Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 1

Tillidsmandsret

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 2

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 3

Tillidsmandsret

Ole Hasselbalch

2. udgave 1999

Nr. 595.

relse eller projektering og udførelse
prise) fra virksomheder, som på sam
varetager eller har varetaget funktion
giver, forretningsfører eller byggead
for udbyder, hvis dette må antages
pågældende virksomhed en konkurre

§ 6. Ved anvendelsen af tilbudslov
værende bekendtgørelse anses to vir

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 4

Ole Hasselbalch
Tillidsmandsret
2. udgave / 1. oplag
© Forlaget Thomson A/S, København 1999

ISBN 87-619-0017-6

Omslag: Grafisk Værk
Grafisk tilrettelægning: Axel Surland
Sats og tryk: NBC, Haslev

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse
af denne bog eller dele af den er ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.
Alle rettigheder forbeholdes.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 5

Indholdsfortegnelse

Forkortelsesliste 12

Forord 13

Kapitel 1. Tillidsmandsinstitutionen 17
1. Baggrund 17
Behovet for lokal tilstedeværelse 17
Den nødvendige forudsætning:
Anerkendelsen af organisationsvæsenet 18
Tillidsmandssystemets anerkendelse – reglernes udvikling . 19
Problemernes stabilitet 22
Fremtidsperspektivet 24
Retslitteraturen om tillidsmænd 26
2. Tillidsmandsbegrebet 27
3. Nærmere om talsmænds og tillidsmænds retlige virkegrundlag 28
3.1. Alment. Fremstillingen i det følgende 28
3.2. Talsmænd uden for de overenskomstdækkede områder . 29
Alment 29
Loven om afskedigelse på grund af foreningsforhold . . 32
Funktionærloven 33
Forhandlingskompetencen 37
3.3. Talsmænd på overenskomstdækkede områder uden sædvanlige tillidsmandsregler 38
Det almindelige udgangspunkt. 38
Lokale tilsagn om tillidsmandsstatus 42
3.4. Talsmandsordninger med særligt formål, herunder sikkerhedsrepræsentanter 44

Kapitel 2. Valg af tillidsmand 46
1. Overenskomstmæssige og andre regler. 46
Betydningen af at reglerne står i overenskomsten 46
Arbejdsgiveren accepterer en afvigelse fra overenskomstens valgregler 47
Udfyldende regler om tillidsmandsvalg 50

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 6

Pligt til at vælge tillidsmand? 53
2. Betingelser vedrørende forholdene på arbejdspladsen 53
Ret til tillidsmand i hver afdeling 55
Hvad er en virksomhedsafdeling? 55
Hvad når virksomhedens opbygning ændres? 63
Krav m.h.t. antallet af beskæftigede 65
Hvornår er virksomheden „større“? 66
Opgørelsen af medarbejdernes antal 68
3. Personlige valgbarhedsbetingelser (anciennitetskrav, krav om egnethed m.v.) 70
Krav m.h.t. den valgtes ansættelsessted 70
Krav m.h.t. den valgtes organisationstilknytning 71
Krav m.h.t. arbejdets art 72
Krav om ansættelse for ubestemt tid („indtil videre“)? . . . 73
Krav om ansættelse i uopsagt stilling. 74
Betydningen af sideordnede tillidshverv i fagforeningen . . 75
Anciennitetskrav 76
Reglens indhold 76
Anciennitetsudregningen 77
Krav m.h.t. dygtighed. 80
Krav om personlig egnethed 81
Fraværendes valgbarhed 86
Deltidsansattes valgbarhed 86
4. Valgets gennemførelse 87
Overenskomstmæssige regler. 87
Udfyldende regler 88
5. Underretningspligten. Indsigelser imod valget 91
Udfyldende regler når underretnings- og indsigelsesregler savnes i overenskomsten 91
Særlige overenskomstregler om underretning, godkendelse og indsigelser 93
Særligt om indsigelsesadgangen 98

Kapitel 3. Tillidsmandsbeskyttelsen 102
1. Afskedigelsesværnet 102
1.1. Oversigt 102
Materielle og formelle beskyttelsesregler samt sanktionsregler 102
De materielle afskedigelsesgrunde 102
Proceduren ved afskedigelser 104
Sammenfatning 105

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 7

Særligt om suppleanters stilling 106
Afkald på beskyttelsen 107
Afskedigelse eller egen opsigelse 107
1.2. De materielle beskyttelsesregler 110
1.2.1. De almindelige og for alle gældende afskedigelsesregler 110
1.2.2. Særligt om bortvisning 113
1.2.3. Almindelig opsigelse: Hvornår er der „tvingende grund“ til afskedigelse 122
Afskedigelser begrundet i tillidsmandens forhold 124
1) Arbejdsvægring 125
2) Anden lydighedsnægtelse 129
3) Overtrædelse af reglementariske bestemmelser og andre stående forskrifter 133
4) Modvillig varetagelse af almindelige pligter i øvrigt 138
5) Krænkelse af bipligter i ansættelsesforholdet 146
6) Generelt svigtende samarbejdsvilje 160
7) Tillidsmandens adfærd i øvrigt i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser m.v. 177
8) Uforskyldte hindringer for arbejdsydelsen . 183
Afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold 186
Betingelse 1: Afsætnings- eller driftsmæssigt begrundet arbejdsmangel 187
Betingelse 2: Tvingende nødvendighed for at afskedige *netop* lønmodtagerrepræsentanten. . 191
Bestemmelsen af det relevante arbejde . . . 192
Den sammenlignende kvalifikationsbedømmelse 199
Omskolingspligten 214
Konkurrencen med tjenestemandsstillinger . 217
Ad betingelse 1-2:. 218
Tidspunktet for opsigelsens afgivelse 218
Forskydninger i situationen efter opsigelsens afgivelse 219
Arbejdsgiverens problematisering af den kollegiale situation 220
Afskediget eller hjemsendt? Retten til genantagelse. 221
Konkurrerende afskedigelsesårsager 230

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 8

1.2.4. Almindelig opsigelse: Svagere kriterier for afskedigelsens berettigelse 231
1.3. Procedureregler 238
Retten til (forlænget) opsigelsesvarsel 238
Forhandling m.v. vedrørende afskedigelsen 242
Hvilken retsinstans afgør tvister? 251
1.4. Sanktioner for tilsidesættelse af tillidsmandsbeskyttelsen 256
1.4.1. Almindelige sanktioner for uberettiget afskedigelse 256
1.4.2. Særlige sanktioner for tilsidesættelse af tillidsmandens afskedigelsesbeskyttelse 257
Bevarelse af stillingen og genansættelse 257
Udtrykkelig hjemmel 257
Indirekte hjemmel 259
Undtagelser 269
Tillidsmandens grove misligholdelse 269
Forholdet mellem parterne ødelagt 270
Praktisk uigennemførlighed 276
Lønmodtagerpartens forhalelse af sagen . . 277
Almindelig urimelighed 277
Økonomisk oprejsning 278
Krænkelsen af organisationen 278
Krænkelsen af tillidsmanden 283
1.4.3. Tilrettelæggelse af en afskedigelsessag 305
1.5. Tidspunktet for beskyttelsens indtræden og ophør. . . . 306
Indtræden 306
Ophør 313
2. Værnet mod stillingsforandringer 315
Beskyttelsens indhold 315
Ændringer, der har konsekvenser for hvervets bestridelse. 317
Ændringer, der ikke har betydning for hvervets bestridelse 321
Sanktioner 325
3. Retten til frihed til hvervets bestridelse. Omkostningerne herved. 327
Retten til frihed 327
Omkostningerne ved hvervets bestridelse 329

Kapitel 4. Hvervets bestridelse 333
1. Overenskomstmæssige regler. 333
Hvad indebærer overenskomsterne? 333

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 9

Grundlaget for en retlig afgørelse af opståede problemer . . 338
Særligt om procedurereglers betydning 339
Tillidsmandens magtmidler. 354
Oversigt over det følgende 354
2. Enkelte opgaver. 355
Tilsynet med overenskomsten, generelt 355
Lønfastsættelsen 355
Antagelser og afskedigelser 357
Andre forhold 358
3. Indgåelse af aftaler 358
3.1. Oversigt: Hvordan skabes ret på lokalt plan? 358
Det retlige grundlag for afgørelsen af tvister om arbejdsvilkårene 358
Ansættelseslovgivningen 358
Den overordnede organisationsoverenskomst. 359
Aftaler med tillidsmanden. 360
Tillidsmandens redskab: Aftaler på det lokale plan . . . 361
3.2. De lokale parters kompetence 362
Tillidsmandens aftaleretlige fuldmagt i forhold til fagorganisationen 362
Fuldmagten til at udøve sædvanlige tillidsmands-funktioner 362
Fuldmagt i h.t. praksis på den enkelte arbejdsplads. . 364
Tillidsmandens rapporteringspligt 365
Opsigelse af kollektive lokalaftaler 366
Særligt om forlig i konkrete sager. 367
Krav støttet på lovgivningen eller personlig aftale . 367
Krav støttet på den kollektive overenskomst 367
Pligten til at rejse sag efter ønske fra kollegerne 368
Forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside 368
3.3. Aftaleretlige mekanismer og tolkningsprincipper 369
Stiltiende vedtagelser – oparbejdelse af retlige forpligtelser i kraft af parternes adfærd 370
Fortolkning og udfyldning af aftaler. 373
Den fælles hensigt. 373
Tekstens naturlige sproglige forståelse 375
Praksis for aftalens administration 375
Hjælperegler. 376
Handleregler 378
Sikringen af en aftales konsekvenser 378
Efterfølgende tilpasning af aftaler. 379

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 10

4. Deltagelse i samarbejdsudvalg 379
Samarbejdsudvalgenes arbejdsområde 380
Særligt om arbejdsgiverens informationspligt i samarbejdsudvalget 380
Særligt om aftaler i samarbejdsudvalget 383
Tillidsmandssag eller samarbejdsudvalgssag? 384
5. Deltagelse i virksomhedsbestyrelser 384
6. Tillidsmandens arbejdsretlige ansvar 385
Virkninger i ansættelsesforholdet 386
Fortabelse af tillidsmandsstillingen. 389
Kollektivarbejdsretlige konsekvenser – bodsfølgen 389
Modstykket: Arbejdsgivers krænkelse af samarbejdspligterne 392

Kapitel 5. Hvervets ophør 394
1. Valgperiodens udløb 394
2. Opgivelse af hvervet samt mistillidsvotum 395
Frivillig opgivelse 395
Tillidsmanden væltes 397
3. Betingelserne for valget opfyldes ikke længere 398
3.1. De personlige valgbarhedsbetingelser fortabes 398
3.2. Ændringer i arbejdspladsens status 402
4. De overenskomstmæssige tillidsmandsregler falder væk . . 408

Kapitel 6. Appendix: Bemærkninger om lønmodtagerrepræsentanter i henhold til særlige regelsæt (sikkerhedsrepræsentanter m.fl.) 409
1. Samarbejdsudvalgsmedlemmer 409
Afskedigelsesbeskyttelsen 410
Betaling for arbejdet 410
2. Bestyrelsesrepræsentanter 410
Ordningen 410
Valget 412
Bestyrelsesarbejdet 413
Afskedigelsesbeskyttelsen 414
Betaling for arbejdet 415
Afgørelse af uoverensstemmelser 416
3. Sikkerhedsrepræsentanter 417
Ordningen 417
Valget 419
Afskedigelsesbeskyttelsen 426

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 11

Sikringen mod indtægtstab 428
Ændringer af ansættelsen 436
Afgørelse af uoverensstemmelser 440
4. EU-medarbejderråd 442
Ordningen 442
Afskedigelsesbeskyttelsen 443
Sikringen mod indtægtstab 444
Ændringer af ansættelsen 444

Litteratur 445

Stikordsregister 447

Forkortelsesliste

AN:	Afskedigelsesnævnskendelse
AR:	Sag ved Den faste Voldgiftsret eller Arbejdsretten
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift (arbejdsretlig afgørelsessamling, Jurist- og Økonomforbundets Forlag)
B:	Byretsdom
DPU:	Dagpengeudvalget
ED:	EU/EF-domstolens domme
H:	Højesterets dom
FOB:	Folketingets Ombudsmands Beretning
FV:	Faglig voldgiftskendelse
J:	Juristens Domssamling
ON:	Kendelse fra DA/LO-overenskomstnævnet
PV:	Den permanente Voldgiftsret
SH:	Sø- og Handelsretsdom
SHT:	Sø- og Handelsretstidende
SN:	Kendelse fra DA/LO-samarbejdsnævnet
TN:	Tvistighedsnævnet vedr. erhvervsuddannelseselever
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
VL:	Vestre Landsrets dom
ØL:	Østre Landsrets dom

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 13

Forord

Tillidsrepræsentanten indtager en nøgleposition i samarbejdet på de enkelte arbejdspladser. Han (eller hun) udgør således bindeleddet imellem arbejdsledelse og ansatte ved løsning af alle de problemer, små og store, der uundgåeligt dukker op i det daglige uden at kunne forudses på forhånd. Endvidere tillægger lovgivning og overenskomster ham en række forud definerede opgaver ved forvaltningen af kollegernes arbejdsmæssige forhold. Betingelsen for, at en arbejdsplads kan fungere godt, er derfor, at tillidsmandsinstitutionen på stedet fungerer godt.

En væsentlig forudsætning for en velfungerende tillidsmandsinstitution er, at denne har en betryggende retlig ramme. En sådan er ikke givet ved lov, men de fleste kollektive overenskomster indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter og om disses rettigheder og pligter. Med udgangspunkt i disse regler har der igennem årene udviklet sig en omfattende retspraksis. Denne blev senest i 1959 beskrevet af Knud Illum i *Dansk Tillidsmandsret*, der dog koncentrerede sig om forholdene på jernindustriens område. En ajourføring i forhold hertil, herunder med inddragelse også af andre fagområder, har fundet sted i forskellige arbejdsretlige fremstillinger, hvoraf særligt kan nævnes Allan Rises *Overenskomstfortolkning ved Faglig Voldgift* samt Per Jacobsens *Kollektiv Arbejdsret*.

Tillidsmandsret udgør et forsøg på at sammenfatte det nu foreliggende – meget omfattende – materiale på dette område i en form, som kan virke som hjælpemiddel til understøttelse for virksomhedsledelsernes og de faglige organisationers forvaltning af tillidsmandsreglerne. Bogen er derfor søgt udformet på en sådan måde, at den kan fungere som værktøj ikke blot for professionelle organisationsfolk, men også for de lokale parter ude på arbejdspladserne.

Fremstillingen bygger på en gennemgang af en række sædvanlige overenskomster, på den foreliggende offentliggjorte retspraksis og på et stort antal utrykte afgørelser. For at hjælpe den, der skal bruge bogen som værktøj, er de fleste sager gengivet i resumé eller uddrag. Desuden er der ved angivelse alene af kildested henvist til nogle yderligere sager, som kan have betydning i visse sammenhænge. Særligt interesserede vil i givet fald kunne finde disse frem i doms-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 14

samlingerne. Det bemærkes, at referatet af nogle afgørelser bygger på referater i andre bøger, idet det ikke har været muligt at fremskaffe originalteksten. Der kan herved opstå en vis usikkerhed i gengivelsen. Endvidere bemærkes, at kun sager om tillidsmænd (og sikkerhedsrepræsentanter) er medtaget, selv om en række andre sager om forskellige arbejdsretlige problemer f.s.v. ville kunne illustrere de problemer, en tillidsmand kan møde. Pladshensyn har gjort en sådan begrænsning nødvendig.

Som det fremgår, er bogen blevet meget omfattende. Dens omfang bør imidlertid ikke forlede nogen til at tro, at den fortæller *nøjagtigt* hvad, der gælder på et bestemt fagområde. Bogen spænder over *alle* fagområder, og tillidsmandsreglerne kan være forskelligt udformede. Det er derfor nødvendigt *altid* at undersøge *den konkrete overenskomst*, der er gældende på det område, det drejer sig om. Denne overenskomst og den hertil knyttede praksis er afgørende for, hvorledes en evt. sag skal løses, og *Tillidsmandsret* kun et supplement hertil. Men det er naturligvis forfatterens håb, at bogen vil kunne være et værdifuldt supplement, og at den måske også vil kunne være til inspiration ved fremtidige justeringer af tillidsmandsreglerne i overenskomsterne.

Manuskriptet er inden offentliggørelsen blevet gennemset af personer i fagbevægelsen med særlig indsigt i tillidsmandssystemet. De bemærkninger, som herigennem er fremkommet, har udgjort en vigtig inspirationskilde til komplettering af det endelige produkt. Der bringes herfor en hjertelig tak. Denne tak rettes i særlig grad til oplysningskonsulent Ole Olsen, SiD og advokat Peder Vesterbæk, FTF.

Sekretærerne Hanne Christensen og Mona Nørgaard ved Erhvervsretligt Institut, Handelshøjskolen i Århus har med stor tålmodighed og dygtighed – og med utrolig effektivitet – omsat manuskriptet fra ulæselig til læselig form. Også for denne hjælp bringes en hjertelig tak.

Humlebæk i oktober 1987 *Ole Hasselbalch*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 15

Forord til 2. udgave

Efter 1. udgaven af *Tillidsmandsret* er der kommet et meget stort antal afgørelser i tillidsmandssager – til dels affødt af den øgede betydning, tillidsmanden er blevet tillagt i de nyere overenskomstordninger, der henlægger en del af det stof, der førhen forhandledes på centralt plan, til forhandling ude på de enkelte arbejdspladser.

En del af dette materiale blev fremlagt i artiklen *Tillidsmandssystemet i fokus* (Arbejdsretligt Tidsskrift B 1991-95), som rummer et foredrag holdt i Arbejdsretlig Forening. Væsentligt mere er imidlertid kommet til, og fremstillingen i det følgende indeholder en totalopsamling af retsstillingen, således som denne tager sig ud ved årtusindeskiftet – herunder med et særligt øje for de problemer, som er opstået i takt med opprioriteringen af tillidsmandens rolle i forhandlingerne om fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkårene.

Humlebæk i juni 1999 *Ole Hasselbalch*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 16

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 17

KAPITEL 1

Tillidsmandsinstitutionen

1. Baggrund

Behovet for lokal tilstedeværelse

Fra fagbevægelsens tidligste år har et af de mest trykkende behov været behovet for at sikre de faglige organisationer en repræsentation på de enkelte arbejdspladser og at sikre de udpegede repræsentanters virkemuligheder. En fagforening uden repræsentation på dette plan savner effektive muligheder for at sikre overholdelsen af en overenskomst med arbejdsgiverne. Den kan heller ikke effektivt bistå medlemmerne i de mange spørgsmål, som dukker op i et dagligt samvirke på en arbejdsplads. I mange henseender vil medlemmerne her f.eks. savne forudsætninger for at se, hvad overenskomsten indebærer, og hvilke rettigheder de evt. vil kunne påberåbe sig på andet retligt grundlag (altså f.eks. ud fra ansættelseslovgivningen og de personlige kontrakter). Uden en talsmand til i alt fald at *formidle* kollegernes synspunkter til arbejdsgiverparten er det endog sandsynligt, at ledelsen lejlighedsvis uforsætligt kommer til at handle på tværs af medarbejdernes ønsker. Hertil kommer, at mange spørgsmål slet ikke kan løses ved regler i brancheoverenskomsterne (*„fagoverenskomsterne"*, som de vil blive kaldt i det følgende). Disse kan jo nemlig ikke kan tage højde for de mange og forskelligartede behov i det måske meget store antal arbejdspladser, de dækker. Sådanne behov må følgelig i vid udstrækning tilgodeses ved overenskomst på lokalt plan, på den enkelte arbejdsplads (d.v.s. ved hvad der med lidt forskellige udtryk kaldes *„husaftaler"*, *„særaftaler"* eller *„lokalaftaler"*). Og etableringen af sådanne lokalaftaler forudsætter normalt medvirken af lokale tillidsrepræsentanter.

Også set fra den moderne virksomhedsledelses side er der imidlertid mange grunde til at sikre fagforeningernes repræsentation på arbejdspladsplan. Ingen god ledelse har interesse i, at der uden grund opstemmes utilfredshed blandt medarbejderne. Ej heller kan ledelsen være interesseret i, at eventuelle tvister når at vokse sig store, inden de underkastes forhandling og forligsbestræbelser.

Det siger imidlertid også sig selv, at fagbevægelsens interesse i en

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 18

tilstedeværelse på arbejdspladserne er større end de enkelte arbejdsgiveres. Arbejdsgiveren er der jo i forvejen – oven i købet med et professionelt apparat for administration af forholdet til medarbejderne. – Og arbejdsgiveren kan måske endog tjene lidt hist og her på, at medarbejdere uden speciel indsigt i arbejdsretlige og overenskomstmæssige forhold simpelt hen ikke bliver opmærksom på alt, hvad de har krav på. En arbejdsgivers interesse i at have fagforeningen repræsenteret på arbejdspladsen er naturligvis også overhovedet kun til stede i den udstrækning, hvori han helhjertet har anerkendt fagforeningernes berettigelse og deres ret til at virke.

Den nødvendige forudsætning: Anerkendelsen af organisationsvæsenet

Netop sidstnævnte var ofte et problem i overenskomstsystemets første år. Går man tilbage til slutningen af sidste århundrede inden for det område, der behandles i denne bog, var forholdene således langt mere konfliktfyldte, end de fleste forestiller sig i dag:

Inden Septemberforliget af 1899, hvor organisationsretten blev anerkendt og en retsordning for partsrelationerne indført, var de faglige organisationers adgang til at virke ingen selvfølge. Arbejdsgiverne søgte tværtimod at bevare herredømmet „i eget hus“. Og de brugte de midler, der var mulige for at nå dette mål.

Arbejdsgivernes bestræbelser på at opretholde dominansen på det lokale plan tog forskellige retninger, der er beskrevet udførligt i den efterhånden meget omfattende litteratur, som findes om fagbevægelsens kampår. Det er imidlertid indlysende, at et af de steder, hvor der var størst anledning til at sætte ind, var over for de personer, som rent fysisk repræsenterede fagforeningerne. At virke for oprettelse af faglige organisationer og at tale kollegernes sag, når der opstod uenighed med arbejdsgiveren, var ofte farligt. Afskedigelse og „sortlistning“ var en almindelig konsekvens for dem, der påtog sig en sådan rolle. Og mange nu glemte tragedier udspillede sig for dem, der stod frem på deres kammeraters vegne.

Som bekendt lykkedes bestræbelserne på at holde den gryende fagbevægelse nede imidlertid ikke. Trods al modgang vandt den fodfæste ikke blot som „klubber“ på de enkelte arbejdspladser, men også som lokale fagforeninger i de enkelte byer og som landsdækkende forbund. Og med Septemberforliget opstod en helt ny situation.

Mange er tilbøjelige til at opfatte forligsmæssige ordninger af den art, Septemberforliget repræsenterede, som et midlertidigt ly. Man

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 19

anskuer et sådant forlig som en mulighed for at genvinde pusten inden genoptagelsen af kampen. Det er da heller ikke usædvanligt, at forlig virker på denne måde, d.v.s. mere som en kortvarig våbenstilstand end som en langsigtet løsning. Det er imidlertid næppe troligt, at parterne i Septemberforliget har anskuet denne aftale sådan. Holdningen herhjemme er traditionelt sådan, at man hellere ser en realistisk og acceptabel løsning på det grundlag, de faktiske forhold og parternes styrkepositioner tilsiger, end en usikker fremtid i kampen for mål, hvis opnåelse trods alt er usikker. Den omstændighed, at Septemberforligets parter straks gik i gang med at opbygge et kollektivt aftalesystem, taler i hvert fald for, at de har betragtet forliget som indledningen til en ny epoke. Det samme gør i øvrigt den omstændighed, at forliget formelt set faktisk holdt i 60 år, og at dets efterfølgere i form af senere hovedaftaler ikke har fået et grundliggende anderledes indhold.

Et af de forhold, der stærkest taler for, at parterne har opfattet forliget som en realistisk indgang til en ny æra, er netop den udvikling, som fandt sted på tillidsmandsområdet.

Tillidsmandssystemets anerkendelse – reglernes udvikling

Septemberforliget indebar, at de modstående organisationer anerkendte hinandens virkemuligheder. Dette førte allerede året efter på jernindustriens område til en overenskomst om samarbejdet på arbejdspladserne. Bemærkningerne til bestemmelserne heri om klubformandens stilling som tillidsmand for kollegerne er karakteristiske:

> *„Ved vore betragtninger af alle disse spørgsmål har vi som grundopfattelse været enige om:*
>
> *… at man under eventuelt opstående differencer under den daglige virksomhed hurtigst og lettest vil finde vej til forståelse, uden at skulle tage sin tilflugt til ofte langvarige og vidtløftige forhandlinger mellem de pågældende organisationer, når arbejdsgiveren indrømmer værkstedets arbejdere ret til at vælge en af dets ældre og anerkendt dygtige arbejdere til som deres tillidsmand at optræde som talsmand for sine kammerater, således at disse eller vedkommende arbejdsgiver eller hans repræsentant kan tilkalde ham behandlingen af foreliggende spørgsmål.*
>
> *Selvfølgelig har en arbejdsgiver ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden arbejder, men samtidig må det efter hele*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 20

forholdets natur stå arbejdsgiveren klart, at han ikke bør foretage et sådant skridt, medmindre han formener at have tvingende grunde dertil."

Udtalelsen taler vel for sig selv. Men i øvrigt indeholdt overenskomsten også udtrykkelige regler om valg af tillidsmand i de enkelte værksteder eller værkstedsafdelinger (i hvilken forbindelse der dog opstilles et krav m.h.t. den pågældendes anciennitet og dygtighed og om underretning af forbund og arbejdsgiverorganisation). Videre sikrer den tillidsmandens ret til at viderebringe klager til virksomheders ledelse og til at forsømme arbejdet i visse (snævre) tilfælde med henblik på hvervets udførelse. Omvendt nævnes hans pligt til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt og roligt samarbejde.

Allerede i 1902 blev overenskomstens regler om afskedigelse af tillidsmanden i øvrigt flyttet fra de ledsagende bemærkninger og til selve overenskomstteksten. Og i 1926 blev afskedigelsesreglerne udvidet med en bestemmelse om, at tillidsmanden havde ret til et vist opsigelsesvarsel. Endvidere blev arbejdsgiveren pålagt at indkalde til værkstedstekniske samråd (en forløber for de nuværende samarbejdsudvalg), når tillidsmændene opfordrede hertil.

Det er bemærkelsesværdigt, at man således allerede på et meget tidligt tidspunkt i jernindustrien fik formelle overenskomstmæssige regler hvilende på principper, som også i dag betragtes som fundamentale for tillidsmandsinstitutionen. Udviklingen i Danmark på dette område er da også enestående tidlig set i international sammenhæng. I udenlandske fremstillinger af arbejdsretten fremhæves de danske første tillidsmandsoverenskomster således sammen med Septemberforliget som det første eksempel på et fungerende overenskomstsystem. Det kan derfor heller ikke undre, at jernindustriens tillidsmandsregler kom til at danne forbillede for overenskomsterne på mange andre fagområder.

Behovet for passende tillidsmandsregler inden for alle fag førte til, at der under forhandlingerne i 1960 om en ny hovedaftale til afløsning af Septemberforliget rejstes krav fra arbejderside om, at tillidsmandens forhold blev reguleret i selve hovedaftalen. Heroverfor fremkom imidlertid den indvending, at forholdene i de forskellige fag er for forskellige til, at der kan skabes et generelt dækkende regelsæt om tillidsmandens virksomhed, hvis ikke dette skal blive alt for vidtløftigt. F.eks. er arbejdsvilkårene på byggeriets ikke-permanente arbejdspladser jo helt anderledes end i den egentlige industri.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 21

Aftaler, der skal kunne rumme alle typer af arbejdsforhold, vil derfor let blive så rummelige og alment formulerede, at de taber i værdi. 1960-hovedaftalen kom derfor alene til at indeholde en anbefaling af, at der indførtes tillidsmandsregler i de enkelte brancheoverenskomster.

I tilknytning til overenskomstforhandlingerne i 1961 skabtes imidlertid i forlængelse heraf ved forhandling i et udvalg under hovedorganisationerne et sæt standardregler for tillidsmandsbestemmelser, der kunne bruges som forbillede. Disse standardregler opnåede betydelig udbredelse i de følgende år, bl.a. fordi de blev optaget i forligsmandens mæglingsforslag på flere fagområder. Også et sæt tillidsmandsregler udarbejdet på Industrifagenes område har virket som forbillede og derved opnået betydelig udbredelse.

Spørgsmålet om tillidsmandsreglerne indretning kom op igen ved hovedaftalefornyelsen i 1973. Men nu var det fagbevægelsen, der ikke ønskede sådanne regler indført i hovedaftalen. Baggrunden herfor var en opfattelse af, at det ville være lettere at få forbedret tillidsmandsbeskyttelsen område for område i forbindelse med fornyelserne af de enkelte overenskomster, evt. støttet af aktion. Der blev derfor alene optaget en regel i Hovedaftalen om, hvordan klager over urimelige afskedigelser (som gjaldt for alle medarbejdere) skulle behandles specielt på tillidsmandsområdet.

Ej heller ved 1981-ændringen af Hovedaftalen indførtes generelle tillidsmandsregler. Men i 1986 strammedes dennes anbefaling m.h.t. optagelse af tillidsmandsregler i de enkelte overenskomster. Endvidere blev der etableret regler om forbud mod afbrydelse af afskedigede tillidsmænds arbejdsforhold og om opsigelsesvarsler.

Disse regler udbyggedes i 1993, herunder med en forskrift om forflyttelse af tillidsrepræsentanter.

Forholdene uden for de „gamle“ hovedorganisationers område udviklede sig stort set parallelt til det lige skitserede. Dette har væsentlig interesse. Ikke mindst efter arbejdsretsloven af 1973, som udstrakte Arbejdsrettens kompetence til områder uden for de traditionelle (herunder til offentlige ansættelsesforhold), er nemlig det område, der ikke er dækket af den gamle hovedaftale, vokset væsentligt.

I øvrigt har talsmandstanken også vundet indpas i forskellige regelsæt om særlige arbejdsmæssige relationer med henblik på varetagelse af lønmodtagernes interesser i en række specielle henseender (sikkerhedsrepræsentanter m.v.). Se herom nedenfor under 3.4 samt kapitel 6.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 22

Problemernes stabilitet

De centrale problemer på tillidsmandsområdet har i øvrigt kun ændret sig meget lidt gennem årene. Det er svært at formidle grundlaget for dette indtryk til læsere, der ikke selv har været hele materialet igennem. Men for dog at illustrere, hvad der tænkes på, kan der være anledning til at tage en af de første tillidsmandssager fra jernindustrien frem – dér hvor det hele begyndte. Vi kan lade pågældende tillidsmand, der var afdelingsformand for Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund i Hillerød, selv fortælle (oversat til nutidsdansk):

„Så en dag sker der på fabrikken en begivenhed, som blev årsag til en større ravage i hele min tilværelse.

Fabrikanten var jo af en hidsig og ofte grov natur, og en dag ser han sig ond på en lille og tildels udslidt grovsmed, og i hidsighed smider han ham bort fra essen og begynder selv at smede for at tilrettevise manden om, hvorledes han skulle arbejde. Herover var de øvrige 12 á 14 smede blevet så fortørnede, at de med det samme tilkaldte mig som tillidsmand og forlangte, at jeg skulle gå til fabrikanten med forlangende om, at han skulle give den forurettede smed en undskyldning.

I kraft af den høje temperatur måtte jeg jo afsted – der var ingen vej uden om. Da jeg så kom op på kontoret og ønskede en samtale med fabrikanten, mødte han straks i fuld krigsmaling med ordene: 'Hvad vil du her?'. Da jeg så efter min opfattelse fremsatte smedenes ønske til manden, sagde han ganske kynisk: 'De kan sige til smedene, at hvis nogen er utilfreds, så kan han kommer her op og få sine penge – og det kan De forresten også!'. Dermed var vi færdige – så var den audiens sluttet.

Men da jeg kom ned i smedien med den meddelelse, smed alle smedene værktøjet og stormede op på kontoret og forlangte deres løn udbetalt.

Den optræden havde fabrikanten ikke ventet, og da han så hele sit kontor fuld af smudsige smede, begyndte han at hale i land. I løbet af kort tid afgav han løfte om, at noget lignende ikke skulle gentages. Hermed gik gassen af den ballon, men jeg kom til at hænge på smerterne, idet fabrikanten stedse mistænkte mig for at være ophavsmanden til demonstrationen, og derfor stedse lurede på hævn over mig.

Den følelse lod han til sidst komme til udløsning, idet han i ja-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 23

nuar måned 1903 gav mig min afsked under påskud af manglende arbejde.

Dette var et ganske klart brud på overenskomstreglerne, og efter at jeg havde indberettet sagen til forbundet, fik han straks en henstilling om at genantage mig. Men dette afslog han på stående fod. Der blev så indkaldt til mæglingsmøde i sagen, hvor forbundets formand I. A. Hansen samt en fabrikant Fris fra Kalundborg mødte som mæglingsmænd. Disse to herrer blev snart enige om en fælles indberetning til arbejdsgiverforeningen, da der ikke kunne opnås nogen overenskomst med fabrikant Nielsen. De anklager og beskyldninger, han fremførte, kunne ikke tages til følge.

Som et intermezzo vil jeg anføre, at da vi alle tre forlod fabrikkens kontor og var kommet ud på gaden, siger fabrikant Fris: 'Jeg synes, at jeg trænger til et måltid mad, jeg véd ikke hvad d'herrer mener om det spørgsmål?' I. A. Hansen sagde med det samme, og henvendt til mig: 'Du som arbejdsløs kan vel nok trænge til et ekstra måltid og kan give os anvisning på et godt madsted?' Den anvisning var jeg ikke længe om at opfylde, og vi gik op på Hotel København og fik en bedre frokost. Fabrikant Friis betalte hele regningen – han ville ikke dele den, sådan som I. A. Hansen foreslog. Dermed var den dag gået.

Jeg måtte så vente i 3 måneder på at få sagen behandlet ved et møde i 10-mandsudvalget, som afholdtes i arbejdsgivernes hus på Nørre Vold. Sagen fik (her) et ret hurtigt forløb. I. A. Hansen fastholdt, at han forlangte mig genindsat hos fabrikant Nielsen, idet han fastholdt, at der ikke forelå gyldig grund til afskedigelse. Hr. Nielsens argumenter fandt heller ikke her nogen tilslutning, og afgørelsen blev, at daværende formand for arbejdsgiverforeningen, Alexander Foss, meddelte, at hr. Nielsen måtte genantage mig.

Det var jo en yderst pinlig historie for ham, og jeg selv var ganske klar over, at havde det været galt før, balladen kom frem, så ville det blive værre nu. Dette fremførte jeg også for I. A. Hansen, og vi fik en privat samtale med Alexander Foss. Denne var meget bestemt på, at afgørelsen var truffet, og han skulle nok sørge for, at den blev respekteret.

Jeg var ked af at gå i gang igen hos fabrikant Nielsen, men I.A. Hansen fastholdt, at jeg skulle gå derind igen – det var for forbundet et principspørgsmål. Jeg gik (derfor) derind igen.

Da der var gået et stykke tid, henstillede jeg til mine arbejdskolleger at vælge en anden tillidsmand, da jeg anså det for ganske

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 24

umuligt at komme på talefod med fabrikanten, og at det derfor nok var mere til skade end til gavn, at jeg var deres tillidsmand. Jeg havde så mange andre poster at varetage, så jeg ville gerne afløses, og det skete også.

Men da det var sket, og den nye (tillidsmand) var blevet anerkendt, fik jeg straks min afsked. Det kom ganske vist ikke som nogen overraskelse, men ret ubelejligt. Mine økonomiske forhold var ret svage, jeg havde jo gået og spadseret i ½ år, og det havde jo sat sine spor, og nu skulle jeg til at begynde (at spadsere) igen. Men der var ingen vej uden om.

Nu ville skæbnen, at jeg ikke kunne få fat i noget. Jeg havde personligt den opfattelse, at jeg var boycottet, men det kunne ikke vinde gehør. Men jeg véd, at jeg søgte arbejde, hvor der blev antaget folk, men jeg kunne ikke få noget."

Pågældende tillidsmand (Jacob Hasselbalch) døde i 1951. Det kan oplyses, at der gennem kontakter i Socialdemokratiet og fagbevægelsen blev skaffet ham arbejde, først på Helsingør Skibsværft og siden på B&W.

Fremtidsperspektivet

Man kan stille sig det spørgsmål, hvorledes fremtidens arbejdsmarked vil komme til at se ud, og hvad tillidsmandens rolle følgelig bliver i de kommende år.

Efter forfatterens opfattelse vil denne rolle vokse i betydning. Det skyldes, at man må regne med, at fokus vil bevæge sig i retning tilbage mod de enkelte arbejdspladser, idet det bliver her, vægten kommer til at ligge ved forhandlingerne om fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkårene, og ikke – som hidtil op gennem århundredet – på det overordnede overenskomstplan.

Som grundlag for denne vurdering kan der især peges på, at *fagbevægelsens og dermed de centrale organisationers stilling er blevet svagere*: Samfundsøkonomien har således i betydelig grad tvunget arbejdstagerorganisationerne til at samle opmærksomheden om at konsolidere sig med det alt vundne fremfor at vikle sig ind i tiltag, som medlemmerne i en stadig mere trykket situation savner vilje til at bakke op. Et meget stort antal lønmodtagere berøres jo af ledighed hvert år. Fordelingen af antallet af beskæftigede inden for de forskellige kategorier af lønmodtagere er endvidere fuldstændig ændret gennem de senere år. Således er funktionærgrupperne – der

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 25

traditionelt er de *mindst* fagligt aktive – fra kun at udgøre en beskeden andel af samtlige lønmodtagere vokset til en dominerende størrelse. Fremdeles er arbejdsstyrkens *sammensætning* forandret væsentligt. Mest markant har kvindernes voksende erhvervsfrekvens (antal personer i arbejdsstyrken regnet i procent) været. Medens de således i 1960 udgjorde kun knap 1/3, nærmer andelen sig nu halvdelen. I denne forbindelse må endvidere noteres, at stigningen i kvindernes deltagelse i arbejdsmarkedet meget langt har haft form af deltidsarbejde. Samtidig er mændenes erhvervsfrekvens faldet noget. Også disse forandringer har utvivlsomt trukket i retning af en mindre faglig bevidsthed blandt danske lønmodtagere som helhed og en tendens til flytning af deres opmærksomhed til hjemmet og fritiden i stedet for faglige forhold. Endelig føler mange nok, at de faglige organisationer har nået deres mål. Som en tidligere LO-formand udtalte: *„Vi har sejret ad H..... til"*. I denne forbindelse erindres bl.a., *at* den ugentlige normalarbejdstid for fuldtidsbeskæftigede gennem årene er blevet dramatisk reduceret, *at* lønniveauet er blevet hævet – over det samlede forløb også for reallønnens vedkommende – samt *at* den direkte løn er blevet suppleret med et bredt spekter af sociale beskyttelsesforanstaltninger både i ansættelsen (f.eks. opsigelsesvarsler, fratrædelsesordninger, sygebetaling m.v.) og uden for (arbejdsløshedsunderstøttelse på efter europæisk målestok favorable vilkår). I kombination hermed erindres, *at* beskatningen af de sidst tjente kroner er intensiveret i en sådan grad, at mange har mistet interessen i overhovedet at tjene penge inden for autoriserede rammer.

Samtidig hermed er *Danmark gennem EU blevet forpligtet til at gennemføre en række love, hvis forankring ligger på de enkelte arbejdspladser*, og at reguleringer af denne art må forventes at blive flere og flere i fremtiden på bekostning af de kollektive fagoverenskomster, som er fagbevægelsens traditionelle virkegrundlag.

Set fra den lokale tillidsmands synsvinkel er ringen således i færd med at blive sluttet: Vægten forskydes tilbage i retning af de enkelte arbejdspladser.

Dette vil påføre tillidsmændene et voksende ansvar i de år, der kommer – og deres organisationer en forpligtelse til at sikre dem den bedst mulige baggrund for at leve op til dette ansvar, og den bedst mulige beskyttelse under de udsatte forhold, de mere end nogen sinde kommer til at leve under.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 26

Retslitteraturen om tillidsmænd

Arbejdsmarkedsorganisationerne skabtes gennem den kollektive kraft, der opgenereredes på arbejdspladserne i sammenhæng med industrialiseringen i slutningen af sidste århundrede. Det kan derfor sådan set undre, at der skulle gå et halvt århundrede, førend retsproblemerne omkring tillidsmandsstillingerne blev mere dybtgående dyrket – hvilket nemlig først skete i 1950 med prof. Knud Illums fremstilling *Dansk Tillidsmandsret*.

Senere har tillidsmandsretten imidlertid været berørt i en række af de generelle arbejdsretlige fremstillinger, hvoraf især kan henvises til Per Jacobsens *Kollektiv Arbejdsret* samt nærværende forfatters *Ansættelsesretten* (2. udg.) og *Kollektivarbejdsretten* (2. udg.), der anskuer reglerne i deres bredere sammenhæng. Herudover kan trækkes på de fremstillinger, som mange organisationer har givet i specialværker med relation til deres egne – evt. særlige – regler.

Nærværende fremstilling bygger på gennemgang af tillidsmandsreglerne i en række af de sædvanlige overenskomster på arbejdsmarkedet samt på den forholdsvis omfattende afgørelsespraksis – der er således anvendt flere hundrede afgørelser. Antallet i sig selv bør imidlertid ikke forlede til overdrevne forestillinger om, hvor megen ny viden, der kan indvindes af materialet. De fleste afgørelser bekræfter således blot den praksis, der findes i forvejen. Og nogle af dem belastes også af, at det ikke fremgår klart, hvilket underliggende *formelt* retsgrundlag, de er truffet ud fra (f.eks. hvilken formulering den overenskomstregel om ret til genansættelse, afgørelsen bygger på, har haft). Endvidere holder afgørelsernes koncipister sig tydeligvis ofte tilbage fra at referere sagens måske celebre detaljer – der herefter er skjult for den, som ikke selv har overværet retshandlingen og parternes forklaringer.

Et antal – i hovedsagen ældre – sager er derfor holdt uden for fremstillingen for ikke at gøre den alt for uoverskuelig. Også den omstændighed, at en del afgørelser er knyttet til ret specielle regler, der alene gælder for det pågældende overenskomstområde, har bidraget til frasorteringen.

Visse af de ikke medtagne ældre afgørelser kan findes i de ældre udgaver af Allan Rises bog *„Overenskomstfortolkning ved Faglig Voldgift"* (opdateret af Poul Skibelund i 1992).

Oplysning om afgørelser og litteratur fremkommet efter bogens udgivelsestidspunkt kan hentes i databasen *Arbejdsretsinformation*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 27

2. Tillidsmandsbegrebet

Stillingen i dag er da den, at der opereres med et meget stort antal anerkendte talsmænd for de ansatte på de enkelte arbejdspladser. Det blev i begyndelsen af 80erne anslået af DA, at antallet af personer med tillidsmands*beskyttelse* i den private sektor (altså inklusive sikkerhedsrepræsentanter m.fl.) udgjorde op imod 100.000 personer, og dette tal er næppe reduceret siden.

De talsmænd, hvis virke har mere alment sigte, karakteriseres oftest som *„tillidsmænd"*. Betegnelsen *„tillidsrepræsentant"* anvendes dog også, idet man hermed søger at markere, at tillidsmanden jo meget vel kan være en kvinde. Betegnelsen „tillidsmand" er dog fuldt ud dækkende også for kvinder. Dels er det korrekt juridisk sprogbrug at omtale fysiske personer som „han", og dels er begrebet tillidsmand overgået til at blive almindelig sprogbrug knyttet til en anden realitet end den, udtrykket formelt set beskriver. Samme fænomen kendes på andre områder. Man taler som bekendt også om nordmænd, landsmænd, videnskabsmænd o.s.v., uden at nogen opfatter dette som diskriminerende eller vildledende, selv om de, der sigtes til, er kvinder.

Ud over at dække tillidsmændene på de enkelte arbejdspladser anvendes tillidsmandsbegrebet også om andre nøglepersoner i fagbevægelsen. Således bruges det ofte som samlebetegnelse for personer, der er blevet valgt til en tillidspost i en fagforening, for at betegne modsætningen til ansatte medarbejdere. Fremstillingen i det følgende omfatter ikke disse organisationsfolk.

I øvrigt synes det som om, at „tillidsmands"begrebet i arbejdspladsernes sprogbrug er blevet reserveret for de personer, der er valgt i henhold til overenskomstmæssige regler om valgets gennemførelse, ansættelsesbeskyttelsen m.v. Hvad angår de „tillidsmænd", der optræder som kollegernes talerør på områder helt uden overenskomst eller inden for overenskomster uden specielle tillidsmandsregler, anvendes oftest udtrykket *„talsmænd"*. Det samme gælder undertiden på sådanne områder, hvor medarbejdernes repræsentanter ikke ønskes identificeret med den traditionelle fagbevægelses tillidsmænd.

Endelig anvendes ofte specielle betegnelser i relation til de, der med særlig hjemmel virker som talsmænd for kollegerne i specielle henseender. Således kan nævnes *„sikkerhedsrepræsentanterne"*, der virker i h.t. arbejdsmiljøloven og *„lønmodtagerrepræsentanterne"*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 28

eller *„bestyrelsesrepræsentanterne"*, der virker i h.t. reglerne om ret til medarbejderrepræsentation i virksomhedsbestyrelser.

3. Nærmere om talsmænds og tillidsmænds retlige virkegrundlag

3.1. Alment. Fremstillingen i det følgende

Det vil ud fra, hvad der allerede er sagt, kunne forstås, at tillidsmandens retsstilling ikke er den samme på alle fagområder. Vel har de regler, der gælder om tillidsmandens stilling de forskellige steder, forankring i en fælles tankegang. Og vel har de udviklet sig efter parallelle linier, herunder i lyset af fælles forbilleder og ensartede principper for, hvordan overenskomsternes udtrykkelige tillidsmandsregler, udfyldes på de punkter, hvor de er tavse. Men variationer i udformningen af de enkelte overenskomster gør, at et endeligt svar på, hvad retsstillingen er i en bestemt henseende for en bestemt tillidsmand, kun kan gives efter studium af bestemmelserne i den pågældende overenskomst og undersøgelse af de fortolkningsbidrag, der knytter sig hertil.

Fremstillingen i det følgende tager udgangspunkt i de tillidsmandsordninger, som er mest udbredte. Men der er dog også inddraget så mange af de forskellige typer af retsproblemer, der i tidens løb har rejst sig, at der kastes lys over facetter, som ikke nødvendigvis er aktuelle i *alle* overenskomster.

Endvidere har det været et mål at skildre de regler, som vil kunne gribe udfyldende ind i retsforholdet mellem tillidsmand og arbejdsgiver, når ingen udtrykkelig overenskomstbestemmelse siger noget andet.

Endelig er hovedlinjerne i visse af de almindelige aftaleretlige regler og tolkningsprincipper medinddraget i fremstillingen. Selv om disse regler ikke er afgørende for retsstillingen mellem tillidsmanden og arbejdsgiveren, så udgør de nemlig et vigtigt redskab for tillidsmandens udøvelse af sin funktion, idet de bestemmer, hvorledes en tillidsmand retsgyldigt kan indgå aftaler på arbejdspladsen.

I øvrigt berøres – omend periferisk – retsstillingen for dem, der med særlig hjemmel virker som talsmænd for kollegerne i specielle henseender (således f.eks. sikkerhedsrepræsentanter). Baggrunden herfor er *dels*, at tillidsmanden på stedet undertiden vælges *også* til

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 29

sådanne funktioner, *dels* at der i en vis udstrækning gælder samme retsregler for tillidsmænd og disse specielle talsmænd, hvorfor en vis sammenkædning ved beskrivelsen er på sin plads.

Som basis for gennemgangen er det naturligt indledningsvis at behandle retsstillingen på de områder, hvor der endnu ingen overenskomst er, eller hvor overenskomsten ingen eller kun få tillidsmandsregler indeholder.

3.2. Talsmænd uden for de overenskomstdækkede områder

Alment

Så længe der på en arbejdsplads ikke er oprettet en traditionel arbejdsoverenskomst med en dérværende faglig organisation, kan medarbejdernes muligheder for at forhandle kollektivt gennem en talsmand være beskedne.

Det er ganske vist således, at den ånd, som kom til at omgærde arbejdsrelationerne på arbejdsmarkedet efter Septemberforliget, har vundet stor udbredelse. Den modarbejdelse af organiseringsbestræbelserne, som ofte forekom i ældre tid, er i vore dage sjælden. Det er endog ikke usædvanligt på arbejdsgiverside at høre fagforeningsvæsenet omtalt i meget positive vendinger. I øvrigt er sådan modarbejdelse slet ikke lovlig inden for det offentlige arbejdsmarked – de principper, der gælder for offentlige myndigheders handlemåde, hindrer noget sådant.

Stadig kan der imidlertid forekomme arbejdspladser, hvor arbejdsgiveren ikke opfatter retten til at drive faglige aktiviteter som en selvfølge. Og selv på arbejdspladser præget af en mere moderne indstilling kan der ligge et problem i at skulle optræde som spydspids for kollegernes faglige bestræbelser. Den, som sætter sig i en sådan position, kommer let i en udsat stilling. Han udsætter sig således for en modvilje, der ikke blot vil kunne besværliggøre karriereforløbet, men som også kan gøre, at tildragelser, der sætter jobbet i risikozonen, får en større betydning, end de ellers ville være blevet tillagt.

Der melder sig derfor et spørgsmål om, hvilke regler der beskytter sådanne personer og understøtter deres virkemuligheder.

Forholdet er her det, at en række internationale regelsæt, som Danmark har tilsluttet sig, forudsætter, at der skal herske frihed til at oprette og tilslutte sig faglige organisationer og frihed for sådanne organisationer til at virke. Dette krav ansås i Danmark længe opfyldt alene med hjemmel i uskrevne retsgrundsætninger. *Dels* anerkendtes

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 30

det således af domstolene, at *organisationer kan etableres, og at de lovligt kan iværksætte arbejdsstandsninger med henblik på at opnå overenskomst med arbejdsgiverne*. Se herved især Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXI. Og *dels* antog domstolene tidligt, at *afskedigelser i organisationsfjendtligt sigte er retsstridige og derfor erstatningspådragende*. Overtrædelser af dette afskedigelsesforbud kan således i hvert fald *sanktioneres* med erstatning, omend det synes forudsat, at der også kan være tale om at tilsidesætte afskedigelsen som ugyldig. Inden for de fagområder, hvor der er hjemlet godtgørelse for usaglig afskedigelse, vil det imidlertid være mere praktisk at pålægge sanktioner i henhold til disse regler.

U 1944/656 ØL, afskedigelse p.g.a. protest mod arbejdsgiverens ordning vedr. frihed på 1. maj: Da Vareforsyningsdirektoratet i medfør af en statsministeriel skrivelse foreskrev visse regler om frihed 1. maj, underskrev 135 medlemmer af personalet en protestskrivelse imod beregningen af friheden, hvorefter der meddeltes 4 ansatte opsigelse med 3 måneders varsel, hvilke opsigelser holdtes løbende. HK hævdede opsigelsernes ugyldighed som stridende imod en ifølge dansk rets grundsætninger – jf. Funktionærlovens § 8 – bestående forhandlings- og organisationsret. Arbejdsgiveren hævdede imidlertid, at protestskrivelsen havde været utilbørlig i form og indhold, og at en reaktion var nødvendig under hensyn til det uensartede personale. – Der var ikke sket underskriverne uret, og der forelå ikke grundlag for protest, men uanset den anvendte form burde en henvendelse som den pågældende om faglige spørgsmål ikke medføre risiko for forringelse af stilling til skade for organisationsretten. Afskedigelsen var derfor *„ulovlige"*, nærmere konkretiseret som *„retsstridige og ugyldige"*, og der tilkendtes erstatning i den anledning. For en femte medarbejders vedkommende ansås opsigelse dog som gyldig, da han også af andre grunde ville være opsagt.

U 1942/1147 ØL, forudsætningsvis; spm. om tillidsmandsstatus ***i sig selv*** *kunne fratage arbejdsgiveren retten til at afskedige pågældende:* En inkassator var tillidsmand for de hos et assurandørfirma ansatte inkassatorer. Den pågældende overenskomst rummede ingen tillidsmandsbestemmelser. Under en overenskomstforhandling udtalte pågældende sig på en krænkende måde om arbejdsgivers virksomhed, hvorefter han afskedigedes med langt varsel. Han bestred imidlertid afskedigelsens retmæssighed under henvisning til funktionærlovens organisationsbestemmelser. – Det var godtgjort, at arbejdsgiveren længe havde været utilfreds med inkassatoren og opfattede hans udtalelser som nødvendiggørende opsigelse. Arbejdsgiveren var berettiget til under sådanne omstændigheder at afskedige en funktionær med behørigt varsel, og den omstændighed, at pågældende var tillidsmand, kunne ikke berøve arbejdsgiveren denne ret. At pågældende havde været til stede ved et møde om ændringer i overenskomsten, hvorunder han fremsatte nogle udtalelser, som efter arbejdsgiverens mening nødvendiggjorte afskedigelsen, ændrede intet heri.

U 1942/132, afskedigelse af en funktionær, der havde virket for personalets indtræden i en faglig organisation: En funktionær på et andelsslagteri afskedigedes, hvor-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 31

efter han bl.a. krævede yderligere erstatning i anledning af, at afskedigelsen ubestridt var begrundet deri, at han havde virket for personalets organisation i HK og for tilvejebringelse af en overenskomst. – Den funktionærerne ved funktionærloven tillagte ret til at organisere sig omfatter også en ret for den enkelte til at virke for, at organisering finder sted. Afskedigelsen måtte derfor anses for uretmæssig som stridende mod den ved loven fastslåede organisationsret, og arbejdsgiveren måtte erstatte det tab, der var lidt ved uretmæssig afskedigelse. Efter de foreliggende oplysninger om indtægtsforholdene før og efter afskedigelsen fandtes den samlede erstatning at kunne udmåles til kr. 1.200, indbefattet kr. 632 for manglende opsigelsesvarsel.

VL 9/10 1998 – 3. afd. B 2032-97, afskedigelse i anledning af en overenskomstregel, der gav uddannende på området fortrinsret: En pædagogmedhjælper kunne ikke lovligt afskediges i anledning af en overenskomstregel, der gav uddannende pædagoger fortrinsret til sådanne stillinger. Afskedigelsen ansås vel ikke ugyldig, men der tillagdes en erstatning, som fastsattes efter et skøn under hensyn til ansættelsens korte varighed.

I konsekvens af det anførte vil i øvrigt *aftaler mellem arbejdsgiver og ansatte, der begrænser den principielle frihed til at virke for faglig organisering*, være ugyldige efter almindelige regler som stridende mod *„lov og ærbarhed"* (jf. Danske Lovs 5-1-2). Dette indebærer dog – i parentes bemærket – ikke, at aftaler, som skal sikre respekten om gyldigt påtagne „eksklusivklausuler" ved at udelukke andre organisationer end den, der først opnåede overenskomst, *også* er ugyldige.

U 1976/682 H, eksklusivklausulers tilladelighed efter funktionærlovens § 10: Entreprenørforeningen havde med Dansk Formandsforening indgået overenskomst om fortrinsvis at beskæftige formænd, der var medlemmer af nævnte forening. Tre formænd beskæftiget hos en entreprenør udmeldte sig imidlertid af Formandsforeningen og tilsluttede sig i stedet for Foreningen af Arbejdsledere. Formandsforeningen rejste herefter sag mod den pågældende arbejdsgiver og Entreprenørforeningen, og under den voldgiftssag, der fandt sted, og hvor Arbejdslederforeningen mødte frem, blev der givet Formandsforeningen ret i, at det ville være uforeneligt med fortrinsretten fortsat at beskæftige de tre udmeldte formænd. Herefter indledte Arbejdslederforeningen en sag mod nævnte entreprenørvirksomhed og Entreprenørforeningen med påstand om, at de måtte anerkende, at det havde været uberettiget at opsige formændene med den begrundelse, at de var medlemmer af Arbejdslederforeningen og ikke af Formandsforeningen. – Antaget, at funktionærlovens § 10 ikke generelt afskar eksklusivklausuler inden for funktionærlovens område, og at der heller ikke var oplyst særlige forhold, som kunne føre til et andet resultat.

VL 13/8 1998 – 4. afd. B-2430-96, eksklusivklausulers tilladelighed efter Menneskerettighedskonventionen: Da Menneskerettighedsdomstolens praksis ikke efter indførelsen af foreningsfrihedsloven havde givet anledning til ændringer af samme, og

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 32

da loven blev vedtaget netop til gennemførelse af Menneskerettighedskonventionens art. 11, ansås det overladt til lovgivningsmagten at bestemme, om domstolens nyere praksis gav anledning til ændring af loven. Herved hensås også til de vidtrækkende konsekvenser, en underkendelse eller begrænsning af mulighederne for at indgå eksklusivklausuler ville have på arbejdsmarkedet.

Se i øvrigt Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.5.4.1.

Princippet kan i øvrigt ikke drives så vidt, at det tillige sikrer *ret til frihed til deltagelse i almindelige fagforeningsaktiviteter* endsige betaling for samme. Noget sådant kræver således særlig hjemmel i overenskomst. Se i øvrigt herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIX, 9.

FV 22/6 1988, ikke krav på løn for den tid, der medgik til valg af tillidsrepræsentant: Antaget, at der ikke var krav på løn for den tid, der medgik til valg af tillidsrepræsentant, som var foregået i arbejdstiden. Overenskomsten fastslog, at arbejdstiden skulle være effektiv, og tillidsrepræsentantbestemmelserne hjemlede ikke nogen ret til at lade valg af tillidsrepræsentant foregå under en pause i arbejdstiden, uanset om der på grund af arbejdsforholdene måtte være særlige vanskeligheder ved at iagttage overenskomstens bestemmelser om fremgangsmåden ved valgets foretagelse, hvis det ikke gennemførtes på denne måde. Da såvel tillidsrepræsentanten som virksomheden imidlertid måtte bære en del af ansvaret for den opståede uklare situation, som parterne uden større besvær kunne have bragt på det rene inden valgets afholdelse, blev arbejdsgiveren skønsmæssigt tilpligtet at betale en halv timeløn for fremmødet ved deltagelse i valget.

I forlængelse af de uskrevne retsprincipper og som supplement hertil foreligger visse specielle lovregler:

Loven om afskedigelse på grund af foreningsforhold

Ifølge lov om afskedigelse p.g.a. foreningsforhold må en arbejdsgiver *ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne er eller ikke er medlem af en forening*. Undtaget er dog de tilfælde, hvor lønmodtageren *ved ansættelsen var bekendt med, at arbejdsgiveren stillede foreningsmedlemskabet som betingelse* for beskæftigelse, eller hvor en lønmodtager, *der er medlem af en forening, efter ansættelsen gøres bekendt med, at fortsat medlemskab er en betingelse for fortsat ansættelse*. Endvidere gælder afskedigelsesforbudet ikke i relation til lønmodtagere, der er ansat hos arbejdsgivere, hvis virksomhed består i at frem-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 33

me et bestemt politisk, ideologisk, religiøst eller kulturelt standpunkt, såfremt den pågældende lønmodtagers foreningsmæssige tilknytningsforhold må anses for at være af betydning for denne virksomhed.

Er en afskedigelse i strid med loven, skal der efter påstand herom (altså krav i retten) gives dom til *opretholdelse af ansættelsesforholdet (evt. genindsættelse i stillingen)*. For privatansatte gælder kravet herpå dog kun med undtagelse af særlige tilfælde, hvor dette efter en afvejning af parternes interesser findes åbenbart urimeligt. En afskedigelse i strid med loven, som ikke underkendes, berettiger den afskedigede til *godtgørelse*. Denne fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke være mindre end 1 måneds (efter 2 års ansættelse 3 måneders) løn og ikke mere end 24 måneders løn.

Loven fastsætter ingen sanktioner for den lønmodtagerorganisation, som måtte presse en arbejdsgiver til at afskedige uorganiserede. Hvad dette angår, står kun de oprejsningsveje tilbage, som følger af almindelige erstatningsregler – et sådant forhold vil jo e.o. være erstatningsforpligtende for pågældende fagorganisation over for de afskedigede).

Se i øvrigt om loven Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.5.4.2.

Funktionærloven

Specielt for funktionærers vedkommende gælder endvidere en række forskrifter i funktionærloven.

I denne lovs § 10 og følgende anføres det således, at *funktionærer er berettigede til at organisere sig og til at give oplysning til organisationen om egne løn- og arbejdsvilkår*. Aftaler med arbejdsgiveren, som forhindrer dem i at organisere sig, er altså ugyldige. Og afskedigelser af funktionærer begrundet i organisationsforfølgelse, er tillige usaglige efter lovens § 2 b.

U 1983/344 H: Forudsætningsvis; afskedigelsen antoges ikke at skyldes faglig aktivitet, men en personaleindskrænkning. *U 1978/783 SH:* Forudsætningsvis; afskedigelsen antoges at være begrundet i en omlægning af produktionsgangen og ikke i funktionærens rolle som talsmand. *U 1966/892 ØL:* Forudsætningsvis; ikke godtgjort, at afskedigelsen skyldtes arbejdsgiverens organisationsfjendtlige indstilling.

Endvidere hjemler funktionærlovens § 10 ff *ret til at kræve forhandling med ledelsen om løn- og arbejdsvilkår*. Over denne forhandling

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 34

skal arbejdsgiveren føre en protokol. Forhandlingerne kan evt. kræves videreført ved en mæglingsmand. Overtræder arbejdsgiveren bestemmelserne, kan han straffes med bøde.

Det er begrænset, hvor langt funktionærlovens forskrifter udgør en hjælp over for en modvillig arbejdsgiver. Efter almindelige regler kan det vel ganske vist kræves, at der fra arbejdsgiverside optrædes med en rimelig seriøsitet ved forhandlingens gennemførelse, således at den har mulighed for at føre til et resultat. Se herom nedenfor i kapitel 4, 1. Den omstændighed, at der kan kræves forhandling, indebærer imidlertid ikke, at der også kan kræves et forhandlings*resultat*. Især er der altså ingen nødvendighed for, at forhandlingen munder ud i en kollektiv overenskomst. Og frem for alt: Den, der optræder som forhandler for kollegerne, har ikke nogen *forstærket* beskyttelse som værn mod besværligheder og afskedigelse.

U 1997/1508 H, en aftale om lokalløn konkretiserede kun visse organisationer som forhandlingsberettigede; udenforståendes forhandlingsret for et medlem i henhold til forvaltningsrettens lighedsprincip: Ifølge en aftale om lokalløn mellem Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte kunne lokale aftaler om en tildelt beløbsramme indgås mellem amtsrådet og de lokale repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation, fortrinsvis repræsenteret ved den lokale klub, afdeling eller kreds. Ved en forhandlingsberettiget organisation forstodes en organisation, der var medlem af KTO og/eller havde indgået kollektiv overenskomst/aftale med Amtsrådsforeningen eller havde indgået hovedaftale med Amtsrådsforeningen. Der var ifølge aftalen enighed om, at en personaleorganisation ikke kunne nægte at forhandle et forslag om lokalløn med henvisning til, at vedkommende medarbejder ikke var medlem af personaleorganisationen. Aftalen omfattede således alle ansatte i amtskommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen. Sammenslutningen af Firmafunktionærer var ikke iblandt de forhandlingsberettigede organisationer og påstod derfor med udgangspunkt i en konkret sag centralsygehuset i Næstved tilpligtet at anerkende at være forpligtet til forhandling, og dersom enighed kunne opnås at indgå aftale med Sammenslutningen om tildeling af lokalløn til medlemmer hos sammenslutningen ansat på sygehuset. – Udtalt, at det offentliges primære interesse er at kunne fastholde og tiltrække velkvalificerede og dygtige medarbejdere, og at man som led heri har ønsket efterhånden at overgå til en mere fleksibel og mere individuel aflønning. Man har i den forbindelse en saglig interesse i at kunne basere denne overgang på kollektive overenskomster indgået med de efter medlemstal helt dominerende lønmodtagerorganisationer. Det måtte antages, at det offentlige havde anset indgåelse af overenskomster med en bestemmelse som den foreliggende lokallønsaftale som både nødvendig for og forenelig med den ønskede kvalifikationsbestemte løndifferentiering. Det offentlige har som arbejdsgiver pligt til ikke at forskelsbehandle ansatte efter deres fagorganisationsmæssige tilhørsforhold, og det vil være i strid med denne lighedsgrundsætning, hvis der ved tildeling af løntillæg i henhold til kollektive aftaler om lokalløn blev taget hensyn til, om den ansatte er eller ikke er medlem af en bestemt fagforening eller af en fagforening

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 35

overhovedet. Den i den pågældende lokallønsaftale fastlagt procedure for tildeling af løntillæg indebar, at et lokallønstillæg, der var foreslået ansættelsesmyndigheden, ikke kunne ydes, hvis den for arbejdsområdet forhandlingsberettigede organisation modsatte sig forslaget. Da varetagelse af medlemmernes interesser måtte anses for organisationernes formål, medførte procedurerne en risiko for, at den forhandlingsberettigede organisation ville søge at udnytte denne vetoret til skade for medlemmer af konkurrerende fagforeninger og uorganiserede. Lokallønspuljen var imidlertid ikke organisationsopdelt, og det fulgte af overenskomstparternes fælles bemærkninger til aftalen, at den forhandlingsberettigede organisation ville handle retsstridigt, og altså ville kunne pådrage sig organisationsansvar ved at afvise at forhandle et forslag til ansættelsesmyndigheden om tildeling af lokalløn med henvisning til, at vedkommende medarbejder ikke var medlem af organisationen. Ansættelsesmyndigheden skulle påse, at der ved udmøntningen af den kollektive aftale i individuelle løntillæg ikke skete forskelsbehandling som følge af fagforeningsforhold, og en ansættelsesmyndighed må afvise overhovedet at anvende midler fra lokallønspuljen, hvis en forhandlingsberettiget organisation reelt nægter at indgå aftale om lokallønstillæg til ansatte, der ikke er medlem af organisationen. Midlerne vil herefter kunne overgå til et andet arbejdsområde. Der var ikke i det for Højesteret fremlagte materiale fornødent grundlag for at antage, at lokallønsforhandlingerne i praksis førtes således, at lighedsgrundsætningen ikke efterlevedes. Det fremgik af materialet, at tilsynsmyndigheden skred ind, når det antages, at der konkret er sket misbrug af vetoretten. Den i funktionærlovens § 10, stk. 2, hjemlede forhandlingsret om de individuelle lokallønstillæg til organisationens medlemmer ville yderligere kunne bidrage til at sikre, at lokallønsaftalens procedurer ikke førte til krænkelse af lighedsgrundsætningen. Herefter ansås hverken lighedsgrundsætningen eller organisationsfriheden efter Den europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 at give tilstrækkeligt grundlag for at tage Sammenslutningens påstand til følge. Retten efter funktionærlovens § 10, stk. 2 til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn og arbejdsvilkår tilkommer imidlertid enhver funktionær, for så vidt angår individuelle løntillæg, uanset disses grundlag. Derfor havde sammenslutningen krav på at forhandle med indstævnte om individuelle lokallønstillæg til ansatte, som var medlemmer hos Sammenslutningen. Denne forhandlingsret gav dog ikke Sammenslutningen noget krav på indgåelse af aftale med amtet.

U 1983/573 SH, pligten til at udfærdige referat af forhandlingsmøde afholdt med deltagelse af arbejdsgiverorganisationen: Et forhandlingsorgan nedsat af Dansk Ingeniørforening og Ingeniørsammenslutningen til førelse af lønforhandlinger i den private sektor påberåbte sig, at et møde med et privat selskab den 30. september 1981 var omfattet af funktionærlovens § 10, hvorfor det havde påhvilet selskabet at udfærdige referat. I mødet deltog også den pågældende virksomheds arbejdsgiverorganisation som rådgiver. – Antaget, at mødet havde den hævdede karakter, hvorfor der var pligt til at skrive et referat. I denne forbindelse ansås det for at være uden betydning, at lønmodtagerne ikke straks udtrykkeligt fik bragt på det rene, at der var tale om en forhandling efter Funktionærloven, og ligeledes uden betydning, at arbejdskonflikt for de pågældende medarbejdere blev effektiv umiddelbart i forlængelse af mødet. Videre antaget, at der under de foreliggende omstændigheder ikke kunne opnås dom vedrørende det pågældende spørgsmål i relation til den deltagende arbejdsgiverorganisation.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 36

U 1980/405 H, PROSAs ret til at kræve forhandling efter funktionærlovens § 10 om overenskomst på område, der var dækket af personaleforeningens overenskomst: En EDB-operatør blev den 1. november 1977 ansat hos DFDS med delvis forskudt arbejdstid efter nærmere aftale og med angivelse af, at eventuelt overarbejde skulle afregnes på grundlag af en med selskabets personaleforening indgået aftale om godtgørelse for overarbejde og forskudt tjeneste. Den 15. februar 1978 anmodede PROSA, som organiserede 8 af de i alt 22 af virksomhedens EDB-medarbejdere – deriblandt den af sagen omhandlede – forhandling om EDB-operatørernes løn- og arbejdsforhold. I en senere skrivelse meddelte PROSA virksomheden, at ingen af operatørerne ville begynde arbejdet på et nyt toholdsskift, uden at der var opnået enighed i forhandlingerne. Personaleforeningen, hvoraf 12 af EDB-medarbejderne var medlemmer, udtalte, at man ønskede at forhandle om forskudt arbejdstid med DFDS, og endvidere at EDB-operatørerne var dækket af personaleforeningens overenskomst med selskabet. Dog fandt personaleforeningen ikke, at man kunne forhandle de operatørers løn- og arbejdsvilkår, som ikke var medlemmer af personaleforeningen. DFDS traf herefter aftale med personaleforeningen om godtgørelse for forskudt tjeneste og afviste forhandlingen med PROSA, idet der allerede var en aftale med personaleforeningen om medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår. Den 3. marts 1978 kl. 8.00 startede en række EDB-medarbejdere herefter et fagligt møde, som blev fortsat trods gentagen meddelelse fra DFDS om, at der i den anledning ville blive tale om bortvisning. Bortvisningen fandt sted straks efter kl. 10.00. – Antaget ud fra oplysningerne om de ansattes organisatoriske tilhørighed, at PROSA ikke i medfør af funktionærlovens § 10, stk. 2, kunne kræve forhandling om de vilkår, der var dækket af overenskomsten med personaleforeningen. De nye regler, der var etableret, ansås ikke for at gå ud over de forpligtelser, de ansatte havde efter ansættelsesaftalerne. Arbejdsnedlæggelsen var herefter retsstridig, og da de involverede PROSA-medlemmer trods advarsler om bortvisning ikke havde genoptaget arbejdet, og da arbejdsgiveren havde grund til at tro, at en genoptagelse først ville ske, når der var opnået enighed i forhandlingerne med PROSA, var misligholdelsen så grov, at en bortvisning var berettiget.

U 1972/792 B, arbejdsgiveren havde ikke modsat sig førelse af forhandlingsprotokol efter funktionærloven, men begæring herom var ikke fremsat: En repræsentant for et større bladhus tiltaltes for overtrædelse af funktionærlovens § 10, stk. 3, ved under forhandlinger med bladets funktionærer at have undladt at føre den i loven påbudte protokol over de førte forhandlinger. – Udtalt, at da han ikke havde nægtet at imødekomme noget ønske fra personalet om opfyldelse af forskrifterne i Funktionærlovens nævnte bestemmelser, havde han uanset bestemmelsens kategoriske formulering ikke gjort sig skyldig i overtrædelse af denne.

U 1965/3 H – SHT 1965/119 – SHT 1964/68, funktionærorganisationens pligt til at fremlægge fuldmagter fra de funktionærer, den forhandlede for, og til på forhånd at dokumentere hvilke medlemmer, der benyttede sig af retten til at kræve forhandling: Antaget, at en arbejdsgiver ikke som betingelse for at forhandle med en efter funktionærlovens § 10 forhandlingsberettiget funktionærorganisation om løn- og arbejdsvilkår kan kræve, at foreningen fremlægger fuldmagter fra de pågældende. Herved henvist til, at når der i funktionærlovens § 10, stk. 1 er tillagt funktionærerne ret til at organisere sig, og i stk. 2 til at forhandle gennem deres organisation, følger det af

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 37

de bag lovbestemmelsen liggende hensyn til, at funktionærerne frit skal kunne benytte denne organisations- og forhandlingsret, at organisationen ikke har pligt til at dokumentere sin ret til at repræsentere sine medlemmer ved fremlæggelse af fuldmagt fra de enkelte funktionærer – uanset om disse måtte være ansat ved individuelle kontrakter. Ej heller er organisationen, når der ønskes en forhandling, pligtig på begæring at forelægge dokumentation for, hvilke af foreningens medlemmer, der benytter sig af retten til at kræve forhandling gennem organisationen. Foreningen havde erklæret sig rede til ved påbegyndelse af forhandlinger at oplyse, hvilke funktionærer foreningen havde som medlemmer. Et krav om dokumentation af den krævede art måtte derfor i realiteten anses som ensbetydende med et krav om dokumentation for tilstedeværelse af fuldmagter vedrørende den aktuelle forhandling.

Forhandlingskompetencen

Talsmandens forhandlingskompetence vil, når overenskomstmæssige regler savnes, helt afhænge af, hvilket mandat kollegerne giver. Medens en overenskomstmæssigt valgt tillidsmand således ofte kan støtte sig på regler i overenskomsten, der afstikker hans mandat (jf. i øvrigt nedenfor under kapitel 4, 3.2), må en ikke-overenskomthjemlet talsmand klare sig med det mandat, kollegerne har givet ham efter almindelige fuldmagtsregler.

Dette mandats indhold *afhænger af, om der på arbejdspladsen er dannet en organisation til at varetage de ansattes interesser*.

Er dette ikke tilfældet, må talsmanden sikre sig konkret forhandlingsfuldmagt fra hver enkelt kollega.

Forhandles der derimod gennem en personaleorganisation, må han skaffe dokumentation for, at han tegner denne, og evt. også for hvor langt organisationens tegningsret går på medlemmernes vegne (hvilket turde fremgå af dens love/vedtægter). Søges der således gennem forhandlingen opnået ikke en blot for organisationen bindende overenskomst, men også en aftale, der har konsekvenser for organisationens medlemmer på stedet, må der skaffes dokumentation for, hvor langt organisationen tegner medlemmerne i så henseende, herunder hvem (d.v.s. hvilke medlemmer) der konkret forhandles for. Forhandles der under yderste trussel om iværksættelse af arbejdsstandsning, må der efter samme tankegang skaffes fuldmagt til opsigelse af de kollegers stillinger, som skal deltage i den planlagte standsning. Rent praktisk kan dette ske ved, at de individuelle opsigelsesskrivelser indsamles og deponeres hos talsmanden.

Reglen om, at organisationer, der forsøger at opnå noget på konkrete medlemmers vegne, om nødvendigt må oplyse, hvem disse medlemmer er, og dokumentere handlefuldmagten, kan selvsagt

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 38

blive en ubehagelig belastning både for organisation og medlem. Funktionærlovens § 10 begrænser da også denne dokumentationspligt. Således antages det, at der på funktionærområdet ikke kan kræves dokumentation for, hvilke konkrete medlemmer der benytter sig af retten til at kræve forhandling i henhold til bestemmelsen. Se U 1965/3 H, som er omtalt ovenfor.

Hvad angår spørgsmålet om, hvilken fuldmagt en almindeligt holdt foreningsvedtægt afgiver for, at foreningens repræsentanter (herunder talsmænd) kan forhandle om medlemmernes i ansættelseslovgivningen hjemlede rettigheder, se nedenfor under kapitel 4, 3.2.

3.3. Talsmænd på overenskomstdækkede områder uden sædvanlige tillidsmandsregler

Det almindelige udgangspunkt

På de områder, hvor der er oprettet kollektiv overenskomst med arbejdsgiveren, stiller forholdene sig gunstigere for talsmændene. Dette gælder, selv om overenskomsten ikke måtte indeholde særlige regler om ret til at vælge tillidsmand, om tillidsmandsbeskyttelse o.s.v.

Forbedringen af stillingen skyldes, at den omstændighed, at arbejdsgiveren har indgået en kollektiv overenskomst med en faglig organisation – det være sig en personaleforening eller almindelig fagforening – *i sig selv* indebærer en anerkendelse af denne organisation og af dens virkemuligheder. Og dette har særlige konsekvenser: Netop fremførelse af krav og ønsker gennem en på arbejdspladsen valgt talsmand for de organiserede medarbejdere udgør en normal organisationsmæssig aktivitet. Forfølgelse af talsmanden eller manglende accept af hans stilling og deraf følgende nægtelse af at drøfte overenskomstmæssige forhold udgør følgelig – efter omstændighederne – en krænkelse af en af overenskomstens mest grundliggende forudsætninger. Dette kan påføre arbejdsgiveren *bodsansvar efter arbejdsretsloven for overenskomstbrud*.

Bortset fra denne særlige konsekvens af overenskomstoprettelsen har personer, der optræder som talsmænd for kollegerne på et overenskomstdækket område, ikke uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten nogen udvidet beskyttelse, herunder mod afskedigelse. Dette gælder også, selv om overenskomsten udtrykkeligt hjemler ret til at *vælge* tillidsmand, når der dog ikke i tilknytning hertil er hjemlet

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 39

en afskedigelsesbeskyttelse af den art, som omtales nedenfor under kapitel 3, 1. Overenskomstmæssige regler, der blot forudsætter tilstedeværelsen af en tillidsmand på arbejdspladsen, indebærer altså ikke i sig selv, at der gælder en (uudtrykt) overenskomstforudsætning gående ud på, at afskedigelse af pågældende skal have *„tvingende"* eller lignende kvalificeret grund.

Om den valgtes kompetence til at indgå aftaler på kollegernes vegne, se nedenfor kapitel 4, 3.2.

Se i øvrigt nedenfor kapitel 3, 1.2.4 om overenskomster med svagt afskedigelsesværn samt i øvrigt Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.5.4.3.

AR 3693, afskedigelses karakter af organisationsforfølgelse: Antaget at afskedigelse af en svend, som var blevet valgt som talsmand for kollegaerne, under nogle forhandlinger om et faretillæg ikke var uberettiget. Herved henvist til, at der ikke i det pågældende fag var vedtaget tillidsmandsregler, og at det ikke kunne bevises, at afskedigelsen havde karakter af organisationsfjendtligt skridt.

AR 1826, afskedigelse rettet mod den konkrete varetagelse af tillidsmandsfunktionen: En overenskomst fastslog, at arbejdsgiveren havde ret til at afskedige tillidsmænd som enhver anden arbejder, men at sagen skulle indankes for hovedorganisationerne, såfremt en af disse skønnede, at afskedigelsen var uberettiget. I mangel af enighed her skulle sagen underkastes voldgiftsretlig afgørelse. Efter at en tillidsmand var afskediget med henvisning til arbejdsmangel, indbragtes sagen for Retten, da en forligsmæssig løsning ikke kunne opnås. Forbundet krævede erstatning tilkendt pågældende. – Udtalt, at det af den pågældende ydede arbejde ikke med nogen sikkerhed havde givet anledning til afskedigelse, medens det derimod efter det oplyste måtte antages, at afskedigelsen ikke havde været uden forbindelse med et mellem tillidsmanden og arbejdsgiveren opstået noget spændt forhold, hvis årsag måtte tilskrives påtale af forskellige forhold fra tid til anden fra tillidsmandens side i denne hans egenskab af tillidsmand. Han havde ved denne optræden ikke overskredet rammerne for den beføjelse, der tilkom en tillidsmand, og afskedigelsen måtte derfor anses for uberettiget. Arbejdsgiveren tilpligtedes herefter at udrede en erstatning, der tilkendtes forbundet.

AR 1781, afskedigelses karakter af organisationsforfølgelse: Antaget, at i fag, hvor der ikke findes overenskomstmæssige tillidsmandsregler, har de talsmænd, der faktisk måtte være valgt, ikke den kvalificerede beskyttelse mod afskedigelse, som tilkommer egentlige tillidsmænd. Den af sagen omhandlede afskedigelse af en talsmand ansås ikke at udgøre en mod arbejdernes organisationsmæssige handlefrihed fjendtlig optræden. De grunde, der efter det foreliggende måtte antages at have bestemt arbejdsgiveren til at iværksætte afskedigelsen, var således reelle hensyn til virksomhedens tarv.

AR 1342, afskedigelsesretten som udgangspunktet: Udtalt, at selv om man må gå ud fra, at en medarbejder ved forskellige lejligheder havde optrådt som talsmand på sine

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 40

kammeraters vegne ved forhandlinger med ledelsen, kunne der ikke tillægges ham nogen særlig stilling som tillidsmand. Den pågældende overenskomst indeholdt nemlig ingen særlige bestemmelser herom, medens én bestemmelse tværtimod gav arbejdsgiveren fri afskedigelsesret over for enhver ansat. Ej heller forelå der fra arbejdsgiverens side nogen konkret anerkendelse af en særstilling for den pågældende. Det havde derfor været berettiget at afskedige ham.

AR 1254, afskedigelses karakter af organisationsforfølgelse: Antaget, at den omstændighed, at der ikke er overenskomstmæssige regler om tillidsmænd, ikke udelukker, at en arbejdsgiver, hos hvem tillidsmandsinstitutionen faktisk er praktiseret gennem en årrække, kunne pådrage sig ansvar for organisationsfjendtlig optræden ved systematisk forfølgelse af de tillidsmænd, der faktisk var valgt på dette grundlag. I den konkret foreliggende sag ansås der imidlertid at være tilstrækkelig driftsmæssig begrundelse for en afskedigelse.

AR 20, uforsvarlig afskedigelse: Antaget, at afskedigelse i anledning af, at en medarbejder ikke har villet gå ind på et bevidst overenskomststridigt forlangende, er overenskomststridig. Afskedigelse af arbejdere udelukkende i kraft af, at de har forebragt deres kammeraters klage, er *„uforsvarlig"*, e.o. med bod til følge.

AT 1990/70 – AR 89263, afskedigelse af person, der talte sine kollegaers sag: Udtalt, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at en medarbejder var blevet afskediget, fordi han som formand for en lokal fagforening havde talt sine medlemmers sag, hvorfor afskedigelsen var en organisationsfjendtlig handling. Videre udtalt, at der imidlertid ikke var grundlag for at genansætte den pågældende, der kun havde været ansat i knapt 9 måneder. Derimod blev arbejdsgiveren pålagt en bod på 100.000 kr. Indklagede havde ikke påstået påstanden om genansættelse afvist fra Arbejdsretten.

AT B 1986-90/135 – FV 9/2 1990, afskedigelse i forlængelse af uoverensstemmelse og organisationsforhandling ifølge hvilken man skulle søge samarbejde: I september 1989 sendte fem medlemmer af Gymnasieskolernes Lærerforening på et handelsgymansium en skrivelse til organisationen, hvori de redegjorde for det dårlige samarbejde mellem gruppens medlemmer og forstanderen det pågældende sted. Skrivelsen videresendtes til skolebestyrelsen, og der blev så i slutningen af måneden afholdt et møde med deltagelse af bestyrelsen, de fem medlemmer samt en observatør for fagorganisationen. Skolens forstander udarbejdede imidlertid en redegørelse, ligesom han sendte lærerne en skrivelse om sin opfattelse af situationen. Herefter trak to af de klagende medlemmer af GL deres underskrifter på klagen tilbage. Den 2. oktober afholdtes der et møde med en række af de øvrige ansatte, og dette resulterede i en udtalelse til bestyrelsen, hvori der lagdes luft til henvendelsen til GL. På et nyt møde den 12. oktober mellem bestyrelsen og GL behandledes klagen imidlertid på ny, og bestyrelsen afviste, at der var grundlag for at støtte dens indhold, men henstillede til parterne om at arbejde for en optimal kommunikation. Da dette resultat blev kendt, gav det anledning til betydelig uro i ledelsen og hos de øvrige personalegrupper. I forlængelse heraf anmodede arbejdsgiverparten påny om møde, nu med henblik på at drøfte en eventuel afskedigelse af den implicerede tillidsrepræsentant, og denne afskedigelse blev herefter effektueret. Overenskomsten krævede tvingende grunde for tillidsrepræsentantafskedigelser. – Udtalt, at der ved bedømmelsen af sa-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 41

gen måtte lægges afgørende vægt på mødet den 12. oktober. Baggrunden for dette var henvendelsen til GL. Denne henvendelse, i hvis udformning tillidsmanden som tillidsrepræsentant havde en væsentlig andel, var blevet sendt til bestyrelsen med anmodning om en forhandling. Bestyrelsen var på det forudgående møde den 25. september bekendt med GL-gruppens opfattelse, ligesom man var bekendt med det øvrige personales holdning til GL-gruppens henvendelse. Protokollatet fra mødet den 12. oktober udmærkede sig ikke ved større klarhed, men det måtte efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der på mødet blev indgået et forlig, der indebar, at der skulle gøres et alvorligt forsøg på at få samarbejdet mellem GL-gruppen og forstanderen og det øvrige personale til at fungere. Når bestyrelsen fandt, at der var opstået en ny situation som følge af den reaktion, som forhandlingsresultatet herefter havde udløst i ledelsesgruppen og i betydelige dele af personalet uden for GL-gruppen, måtte bestyrelsen på baggrund af forliget være forpligtet til at foranledige, at der blev indkaldt til et nyt møde med deltagelse af de personer og organisationer, som havde tiltrådt protokollatet på mødet den 12. oktober. I mangel af sådanne nye forhandlinger fandtes det ikke godtgjort, at der ikke var andre muligheder for at løse konflikten end at afskedige tillidsrepræsentanten. Afskedigelsen ansås derfor ikke begrundet i tvingende årsager, og tillidsrepræsentanten blev tilkendt en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til kr. 100.000. Ved på trods af det indgåede forlig at indstille tillidsrepræsentanten til afsked uden fornyede forhandlinger fandtes bestyrelsen desuden at have gjort sig skyldig i en organisationsfjendtlig handling og dermed brud på Hovedaftalen. Herfor blev arbejdsgiveren tilpligtet at betale en bod på kr. 70.000 til Gymnasieskolernes Lærerforening.

FV 28/9 1990, muligheden for efterprøvelse af, om en afskedigelse skyldes tillidsmandens funktion som sådan: I et overenskomstforhold var ved en såkaldt redaktionel ændring en regel om, at afskedigelse af tillidsrepræsentanter kræver tvingende grund, gledet ud ved overenskomstfornyelsen i 1973. – Antaget, at der herefter ikke kunne kræves tvingende årsager til afskedigelsen. Tillidsmandsbeskyttelsen var dog desuagtet ikke materielt indholdsløs, eftersom det fortsat kunne prøves fagretligt om der forelå afskedigelse på grund af tillidsrepræsentantens funktion som sådan.

FV 31/10 1978, spm. om organisationsforfølgelse: En arbejdstager, som for sin organisation deltog i overenskomstforhandlinger, afskedigedes. – Udtalt, at det af driftsmæssige grunde var nødvendigt for arbejdsgiveren at foretage afskedigelse af en betydelig del af personalet i den afdeling, hvor den pågældende var ansat, og endvidere at der ikke var grundlag for at fastslå, at afskedigelsen havde forbindelse med deltagelse i overenskomstforhandlinger og ikke alene var foretaget ud fra en bedømmelse af hans faglige og arbejdsmæssige kvalifikationer. Herefter antaget, at den omstændighed, at den pågældende var medlem af sit forbunds forhandlingsudvalg og deltog i de løbende overenskomstforhandlinger, ikke var tilstrækkelig til at gøre afskedigelsen uretmæssig ud fra almindelige arbejdsretlige grundsætninger. En beskyttelse i denne retning må på samme måde som tillidsmandsbeskyttelsen kræve klart grundlag i udtrykkelige overenskomstbestemmelser for at kunne blive anerkendt som gældende ret.

FV 22/6 1977, spm. om evt. stiltiende godkendelse og om organisationsforfølgelse: Udtalt, at den af sagen omhandlede overenskomst ikke indeholdt tillidsmandsregler,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 42

og da der ikke var indgået aftale om sådanne regler, kunne en arbejder ikke anses som tillidsmand. At han havde optrådt som sine kollegers talsmand og også af virksomhedens ledelse var blevet accepteret som sådan, kunne ikke føre til, at der tillagdes ham den retlige stilling herunder i henseende til beskyttelse mod afskedigelse, som gælder for tillidsmænd.

FV 10/22 1928, spm. om evt. stiltiende godkendelse og om organisationsforfølgelse: Udtalt: *„Der maa nu gives Aktieselskabet Medhold i, at da den ovenfor nævnte Overenskomst med Dansk Arbejdsmandsforbund intet indeholder om Indførelse af en egentlig Tillidsmandsinstitution, kan de om denne Institution gældende Regler ikke komme til Anvendelse i det foreliggende Tilfælde, og navnlig kan der i den Omstændighed, at P. faktisk har fungeret som Tillidsmand, uden at der har været rejst Indsigelse derimod af Arbejdsgiveren, ikke indlægges nogen Anerkendelse fra Arbejdsgiverens Side af, at Tillidsmandsinstitutionen med de til en saadan i Overenskomsterne sædvanlig knyttede Virkninger skulde være indført. Idet det nu endvidere maa antages, at den stedfundne Afskedigelse ikke har haft sin Grund i, at P. har optraadt som sine Kammeraters Tillidsmand, findes Afskedigelsen hverken at kunne betegnes som overenskomststridig eller som uforsvarlig, selv om det maatte erkendes, at en Afskedigelse alene paa Grund af den begaaede, ovenfor refererede Forseelse synes unødig haardhændet."*

FV af 3/4 1926, spm. om stiltiende godkendelse og organisationsforfølgelse: Udtalt: *„Den omstændighed, at der ikke i Overenskomsten findes nogen Vedtagelse om Tillidsmænd, maa have til Følge, at en Afskedigelse af en saadan blot faktisk Tillidsmand, som J. har været, ikke kan betegnes som overenskomststridig, ligesom der ej heller i den Omstændighed, at Fabrikkens Ledelse tidligere maatte have forhandlet med en lignende faktisk Tillidsmand, kan indlægges en Anerkendelse fra Fabrikkens Side af en Tillidsmandsinstitution med de til en saadan i Overenskomsterne sædvanlig knyttede Virkninger. Men dermed er det ikke givet, at en Afskedigelse af en saadan faktisk Tillidsmand altid vil være forsvarlig. Idet der om dette Spørgsmaal henvises til de Bemærkninger, der indeholdes i Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag No. 20, maa det, overensstemmende med det der udtalte, erkendes, at saafremt en Afskedigelse alene har sin Grund i, at den paagældende som Kammeraternes valgte Repræsentant har forebragt disses Klage for Ledelsen, maa den betegnes som uforsvarlig, hvilket efter Omstændighederne vilde kunne faa Betydning, selv om det ikke vilde være Grundlag for noget Erstatningsansvar."*

Lokale tilsagn om tillidsmandsstatus

Som der fremgår af flere af de nævnte afgørelser, er der, selv om overenskomsten mangler beskyttelsesregler, intet til hinder for, at pågældende arbejdsgiver ved *individuelt løfte* giver en konkret talsmand egentlig tillidsmandsbeskyttelse (især således, at afskedigelse af ham skal have tvingende grund). Sådant beskyttelse kan også følge af *praksis („kutyme") i den enkelte virksomhed*. – Men det fremgår af de lige refererede FV 10/2 1928 og FV 22/6 1977, at ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 43

bejdsgiverens blotte accept af, at en talsmand forhandler for sine kolleger, ikke *tillige* indebærer et tilsagn om, at pågældende har en særlig kvalificeret beskyttelse mod afskedigelse.

Ligeledes kan der naturligvis indgås *kollektiv lokalaftale* om tillidsmandsregler og -beskyttelse. Og kutymen kan reelt have karakter af en stiltiende (kollektiv) lokalaftale. Men det kan naturligvis være svært at bevise eksistensen af den nødvendige praksis for tillidsmandsbeskyttelse på det lokale plan. Noget sådant vil jo nemlig forudsætte, at der kan påvises en *række* tilfælde, hvor pågældende arbejdsgiver har undladt at gribe til afskedigelse, fordi der ikke forelå den nødvendige tvingende grund.

Se i øvrigt om den tilsvarende problemstilling i relation til den lokale arbejdsgivers accept af valgreglernes opfyldelse på områder med formelle beskyttelsesregler nedenfor i kapitel 2, 1.

> *AR 1254, tillidsmandsstatus i h.t. praksis i virksomheden:* Antaget, at den omstændighed, at der ikke er overenskomstmæssige regler om tillidsmænd, ikke udelukker, at en arbejdsgiver, hos hvem tillidsmandsinstitutionen faktisk er praktiseret gennem en årrække, kunne pådrage sig ansvar for organisationsfjendtlig optræden ved systematisk forfølgelse af de tillidsmænd, der faktisk var valgt på dette grundlag. I den konkret foreliggende sag ansås der imidlertid at være tilstrækkelig driftsmæssig begrundelse for en afskedigelse.

En afskedigelsesbeskyttelse opnået gennem individuelt tilsagn eller gennem lokalaftale kan dog være problematisk:

Individuelt tillagte goder antages således ofte at kunne berøves den pågældende medarbejder igen af arbejdsgiveren gennem iagttagelse af procedurerne for fratræden (d.v.s. typisk ved at arbejdsgiveren varsler ændringen med opsigelsesvarslets længde). Se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVI, 1. Derfor er der en risiko for, at arbejdsgiveren *først* varsler bortfald af det individuelle tilsagn om tillidsmandsbeskyttelse og *dernæst*, når dette varsel er udløbet, afskediger den pågældende efter de retningslinier, som gælder for alle andre medarbejdere og altså uden, at der foreligger „tvingende“ grund, sådan som det som regel kræves i overenskomsternes sædvanlige regler om afskedigelse af tillidsmænd. Over for en sådan fremgangsmåde kan dog evt. indvendes, ændringsproceduren jo netop skal svare til de regler, der gælder om fuldstændig afvikling af pågældende arbejdsforhold, og at der følgelig også må kræves „tvingende grund“ for at ændre arbejdsforholdet. Se herom i øvrigt nedenfor under kapitel 3, 2.

Er tillidsmandsbeskyttelsen opnået i kraft af kollektiv lokalaftale

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 44

(eller praksis med værdi som kollektiv lokalaftale) er den også af mere begrænset værdi. For en lokal ordning kan opsiges fra arbejdsgiverside med 3 måneders opsigelsesvarsel (svarende til det varsel der sædvanemæssigt gælder for opsigelse af kollektive overenskomster), senest til fagoverenskomstens udløbstid. Se herom nærmere nedenfor kapitel 5, 4.

3.4. Talsmandsordninger med særligt formål, herunder sikkerhedsrepræsentanter

Den almindelige tillidsmands opgave er af generel natur – den dækker udgangsvis alle anliggender. Medens dette oprindelig indebar, at han forvaltede overenskomstmæssige forhold særligt med henblik på løn- og arbejdstidsproblemerne, er dagligdagen ude på arbejdspladserne imidlertid nu blevet mere kompliceret. En tillidsmand, der skal spænde over hele spektret af problemer, der vil kunne dukke op, kommer let på en uoverkommelig opgave. Dette skyldes bl.a. lovgivningens voldsomme vækst, som har gjort, at de arbejds- og ansættelsesretlige spørgsmål er blevet meget indviklede. Men det skyldes også, at opfattelsen af, hvorledes samarbejdet bør fungere, er skiftet, og at der er blevet mange flere samarbejds*flader* at varetage, end det oprindelig var tilfældet.

Denne udvikling har haft til konsekvens, at der er etableret en række særlige repræsentationsordninger: For det første er behovet for at tilgodese hensynet til medarbejderne specielt i arbejdsmiljøspørgsmål tilgodeset ved, at der er skabt mulighed for at vælge specielle *sikkerhedsrepræsentanter* (arbejdsmiljølovens § 10 og bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde). For det andet er der de fleste steder – i såvel den offentlige som den private sektor – skabt overenskomstmæssig hjemmel for etablering af *samarbejdsudvalg*. For det tredje er der i selskabs- og fondslovgivningen hjemlet adgang til at vælge *lønmodtagerrepræsentanter ind i selve virksomhedsbestyrelserne*. For det fjerde er der med hjemmel i konkurslovens § 14 skabt en adgang for de ansatte i en betalingsstandsningsramt virksomhed til at lade sig repræsentere i det *kreditorudvalg*, skifteretten nedsætter. For det femte er der i grænseoverskridende koncerner etableret en særlig lov om *EU-medarbejderråd*.

Visse af disse nye talsmandsfunktioner bestrides mest naturligt netop af tillidsmanden. Dette gælder f.eks. deltagelse i et samarbejdsudvalgs arbejde og i et kreditorudvalg. På andre områder kan en løsning af denne art være mere problematisk. Det kan f.eks. være

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 45

vanskeligt for en tillidsmand at være bestyrelsesmedlem, idet han jo så skal optræde på én gang både i ledelsens sko og som den, der sikrer kollegernes interesser. På mange fagområder foretrækker man af denne grund at afstå fra at vælge tillidsmanden som bestyrelsesrepræsentant. Og hvad sikkerhedsarbejdet angår, stilles der så store krav til specialindsigt, at der nødvendigvis må opstilles en særlig repræsentationsordning.

Ikke blot findes der derfor i dag talsmandsopgaver, der på en række punkter adskiller sig fra den almindelige tillidsmands. Disse (nye) opgaver varetages heller ikke nødvendigvis af tillidsmændene. På den anden side er de ansættelsesmæssige problemer, en lønmodtagerrepræsentant i en af de nævnte specialfunktioner kommer ud for i relation til arbejdsgiveren, på mange områder de samme, som dem, der møder en almindelig tillidsmand. Der er derfor i vid udstrækning skabt hjemmel for, at der gælder samme retsregler om pågældendes ansættelsesmæssige stilling.

Det lader sig af disse grunde ikke gøre at skrive en bog om tillidsmandens stilling uden at medtage dele af det stof, som vedrører andre lønmodtagerrepræsentanters forhold. Dette vil følgelig ske i et appendix til fremstillingen, nemlig nedenfor i kapitel 6.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 46

KAPITEL 2

Valg af tillidsmand

1. Overenskomstmæssige og andre regler

Betydningen af at reglerne står i overenskomsten

Mange overenskomster hjemler som sagt formelt medarbejderne *ret til at vælge* en tillidsmand. Det kan også forekomme, at overenskomsten indeholder nærmere forskrifter om *fremgangsmåden ved valgets gennemførelse* (altså „procedure"regler).

Ofte opfattes overenskomsternes bestemmelser om valg at tillidsrepræsentanter alene som en ordensmæssig, redaktionel tilføjelse, som blot udgør en vejledning for de lokale parter. Når forskrifter af denne art indføjes i overenskomsten, bliver de imidlertid retligt forpligtende for begge parter. Dette indebærer bl.a., at de ansatte ikke lov til at følge en *anden* fremgangsmåde ved valget. Henviser overenskomsten til klubbens eller den lokale fagforeningsafdelings regler om tillidsmandsvalg, vil disse klubregler efter omstændighederne også blive bindende over for arbejdsgiveren og kan ikke pludselig ændres med henblik på en konkret valgsituation. Det kan derfor være meget afgørende, om henvisningen i overenskomsten går på et sæt konkrete valgregler eller derimod på klubbens *til enhver tid værende* valgregler.

Overtrædelse af en overenskomstmæssig regel om valget af tillidsmand vil normalt ikke være bodspådragende for medarbejderne. Men virkningen af overtrædelsen vil kunne være den, at *valget ikke anses for gennemført*. Overholdelsen af de overenskomstmæssige forskrifter om valgproceduren er med andre ord en betingelse for valgets gyldighed og dermed f.eks. for, om den valgte har opnået den i overenskomsten hjemlede tillidsmandsbeskyttelse.

Uanset at betingelserne for valg ikke måtte være opfyldt, vil den pågældende dog naturligvis have den beskyttelse, som gælder for talsmænd uden særlig tillidsmandsbeskyttelse, jf. ovenfor under kapitel 1, 3.3.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 47

Arbejdsgiveren accepterer en afvigelse fra overenskomstens valgregler

Det ligger fast, at der i hvert fald ikke uden arbejdsgiverens accept kan vælges flere eller andre tillidsmænd, end overenskomsten hjemler.

FV 17/3 1953, tillidsmanden fraværende: Ny tillidsmand kan vælges ved den gamles længerevarende fravær, men den gamle må så fratræde, idet arbejdsgiveren ikke på samme tid skal respektere 2 tillidsrepræsentanter.

Spørgsmålet er imidlertid, *hvad virkningen er af en sådan eventuel accept*, idet det jo efter almindelige arbejdsretlige regler er det den direkte overenskomstpart, d.v.s. blandt organiserede arbejdsgivere arbejdsgiver*organisationen*, der kan påtale tilsidesættelser af overenskomsten.

Problemet har været oppe i mange af de fagretlige sager, der omtales nedenfor under 2-5 (specielt i dem, der vedrører arbejdsgiverens manglende udnyttelse af en særlig indsigelsesret over for valget). Ud fra disse kan det konstateres, at reglerne om tillidsmandsvalget normalt ikke anses for at være således ufravigelige på den enkelte arbejdsplads, at arbejdsgiveren dér er afskåret fra med bindende virkning udtrykkeligt eller stiltiende at acceptere en tillidsmand som overenskomstmæssigt valgt, selv om overenskomstens betingelser for valget eller procedurer for sammes gennemførelse ikke er opfyldt. Se også oven for kapitel 1, 3.3, om lokale tilsagn om tillidsmandsstatus på overenskomstområder uden sædvanlige tillidsmandsregler. For at få tilsidesat valget på tværs af den implicerede arbejdsgivers accept af samme må arbejdsgiverorganisationen i hvert fald kunne påvise en mere end blot teoretisk interesse i at opnå en sådan underkendelse. Eller det må påvises, at arbejdsgiverorganisationen efter overenskomsten er tillagt en selvstændig rolle som led i valgproceduren, som den ikke har fået lejlighed til at udøve.

Arbejdsgiverens accept kan både have udtrykkelig og stiltiende form. Den omstændighed, at arbejdsgiveren uden forbehold lader den valgte indtræde i tillidsmandsfunktionen, vil f.eks. normalt blive anset for en stiltiende accept. Og et evt. forbehold fra arbejdsgiver vedrørende valgets gyldighed må følges op af en formel klagesag ret hurtigt, således at striden underkastes fagretlig efterprøvelse. I modsat fald vil forbeholdet blive anset for frafaldet. Forudsætningen for, at valget kan betragtes som lovligt, uanset de formelle overenskomst-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 48

mæssige valgregler ikke er overholdt, er dog, at der er et minimum af sikkerhed for, at den pågældende overhovedet er blevet valgt (udpeget) som tillidsmand.

AR 829, tillidsmandsbeskyttelse i h.t. konkret tilsagn fra arbejdsgiveren: Ved en voldgiftskendelse af 21/12 1924 (jf. nedenfor) var det fastslået, at en arbejdsgiver havde givet en konkret arbejder tilsagn om, at han skulle betragtes som tillidsmand i henhold til overenskomsten på området, således at han kun kunne afskediges ved tvingende grunde. En afskedigelse af ham kendtes derfor uberettiget. Som følge af denne kendelse var den pågældende blevet genantaget, men derefter opsagt med 3 måneders varsel, idet tilsagnet om tillidsmandsstatus blev opsagt med dette varsel. – Antaget, at der heller ikke nu forelå tvingende grunde for afskedigelsen, og da tillidsmænd på det pågældende område kun kunne afskediges ved tvingende grunde, hvad der efter kendelsen ikke var tale om, var også denne opsigelse ugyldig.

FV 12/9 1941, arbejdsgiverens beføjelse til at godkende tillidsmænd: Udtalt: *„Bestemmelsen om, at Organisationerne har Paataleret, findes ikke at være til Hinder for at forstaa Reglen om Betingelserne for at være Tillidsmand paa Bygninger saaledes, at Svendene og Mesteren kan fravige dem, naar de er enige herom. At man i disse Tilfælde skulde søge Organisationernes Sanktion, vilde netop med Hensyn til Bygningsarbejder være uhensigtsmæssigt og findes ej heller at kunne kræves efter Affattelsen af Bestemmelserne, idet disse ikke indeholder nogen udtrykkelig Regel om Organisationernes Medvirken ved Valg af Tillidsmand, saaledes som det derimod er Tilfældet f.Eks. i Jernindustrien. Særlig uheldigt vilde det være, om Lauget skulde kunne kræve Annullation af et af en Mester paa et tidligere Tidspunkt udtrykkelig eller stiltiende godkendt Tillidsmandsvalg med den Følge, at en Afskedigelse fra Mesterens Side af den paagældende, der netop var begrundet i Utilfredshed med hans Virksomhed som Tillidsmand, skulde blive lovlig. En saadan ordning vilde ikke være forenelig med de Synspunkter, der ligger til Grund for Reglerne om Tillidsmænds Afskedigelse“.*

FV 21/12 1924, tillidsmandsstatus i h.t. konkret tilsagn fra arbejdsgiveren: En værftsdirektør, som ønskede, at en arbejder, der tillige var formand for den lokale afdeling, medvirkede til en forhandling om lønreduktion, gav denne tilsagn om, at han skulle betragtes som tillidsmand. Den pågældende blev også under senere forhandlinger behandlet som sådan af værftets ledelse. Han blev imidlertid afskediget. – Antaget, at der var givet ham en beskyttelse af samme art som den, der tilkom tillidsmænd valgt i henhold til overenskomstens bestemmelser desangående, og at der ikke havde foreligget de nødvendige tvingende grunde for afskedigelsen.

På samme vis *kan der på det kollektive plan være indgået lokalaftaler om en mere favorabel tillidsmandsordning, og der kan være bindende lokale kutymer desangående*. Sådanne ordninger kan dog opsiges uafhængigt af overenskomstens udløbstid med sigte på genindførelse af den overenskomstmæssigt hjemlede normale tillidsmandsordning. Se om opsigelsen i øvrigt nedenfor kapitel 5, 4.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 49

FV 22/10 1987, kutyme i virksomhed for ret til valg af flere tillidsrepræsentanter end overenskomsten tillod: En overenskomst fastslog, at der kunne vælges flere tillidsrepræsentanter, såfremt der i en virksomhed var beskæftiget mere end 50 arbejdere, dog at der mindst skulle beskæftiges 6 arbejdere i en afdeling, for at der kunne vælges særlig tillidsrepræsentant for denne, ligesom antallet af tillidsrepræsentanter uden organisationernes godkendelse højst kunne være 5. På en virksomhed var imidlertid valgt 19 tillidsrepræsentanter, senere nedbragt til 16. Da der på et tidspunkt blev valgt en tillidsrepræsentant for et bestemt hold i stedet for en anden tillidsrepræsentant, og dette meddeltes til arbejdsgiverorganisationen, nægtede denne at godkende valget under henvisning til, at der allerede var mere end 5 tillidsrepræsentanter. Fagforeningen gjorde imidlertid gældende, at der siden 1963 havde været skriftlige aftaler i virksomheden om, at der kunne være mere end 5 tillidsrepræsentanter. – Udtalt, at der i virksomheden på grundlag af en aftale om områdefordeling for tillidsrepræsentanter havde udviklet sig en kutyme for flere tillidsrepræsentanter end tilladt. Arbejdsgiverorganisationen havde godkendt hvert enkelt valg af tillidsrepræsentant. Ordningen i virksomheden måtte anses for godkendt af arbejdsgiverorganisationen. Der måtte i denne forbindelse lægges vægt på, at denne måtte have vidst, at antallet oversteg 5, selv om den ikke vidste, hvor stort det faktiske antal valgte var. Arbejdsgiverorganisationen havde i hvert fald været nærmest til at undersøge spørgsmålet, og havde en opfordring hertil, når så mange anmeldelser, som tilfældet var, oplyste, at den pågældende ikke var blevet valgt i stedet for en anden. En sådan kutyme kunne ikke af arbejdsgiverparten bringes til ophør ved blot at gøre indsigelse mod det stedfundne valg, men kutymen måtte opsiges i overensstemmelse med sædvanlige regler. Der var intet grundlag for at antage, at kutymen var blevet en del af overenskomsten. Den måtte derfor kunne opsiges med et passende varsel. Dette blev sat til 3 måneder. Arbejdsgiverorganisationens indsigelser mod de to seneste valg kunne ikke sidestilles med en gyldig opsigelse, da de ikke havde været forbundet med noget varsel.

FV 27/8 1968, kutyme for ekstra tillidsrepræsentant i strid med overenskomstens klare regel: En overenskomst fastslog, at for hver virksomhed, hvor der beskæftigedes 6 udlærte bogbindere eller derover, valgte arbejderne af deres midte en tillidsrepræsentant. Videre anførtes, at hvor arbejdsgiver og arbejdere måtte være enige om, at arbejdsforholdene krævede flere tillidsrepræsentanter, kunne aftale herom træffes mellem organisationerne. Forbundet hævdede nu, at der i en virksomhed var valgt flere tillidsrepræsentanter, og at der var ret hertil i henhold til kutyme, idet der siden 1960 havde været godkendt 2. Endvidere henvistes til, at det aldrig havde været skik at informere lauget om valget af flere tillidsrepræsentanter. – Udtalt, at det ikke kunne statueres, at der var skabt en kutyme i strid med overenskomstens klare regler.

FV 14/9 1951, kutyme i en virksomhed for flere tillidsrepræsentanter: En virksomhed havde kutymemæssigt uafbrudt fra 1937 anerkendt en tillidsrepræsentant for sætterne i bogtryksafdelingen og en for sætterne i paragonafdelingen. I december 1948 meddelte virksomheden imidlertid, at den ikke fortsat ville anerkende 2 tillidsrepræsentanter, og ved den efterfølgende mægling pointerede den, at der ved det næste valg til april kun ville blive anerkendt én tillidsrepræsentant. I april 1950 anerkendtes ikke desto mindre uden indsigelse 2. I april 1951 protesteredes atter, hvorefter sagen kom til voldgift. – Udtalt, at ordningen var blevet indført efter aftale mel-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 50

lem parterne og havde været gældende upåtalt fra 1937 til december 1948, samt at virksomheden intet foretog sig i 1945, efter at tariffen havde givet en regel om branchetillidsrepræsentanter, skønt disse regler ikke hjemlede ret til flere tillidsrepræsentanter for én branche. Det måtte endvidere antages, at ordningen havde virket tilfredsstillende gennem årene. Herefter ansås ordningen for bindende i virksomheden, så længe de 2 afdelinger var adskilt fra hinanden, således forstået, at den kun kunne bringes til ophør i forbindelse med tariffen.

Udfyldende regler om tillidsmandsvalg

Såfremt overenskomsten ikke indeholder udtrykkelige regler om valgets gennemførelse, men blot fastslår, at der kan vælges en tillidsmand, er det som udgangspunkt *op til den faglige organisation selv at vedtage*, hvorledes dette skal ske.

Den faglige organisations muligheder for at bestemme, hvornår og hvorledes valget skal finde sted, er dog *ikke ganske ubegrænsede*. Selv om overenskomsten savner nærmere anvisninger desangående, må de af fagforeningen anvendte valgregler således sikre en repræsentation (tillidsmand), der er seriøs i forhold til det, som er den overenskomstmæssige tillidsmandsordnings formål. F.eks. kan vedtagelser om, at den til enhver tid værende yngstemand automatisk er tillidsmand (for at sikre ham mod afskedigelse), givetvis tilsidesættes som stridende mod overenskomstens forudsætninger. Se nærmere også nedenfor under 4 om de ufravigelige regler vedrørende selve valgets gennemførelse.

Hvis der heller *ikke i fagforeningens regi findes nogen bestemmelse om valgets gennemførelse*, (f.eks. i form af forskrifter i klubbens eller den lokale fagforeningsafdelings love) vil man antage, at de valgregler er gældende, som er rimelige og naturlige ud fra sædvanlig opfattelse af, hvorledes et valg gennemføres. Disse vil altså virke udfyldende i forhold til såvel organisationslovene som overenskomsten.

De udfyldende regler, som må forventes lagt til grund af de fagretlige afgørelsesorganer, er til dels beskrevet i afsnittene nedenfor. Kort kan imidlertid allerede her peges på, at en overenskomstregel, der blot sikrer en *„ret til at vælge tillidsmand"*, som udgangspunkt giver mulighed for at vælge en sådan uden hensyn til arbejdspladsens størrelse samt antallet af medarbejdere, så længe der blot er mindst én at repræsentere foruden pågældende selv. En sådan regel vil også – meget langt – give ret til at vælge uden hensyn til den valgtes kvalifikationer. Uden særlig hjemmel i overenskomsten kan der derimod som udgangspunkt ikke vælges mere end én overenskomst-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 51

mæssig tillidsmand pr. arbejdsgiver (se også nedenfor under 2 vedr. kravene til antallet beskæftigede). Udgangspunktet må dog efter omstændighederne fraviges, når det drejer sig om virksomheder bestående af flere arbejdspladser eller afdelinger. Selv uden udtrykkelig forskrift om, at der kan vælges en tillidsmand i hver afdeling el.lign. (jf. nedenfor), vil en overenskomsthjemlet tillidsmandsordning jo nemlig kunne have til forudsætning, at der kan vælges tillidsmand på hver arbejdsplads henholdsvis hver afdeling af virksomheden, hvis disse fremstår som selvstændige. Hvorvidt overenskomsten skal forstås på denne måde, kan der dog ikke siges noget generelt om, og meget vil afhænge af, hvorledes de overenskomstmæssige tillidsmandsregler traditionelt praktiseres på de enkelte fagområder (altså af kutymen).

FV 29/1 1998, antallet af tillidsrepræsentanter: Antaget, at da overenskomsten ikke klart hjemlede valg af flere tillidsmænd, og der heller ikke var praksis for en anden ordning, kunne der kun vælges én.

FV 28/3 1977, det udfyldende krav m.h.t. antal beskæftigede: En arbejdsgiver nægtede at godkende et tillidsmandsvalg med henvisning til, at der kun var 4 arbejdere beskæftiget. – Udtalt, at valget, som straks var blevet meddelt af arbejdsgiveren, der først havde gjort indsigelse heroverfor cirka en måned efter, var lovligt. Herved henvist til, at der ikke i overenskomsten var vedtaget noget krav om beskæftigelse af et vist antal arbejdere, førend valg kunne finde sted.

FV 7/9 1974, antallet af tillidsrepræsentanter: Udtalt: *„Ifølge overenskomstens afsnit B, pkt. 1, vælger arbejderne på hver arbejdsplads med mindst 6 arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsmand. – Det må herefter lægges til grund, at der efter overenskomsten kun er hjemmel til at vælge og få godkendt én tillidsmand på en arbejdsplads. Fagforeningen er følgelig ikke berettiget til at godkende to tillidsmænd på en arbejdsplads. Man skulle have foretaget et valg mellem de to kandidater til posten, inden skrivelsen blev sendt til arbejdsgiveren“.*

Også *valg af en stedfortræder* ved siden af den valgte kræver udtrykkelig hjemmel, men sådan findes ofte i overenskomsterne. Særligt kan der være hjemlet ret til valg af sådan stedfortræder på skiftehold, hvor tillidsrepræsentanten ikke selv arbejder, og med henblik på tillidsrepræsentantens fravær p.g.a. sygdom, ferie o.s.v. Undertiden foreskrives også, at stedfortræder kun kan vælges efter aftale med arbejdsgiveren.

Se i øvrigt nedenfor under kapitel 3, 1.1. om suppleanters beskyttelse mod afskedigelse.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 52

FV 17/3 1953, suppleantens tillidsmandsstatus: Udtalt: *„Selvom en tillidsmand ved ferie, bortrejse eller sygdom er midlertidigt forhindret i at udføre sit hverv, vil der i reglen ikke blive valgt nogen anden tillidsmand i hans sted. Er forhindringen af længere varighed, må det dog følge af sagens natur, at der kan vælges en anden tillidsmand, men da arbejdsgiveren ikke på samme tid skal respektere to tillidsmænd, må det være forudsætningen herfor, at den forhindrede tillidsmand fratræder sit hverv, der fuldt og helt overtages af den valgte stedfortræder. Under den foreliggende sag har tillidsmanden, NN, udtrykkelig pointeret, at han ville beskæftige sig med fabrikkens anliggender i den udstrækning, hvori det var muligt. Sagens afgørelse kan derfor alene bero på, om det kan antages, at virksomheden har afgivet særligt tilsagn, der kan tolkes derhen, at NN under tillidsmandens fravær skulle have en særegen retsbeskyttelse imod afskedigelse. – I hvilken udstrækning virksomheden under tillidsmandens forfald har accepteret at behandle NN som tillidsmandens stedfortræder, til hvem man rettede henvendelse, når tillidsmanden ikke selv kunne nås pr. telefon, er omtvistet mellem parterne, men selvom den af forbundet givne fremstilling lægges til grund for sagens påkendelse, kan det ikke føre til, at den nedlagte påstand taget til følge; deraf at virksomheden har været indforstået med at forhandle med NN, når man ikke kunne få fat på tillidsmanden, følger ikke, at begge skal nyde tillidsmandsbeskyttelse, og selvom driftslederen måtte have udtalt, at det var naturligt at beholde folkenes midlertidige talsmand, kan det ikke deraf udledes, at den hensynsfuldhed, som derved udvistes, skulle være udtryk for, at der var tillagt NN en egentlig tillidsmandsbeskyttelse"*.

Omvalg kan næppe kræves blandt flere valgte, såfremt arbejdsgiveren lovligt måtte have afskediget en eller flere af dem.

FV 5/1 1982, der var tilstrækkelig grund til afskedigelse af nogle af sikkerhedsrepræsentanterne; spm. om omvalg med henblik på at bestemme, hvem der skulle forblive: En virksomhed i kartonnageindustrien reducerede i løbet af 1981 sin arbejdsstyrke med ca. 40% på grund af afsætningsvanskeligheder. Det var bl.a. nødvendigt at afskedige nogle af sikkerhedsrepræsentanterne, og der var enighed om, at antallet heraf kunne reduceres med 3. Forbundet hævdede imidlertid, at der så skulle foretages omvalg blandt de eksisterende i alt 9 sikkerhedsrepræsentanter. – Udtalt, at de krav, der ifølge arbejdsretlig praksis stilles ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, er så strenge, at der kan bortses fra den mulighed, at arbejdsgiveren kan øve indflydelse på, hvem af flere sikkerhedsrepræsentanter, der fremover skal varetage de ansattes interesser. Der kunne heller ikke gives forbundet medhold i, at et omvalg var nødvendigt af hensyn til forudsætningerne for sikkerhedsrepræsentanternes oprindelige valg. Således havde alle gennemgået det såkaldte § 9-kursus og var derfor lige velegnede til at varetage hvervet, og deres valgperiode var i øvrigt kun på 2 år. Derimod havde arbejdsgiveren ret i, at et omvalg kunne forhindre en arbejdsgiver i inden for de grænser, der gælder ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, at udøve sin ledelsesret – således forstået at han ville blive afskåret fra at foretage netop den eller de afskedigelser, som ved arbejdsmangel var driftsmæssigt nødvendig. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 53

Pligt til at vælge tillidsmand?

Undertiden hævdes det på arbejdsgiverside, at en overenskomst, der hjemler ret til at vælge tillidsmand, også indebærer en pligt for de ansatte på de enkelte arbejdspladser til at gennemføre et sådant valg. Begrundelsen herfor er, at tillidsmandens rolle er så væsentlig, at det kan være meget vanskeligt at få et dagligt samarbejde med medarbejderne til at fungere, hvis de ingen fast talsmand har.

Det antages imidlertid, at der som almindelig regel ikke består nogen pligt for arbejdstagerside til at gennemføre et valg, såfremt man ikke ønsker det. Et manglende tillidsmandsvalg (eller en valgt tillidsmands tilbagetræden) vil følgelig kun være retsstridig, såfremt dispositionen indebærer f.eks. undergravelse af arbejdsgiverens muligheder for at få fagretlige sager efterprøvet. Som andet eksempel kunne muligt nævnes det tilfælde, at der er tillagt den valgte tillidsmand pligter, hvis ikke-opfyldelse gør overenskomsten og den på området gældende fagretlige ordning umulig at administrere og med aflæselig skadevirkning for arbejdsgiveren til følge.

FV 26/10 1971, pligten til at vælge tillidsmand: Udtalt, at tillidsmandsreglerne i kollektive overenskomster er indført efter krav fra og nærmere udbygget efter forslag fra arbejdernes organisationers side. Historisk set er valg af tillidsmand derfor en ret, som, når visse overenskomstmæssige vilkår er opfyldt, tilkommer arbejderne. Af tillidsmandsreglerne i den overenskomst, den konkrete sag drejede sig om, kunne heller ikke udledes, at der påhvilede arbejderne pligt til at vælge tillidsmand. Disse fastslog, at den valgte formand skulle betragtes som tillidsmand. I andre virksomheder skulle *„vælges en tillidsmand"*. Den omstændighed, at tillidsmanden ifølge overenskomsten i visse tilfælde skulle underrettes ved arbejdernes afskedigelse, bortvisning og lignende kunne ikke føre til, at der påhvilede arbejderne nogen pligt til at vælge tillidsmand. Under hensyn til at retten til at vælge tillidsmand alene tilkom virksomhedens arbejdere, og til at det ikke kunne statueres, at der påhvilede disse arbejdere nogen pligt hertil, kunne der heller ikke påhvile forbundet en pligt til at sørge for, at der blev valgt en tillidsmand, når ingen af de i betragtning kommende arbejdere var villige til at lade sig vælge.

2. Betingelser vedrørende forholdene på arbejdspladsen

Behovet for at etablere en tillidsmandsordning kan naturligvis være meget forskelligt fra arbejdssted til arbejdssted. Især kan der, når den enkelte virksomhed består af flere afdelinger/sektioner/driftssteder

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 54

el. lign., som fungerer selvstændigt og med selvstændig ledelse, være brug for en tillidsmand i hver afdeling. Behovet m.h.t. tillidsmandsinstitutionens indretning kan imidlertid også variere noget alt efter arbejdspladsens størrelse og antallet af dér beskæftigede medarbejdere.

Overenskomsterne opstiller derfor ofte specifikke krav m.h.t. antallet af medarbejdere, for at der kan vælges tillidsmand – herunder evt. om, at faggrupper, der mønstrer for få til at begrunde eget valg, kan aftale at indgå i en anden faggruppes valggrundlag. Det kan også være foreskrevet, at der er adgang til at vælge en tillidsmand i hver virksomhedsafdeling, når der er flere sådanne, eller at der i *„større"* virksomheder kan vælges flere tillidsmænd. Undertiden kræver overenskomsten, at der i de enkelte virksomheder skal indgås særlig (lokal)aftale om antallet af tillidsmænd og deres fordeling på de enkelte arbejdssteder.

Endelig kan der være opstillet regler om, at tillidsmand (eller suppleant) kan vælges, når parterne ønsker det.

På overenskomstområder, hvor der er særdeles mange lønmodtagerrepræsentanter (tillidsmænd, sikkerhedsrepræsentanter m.m.) i forhold til antallet af beskæftigede, har dette i øvrigt evt. til konsekvens, at den overenskomstmæssige beskyttelse mod afskedigelse ikke er gjort stærkere end den, som ikke-valgte arbejdstagere har.

FV 28/8 1997, talsmand kunne efter overenskomsten vælges i holddriftsvirksomheder, når begge parter ønskede det; spm. om, hvorvidt en meddelelse til arbejdsgiveren om et sådan valg uden at denne protesterede var tilstrækkeligt til at konstituere et ønske også fra arbejdsgiversiden: Ifølge en overenskomst kunne der i virksomheder med holddrift vælges en talsmand på hold med mere end 8 arbejdere, hvor den faste tillidsmand ikke arbejdede, eller i øvrigt når begge parter ønskede det. Det var nu uklart, hvorvidt en ansat, der arbejdede på aftenhold med valgt tillidsrepræsentant, på afskedigelsestidspunktet havde status som talsmand (der var beskyttet efter reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentanter) eller kun som stedfortræder (der kun var beskyttet i funktion). Forbundet hævdede i så henseende, at talsmanden var valgt som talsmand, hvilket skriftligt var meddelt virksomheden, og at der ikke var fremkommet nogen indsigelse mod valget, hvorfor arbejdsgiveren måtte være bundet i henhold til overenskomstens formulering (*„hvor begge parter ønsker det"*). – Udtalt, at den pågældende kun var valgt som *„suppleant/stedfortræder"*. I den meddelelse, der blev givet virksomheden om valget, fremgik det, at han var valgt som *„ny talsmand som stedfortræder for tillidsmanden"*. Da betingelsen for valget af talsmanden i medfør af overenskomsten ikke var til stede, idet der allerede var valgt en tillidsmand, måtte valget forudsætte, at begge parter ønsker det, jf. overenskomstens formulering. Således som sagen herefter forelå, fandt opmanden det betænkeligt af lægge til grund, at virksomheden havde ønsket en talsmand eller var blevet forpligtiget af passivitet til at godkende valget.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 55

Ret til tillidsmand i hver afdeling

Hvad er en virksomhedsafdeling?
Når overenskomsten fastslår, at der er ret til valg af tillidsmand i hver *„virksomhedsafdeling“*, *„filial“*, *„institution“*, *„organisatorisk enhed“*, el. lign. bliver problemet naturligvis først og fremmest at afklare, hvornår der foreligger en sådan *„afdeling“* m.v. i overenskomstens forstand.

Udgangsvis kan i så henseende fastslås, at dette ikke er overladt til arbejdsgivers forgodtbefindende.

FV 29/1 1995, inddeling efter virksomhedens driftsøkonomiske skøn: Antaget, at det var ikke afgørende i relation til overenskomsten, at virksomheden driftsøkonomisk betragtede nogle afdelinger som ét resultatområde.

FV 12/8 1929, inddeling efter regnskabsområder: Antaget, at om der forelå en særlig værkstedsafdeling med ret til eget tillidsmandsvalg eller ej kunne ikke bero på inddelinger efter arbejdsgiverens forgodtbefindende. Hvis f.eks. to fagligt eller på anden måde adskilte afdelinger blot regnskabsmæssigt slås sammen, ændrer det således ikke kravet på det antal tillidsmænd, arbejderne har krav på.

I øvrigt kan konstateres, at overenskomsterne kun sjældent siger noget nærmere om, hvad der forstås ved de nævnte begreber. En række afgørelser tager imidlertid stilling til problemet. Og det fremgår af disse, at der lægges vægt *på* arbejdspladsernes evt. geografisk fra hinanden adskilte placering, *på* om der evt. er en faglig forskel i arbejdet de forskellige steder, *på* omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet og om det kan varetages for de to steder under ét uden særligt besvær, herunder *på* om lønordningen er ensartet, *på* arbejdsgiverens hidtidige praksis for godkendelse af selvstændige afdelinger i relation til retten til at vælge tillidsmand, *på* om der til den påståede afdeling er knyttet en fast stab af medarbejdere, eller om der omvendt er fri rokade mellem de påståede selvstændige afdelinger, *på* om den har en selvstændig arbejdsledelse samt *på* antallet af medarbejdere i den påståede selvstændige afdeling. Det må dog i tilknytning til opregningen af disse momenter understreges, at de ikke udgør en liste af betingelser, der alle skal være opfyldt, men at der er tale om forhold, som hver for sig eller samlet indgår i vurderingen af den enkelte sags omstændigheder. Det fremgår også af afgørelserne, at det de *reelle behov* for en selvstændig tillidsmandsstilling, der er afgørende for, om pågældende afdelings selvstændighed anerkendes i relation til tillidsmandsreglerne.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 56

Det er i øvrigt værd at være opmærksom på, at et tilsvarende afgrænsningsproblem opstår inden for loven om kollektive afskedigelser. Se herom nærmere Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.6.2. De forhold, som tillægges vægt i relation til denne lov, vil derfor efter omstændighederne også kunne nyttiggøres også i den her behandlede sammenhæng.

FV 3/2 1997, spørgsmålet om enkelte arbejdsområder var afdelinger: Ifølge en overenskomsts tillidsmandsregler kunne der i større virksomheder vælges en tillidsmand i hver afdeling. Der valgtes nu i en virksomhed 3 i stedet som hidtil 2 tillidsrepræsentanter. – Udtalt, at virksomheden utvivlsomt var større i overenskomstens forstand, men at spørgsmålet herefter var, om de enkelte arbejdsområder måtte anses som afdelinger efter overenskomsten. Der var utvivlsomt 5 arbejdsområder, som i den løbende produktion bidrog til det endelige produkt på hver sin måde. Dette arbejde udførtes i hvert fald i det væsentlige i særskilte rum og med særskilte værkførere. Der var også valgt flere sikkerhedsrepræsentanter. På den anden side var det næppe muligt at definere arten og omfanget af det arbejde, der udførtes indenfor hver enkelt område, og det var i hvert fald ikke muligt at foretage en opdeling af arbejdet med henblik på, at der skulle være 3 *„afdelinger"*. Dette skyldtes, at denne fordeling af tillidsmændenes områder var sket alene ud fra et ønske hos medarbejderne og uden forhandling med virksomheden, således at de hensyn, der havde været afgørende for fordelingen, og de modhensyn, der i givet fald kunne være, ikke var nærmere belyst. Herefter var det betænkeligt at fastslå, at der skulle være behov for 3 tillidsmænd i modsætning til tidligere. Som følge heraf var valget af den 3. tillidsmand ugyldigt.

FV 2/11 1995, bevisbyrden for, at der var flere adskilte afdelinger: I en overenskomst, hvor det var bestemt, at når der var tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kunne der vælges en tillidsmand fra det sted, hvor den pågældende var beskæftiget, under visse nærmere opregnede betingelser. HK hævdede nu, at der kunne vælges mere end én tillidsrepræsentant i en større virksomhed, idet man henviste til, at denne bestod af flere geografiske adskilte afdelinger, hvor kontorpersonalet var placeret i en indbyrdes afstand på mellem 450 og 500 meter. – Tilkendegivet, at udgangspunktet efter overenskomsten var, at der kun kunne vælges én HK-tillidsrepræsentant på virksomheden, og at det var HK, der måtte godtgøre, at der var tale om en sådan geografisk adskillelse af virksomhedens dele, at betingelserne i undtagelsesbestemmelsen for at vælge yderligere en tillidsrepræsentant var opfyldt. Dette var ikke dokumenteret ved oplysningerne om den relative beskedne afstand mellem de to lokaliteter og heller ikke efter det fremkomne om karakteren af arbejdsopgaverne for HK-beskæftigede på de to adresser og om omfanget af den nuværende tillidsmands arbejde. Der var derfor ikke sandsynliggjort et sådant behov for valg af mere end én tillidsrepræsentant, at der var tilstrækkeligt grundlag for at fravige overenskomstens hovedregel. Ud fra denne tilkendegivelse fra opmanden forligtes sagen.

FV 29/1 1995, to afdelinger havde hver sin ledelse og egne fysiske faciliteter og lå geografisk i nogen afstand fra hinanden; i hver afdeling beskæftigedes et betydeligt antal medlemmer af det pågældende forbund: En overenskomst bestemte, at forbundsmedlemmerne i større virksomheder inden for hver afdeling med mindst 5 an-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 57

satte kunne vælge en tillidsmand. – Udtalt, at den omstændighed, at der fra 1987/88 kun havde været én tillidsrepræsentant, ikke kunne afskære de pågældende fra senere at kræve yderligere tillidsrepræsentantdækning, hvis almindelige arbejdsretlige betingelser herfor var opfyldt. De to konkrete afdelinger havde hver sin ledelse og egne fysiske faciliteter. De lå geografisk i nogen afstand fra hinanden, og i hver afdeling beskæftigedes et betydeligt antal af forbundets medlemmer, der havde gennemgået en vis oplæring til arbejdet i den enkelte afdeling. Med denne strukturelle opbygning fandtes der i tillidsrepræsentantmæssig forstand at være tale om to afdelinger, og det var herved uden betydning, at virksomheden driftsøkonomisk betragtede afdelingerne som ét resultatområde. Da opmanden ikke kunne afvise, at elektrikerne, som sagen drejede sig om, ligesom smedene, hvis tillidsrepræsentantordning ikke var anfægtet af virksomheden, havde behov for en tillidsrepræsentant i hver afdeling, tilpligtedes virksomheden at anerkende, at de kunne foretage sådant valg.

FV 27/9 1994, arbejdet foregik i samme snævre geografiske område: En virksomhed havde to tillidsrepræsentanter i en afdeling, og da den ene trak sig tilbage, kunne medarbejderne ikke finde en afløser. Herefter meddelte forbundet, at en anden ville varetage hvervet, indtil man kunne finde en villig person. Dette accepterede virksomheden, og 4 måneder senere valgte medarbejderne en tillidsrepræsentant til erstatning for den, der havde frasagt sig hvervet. I den anledning gjorde arbejdsgiveren imidlertid indsigelse idet han hævdede, at der allerede var valgt en tillidsrepræsentant for området. Der henvistes herved til, at hele arbejdet i det væsentlige foregik i samme hal, således at det ikke var vanskeligt at finde tillidsrepræsentanten, hvortil kom, at medarbejderne blev aflønnet efter samme fællesoverenskomst og roterede efter, hvor meget der var at lave i de enkelte områder. – Udtalt, at det forhold, at der var forløbet 4 måneder inden, der skete et valg, ikke – når hensås til at spørgsmålet i perioden havde været drøftet med ledelsen – kunne tages som udtryk for, at de ansatte havde accepteret, at der alene kunne vælges én tillidsrepræsentant. Efter at akkordløn var afskaffet og den altovervejende del af arbejdet foregik maskinelt, fandtes arbejdet, der foregik inden for samme snævre geografiske område, ikke at danne særskilte værkstedsafdelinger i overenskomstens forstand, således at det kunne begrunde to tillidsrepræsentantstillinger.

FV 11/3 1994, arbejdet kunne efter kort tillæring udføres af alle; arbejderne tilhørte samme forbund, og de var de lønnet efter samme lønsystem: En virksomhed beskæftigede 65 medarbejdere i produktionen på 3 forskellige områder, nemlig maskinværksted, samleafdeling og lakafdeling, der havde hver sin værkfører. Der var indtil maj 1993 kun valgt 2 tillidsrepræsentanter, hvoraf den ene dækkede både samle- og lakafdelingen, men i maj 1993 valgtes yderligere en tillidsrepræsentant for lakafdelingen, i hvilken anledning virksomheden gjorde indsigelse. – Udtalt, at der var tale om en mindre medarbejdergruppe, der udførte tillært arbejde, og som var i stand til evt. efter yderligere kortere tids oplæring at udføre samtlige arbejdsfunktioner i samle- og lakafdelingen. De var organiserede i samme forbund og aflønnedes efter samme lønsystem. Under disse omstændigheder fandt opmanden, at samle- og lakafdelingen overenskomstmæssigt udgjorde en helhed, der ikke kunne begrunde ret til valg af mere end én tillidsrepræsentant. Tillige henvistes til, at det ikke kunne anses for bevist, at den nuværende tillidsrepræsentantordning ikke havde fungeret på betryggende måde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 58

FV 3/2 1994, virksomheden blev drevet i 3 geografisk adskilte afdelinger, og folkene ansattes i de enkelte disse og fik rejsegodtgørelse ved overflytning til en anden: En overenskomst bestemte, at for hver virksomhed, der beskæftigede mindst 5 elektrikere – for større virksomheder inden for hver afdeling – kunne elektrikerne vælge en tillidsrepræsentant. – Udtalt, at en konkret virksomhed blev drevet med tre afdelinger, der lå geografisk spredt, og således at de pågældende elektrikere ansattes til de enkelte afdelinger således, at der udbetales rejsegodtgørelse m.v. ved overflytning til arbejde i en anden afdeling. Herefter var der tale om afdelinger, der i overenskomstens forstand måtte anses som selvstændige enheder således, at det var antallet af elektrikere i den enkelte afdeling og ikke i det samlede antal elektrikere i virksomheden, der var afgørende for, om der kunne vælges tillidsrepræsentant. Da der i ingen af afdelingerne var beskæftiget mere end 4 elektrikere, var overenskomstens valgbetingelser ikke opfyldt.

FV 30/1 1993, der var fri færdsel mellem de to driftsafsnit, og der var kun én værkfører for dem, fri rokade og samme bonusordning: En overenskomst bestemte, at de ansatte i hver afdeling af større virksomheden kunne vælge en tillidsrepræsentant. Med henvisning til denne bestemmelse krævede forbundsmedlemmerne nu to tillidsrepræsentanter i stedet for som hidtil én, idet man henviste til, at virksomheden var opdelt i to afdelinger. – Udtalt, at der på tidspunktet for valget af de to tillidsrepræsentanter var beskæftiget ca. 35 medarbejdere i produktionshallen, som rummede både et maskinafsnit og et færdiggørelsesafsnit og fysisk var opdelt ved en halvvæg. Hverken væggen eller hallens indretning i øvrigt hindrede imidlertid, at man kunne færdes frit og let komme i kontakt med hinanden. Arbejdet i de to produktionsafsnit krævede kun kortere tids oplæring, og medarbejderne blev jævnlig omflyttet inden for produktionen, der var af samme fagmæssige beskaffenhed, og den blev i det hele forestået af én værkfører. Der var fælles bonusordning for alle med samme løn. Under disse omstændigheder fandtes produktionen ikke at være opdelt i to særlige afdelinger, således at der var krav på at få en tillidsrepræsentant specielt for hvert område. Det bemærkedes herved, at det forhold, at sikkerhedsarbejdet muligt skulle organiseres med mere end én sikkerhedsrepræsentant, ikke kunne tillægges betydning ved afgørelsen af antallet af tillidsrepræsentanter.

FV 4/4 1989, produktionsprocesserne var ikke kendetegnende for en ny afdeling, og der var ingen selvstændig ledelse i denne: En bagerivirksomhed udvidede sin eksisterende afdeling med en tilbygning, i hvilken forbindelse der opstod en strid om, hvorvidt medarbejderne havde ret til at vælge yderligere en tillidsrepræsentant for denne i henhold til overenskomsten. Denne fastslog, at tillidsrepræsentant kunne vælges for hver virksomhed eller hver afdeling af denne. – Udtalt, at det nye bageris beliggenhed i en tilbygning til den oprindelige virksomhedsbygning med porte og døre til de øvrige dele af virksomheden ikke medførte, at en tillidsrepræsentant, der var beskæftiget i det ene bageri, ikke også uden særlig ulempe kunne varetage tillidsrepræsentantopgaver for ansatte i det andet. Der var på virksomheden et antal produktionslinier med hver sin medarbejderstab og med hver sin produktionsopgave, hvoraf nogle fandtes i det nye bageri og de øvrige i det gamle. De forskellige produktionsprocesser, der fandtes på virksomheden, var således ikke specielt kendetegnende for det nye bageri set i forhold til det gamle. Det kunne ikke antages, at det nye bageri var underlagt en selvstændig ledelse. Der var heller ikke grundlag for at an-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 59

tage, at antallet af arbejdere i det nye bageri udelukkede, at en enkelt tillidsrepræsentant på forsvarlig måde kunne varetage arbejdernes interesser i både det nye og det gamle bageri. Herefter ansås der ikke at være tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at det nye bageri udgjorde en afdeling, således som dette udtryk måtte forstås efter overenskomsten, og arbejdsgiveren frifandtes følgelig.

FV 27/2 1989, ingen forskelle i arbejdsopgaverne for de pågældende forbundsmedlemmer, der arbejdede inden for samme geografiske område med let adgang til én tillidsrepræsentant: I en overenskomst, som gjaldt for en række statsinstitutioner m.v. i hovedstadsområdet, var det fastslået, at for større institutioners vedkommende havde de i enhver afdeling beskæftigede lager- og handelsarbejdere ret til at vælge en tillidsrepræsentant. På Seruminstituttet krævede de herefter ret til at vælge flere tillidsrepræsentanter. Det var ubestridt, at Seruminstituttet var en sådan større institution. – Udtalt, at afgørelsen i første række beroede på, om instituttets forskellige afdelinger – evt. gruppevis – kunne karakteriseres som afdelinger i overenskomstens forstand. Dette ansås at måtte bero på en konkret helhedsvurdering af forskellige momenter. Det måtte lægges til grund, at den nuværende organisatoriske opbygning, hvorefter instituttet var opdelt i flere end 30 forskellige til dels tværgående afdelinger, alene eller dog i det væsentlige skyldtes forskelle i de arbejdsopgaver, der skulle varetages af det overordnede personale, mens det arbejde, som udførtes af lager- og handelsarbejderne i de forskellige afdelinger, vel varierede, men ikke kunne betegnes som arbejdsopgaver af helt forskellig karakter fra afdeling til af deling. Udførelsen af disse arbejdsopgaver kunne således ikke i sig selv begrunde instituttets opdeling i afdelinger. Det måtte endvidere lægges til grund, at de ansatte lager- og handelsarbejdere var beskæftiget inden for samme geografiske område, og således uanset dettes udstrækning havde let adgang til at kontakte tillidsrepræsentanten. Det var herefter opmandens opfattelse, at det relativt store antal afdelinger hverken fagligt eller geografisk opfyldte betingelserne for at kunne karakteriseres som afdelinger i den forstand, hvori begrebet blev brugt i overenskomsten. Dette måtte gælde, selv om antallet af afdelinger ved valget af tillidsrepræsentanter var søgt begrænset gennem sammensætning af grupper af afdelinger efter tilstræbte saglige kriterier.

FV 12/9 1988, alle arbejdede på geografisk lille område med let adgang til tillidsrepræsentanten; de påståede nye afdelinger lå geografisk spredt og var ikke selvstændige produktionsafsnit: De på en virksomhed beskæftigede medlemmer af Specialarbejderforbundet havde allerede valgt en tillidsrepræsentant i henhold til den gældende fællesoverenskomst med Industrifagene. Man valgte imidlertid nu yderligere en repræsentant for området standseri, afvaskning, værksted og lager, men herimod protesterede arbejdsgiveren med henvisning til, at der ikke var tale om en selvstændig afdeling. – Udtalt, at der var beskæftiget i alt ca. 25 specialarbejdere, at disse alle arbejdede på et ret begrænset geografisk område, og at alle havde let ved at komme i forbindelse med den hidtidige tillidsrepræsentant. De afdelinger, for hvilke der nu ønskedes valgt en yderligere tillidsrepræsentant, lå geografisk spredt over produktionsområdet og udgjorde ikke noget selvstændigt produktionsafsnit. Og 2 af afdelingerne, nemlig værksted og lager, var fælles for hele produktionen. Arbejderparten kunne herefter ikke opnå anerkendelse for, at der forelå en sådan særlig afdeling, at der efter overenskomsten var krav på at få en tillidsrepræsentant specielt herfor.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 60

FV 7/3 1988, nær geografisk sammenhæng, let indbyrdes forbindelse, samme faglige arbejde: Ifølge en overenskomst skulle der være mindst seks arbejdere i en virksomhed eller virksomhedsafdeling, før der kunne vælges tillidsrepræsentant. I 1984 valgte 7 medlemmer af Metalarbejderforbundet en sådan, men efter at arbejdsgiverorganisationen havde gjort indsigelse mod valget med henvisning til, at de var fordelt på to afdelinger, der hver for sig ikke opfyldte mindstekravet, opgav forbundet sagen. I 1987 anmeldtes imidlertid på ny en tillidsrepræsentant. På dette tidspunkt beskæftigede hver af afdelingerne 3 arbejdere. – Antaget, efter de fremkomne oplysninger, at Metalarbejderforbundet alene havde opgivet at videreføre 1984-sagen, fordi forbundet måtte regne med, at antallet af medlemmer alligevel i løbet af kort tid ville komme ned under mindstekravet. Opgivelsen af sagen kunne derfor ikke betragtes som en anerkendelse af, at de to afdelinger var selvstændige ifølge tillidsmandsreglerne. Det er tillidsrepræsentantens opgave, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Når der på den pågældende arbejdsplads' 2 værksteder var ansat i alt 6 forbundsmedlemmer, kunne der være behov for en tillidsrepræsentant. Der var ikke nogen faglig forskel mellem svendene på de to værksteder, og de havde en vis forbindelse med hinanden og kunne på grund af den ringe afstand mellem værkstederne let komme i forbindelse med hinanden. Afstanden mellem de to værksteder var ikke så stor, at den i sig selv kunne gøre dem til selvstændige fabriksafdelinger. Arbejdsgiverorganisationen tilpligtedes herefter at anerkende, at der skulle vælges tillidsrepræsentant i den pågældende virksomhed.

FV 29/12 1987, weekend-hold i samme lokaler og beskæftiget med samme arbejde: En overenskomst fastslog, at der kunne vælges tillidsrepræsentant i hver af en virksomheds afdelinger, såfremt virksomheden måtte anses *„større"*. Spørgsmålet var herefter, om en bestemt afdelings weekendhold kunne anses at udgøre en særlig afdeling i forhold til arbejderne på afdelingens skiftehold i øvrigt. – Antaget, at der i overenskomstens udtryk *„enhver afdeling af en større virksomhed"* naturligvis måtte indlægges den forståelse, at det drejede sig om en afdeling, som geografisk var adskilt fra andre afdelinger, eller i hvert fald havde sine egne specielle arbejdsopgaver. I denne konkrete sag udførte den pågældende afdelings skiftehold og weekendhold deres arbejde i samme lokaler og med benyttelse af samme maskiner, og arbejdet var af ganske samme beskaffenhed. Herefter kunne arbejdet på weekendholdene ikke anses for en særskilt afdeling med deraf følgende ret til særskilt tillidsrepræsentantvalg.

FV 10/12 1985, samme ledelse, arbejdsforpligtelsen udstrakte sig til begge arbejdsområder: En overenskomst på det offentlige område gav adgang til at vælge tillidsmænd, når disse repræsenterede mindst 5 medarbejdere ved en institution eller en del af en institution. I henhold hertil underrettede lønmodtagerparten, nemlig Ergoterapeutforeningen, Københavns kommunes omsorgsafdeling om, at ergoterapeuterne ved et sygesikringskontor under Hjælpemiddelcentralen havde valgt en bestemt person som tillidsmand samt en suppleant for samme. Senere meddeltes til administrationen af Hjælpemiddelcentralen, at der var valgt endnu en tillidsmand og suppleant ved centralen som sådan. Arbejdsgiverparten nægtede imidlertid at anerkende mere end én tillidsmand med suppleant for de ved centralen og dettes lokale centrer m.v. beskæftigede ergoterapeuter. – Udtalt, at ergoterapeuterne uanset den enkeltes tjene-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 61

stested måtte anses som medarbejdere ved samme del af samme institution. Herved tillagt vægt, at de alle var ansat under en særlig ergoterapeutsektion med samme administrative leder og samme faglige leder, og at arbejdet såvel på Hjælpemiddelcentralen som i lokalkontorerne var betinget af den for alle fælles uddannelse. Ligeledes tillagt vægt, at det kunne forekomme, at en ergoterapeut samtidig forrettede tjeneste såvel på et lokalt kontor som i selve Hjælpemiddelcentralen. Når samtlige beskæftigede ergoterapeuter herefter måtte anses for ansat i samme institutionsdel, var det efter tillidsmandsreglerne udgangspunktet, at de alene havde ret til at vælge én tillidsrepræsentant. Betingelsen om, at denne skulle repræsentere mindst 5 medarbejdere, kunne ikke forstås som andet end minimumsbetingelsen for, at der overhovedet kunne kræves valg gennemført.

FV 21/7 1983, medarbejdere på særligt arbejdssted: En overenskomst gav arbejderne i større virksomheder ret til at vælge tillidsmænd i hver afdeling. – Et antal medarbejdere, der udførte deres arbejde uden for virksomhedens område uden forbindelse med de øvrige arbejdere og på andre tider end disse, måtte anses for at være en særlig afdeling af virksomheden.

FV 11/9 1981, produktioners forskellighed, arbejdsgiverens praksis: Udtalt: *„Blanderiet er en ny afdeling i Horsens, overflyttet fra København, og den er indrettet i en nyopført bygning. Afdelingens produktion er forskellig fra de øvrige afdelingers, idet man forsyner disse afdelinger med råvarer. Når virksomheden hidtil har anerkendt, at der vælges tillidsmænd i de tre produktionsmæssigt adskilte afdelinger i den samme fabrikshal, finder opmanden ikke, at der er tilstrækkelig grund til at nægte godkendelse af valg af en tillidsmand i en fjerde produktionsafdeling, navnlig når denne lokalemæssigt er adskilt fra den hidtidige fabrik“.*

FV 3/1 1978, arbejdets særlige fagmæssige karakter, antallet af medarbejdere: I 1977 opstod på et værft strid om, hvorvidt de ca. 40 rørsmede, der efter en omstrukturering af arbejdet i bl.a. det hidtidige men nu omorganiserede rørværksted, var berettiget til at opretholde en særskilt klub (nr. 60) med særskilt tillidsmand med henvisning til, at der fortsat var tale om en særlig værkstedsafdeling efter overenskomsten. – Udtalt at *„det findes at måtte lægges til grund, at det arbejde, som udføres af de ca. 40 rørsmede, har en sådan særlig fagmæssig karakter, som må være en forudsætning for en anerkendelse af en særlig værkstedsafdeling. På den anden side har omstruktureringen eller, som det kaldes i overskriften til referatet af mødet den 22. december 1976, nedlæggelsen af rørværkstedet medført, at de ca. 40 rørsmede kun udfører en del af værftets rørarbejde, medens resten udføres af rørsmede i værksteder eller værkstedsafdelinger, som omfatter arbejdere med arbejde af anden karakter og med anden aflønningsmåde. – Det i sagen omhandlede rørsmedearbejde har imidlertid i godt 9 år været udført af rørsmede som en ret væsentlig del af det rørsmedearbejde, der henhørte under klub 60; arbejdet udføres fremdeles fra det samme værksted, og antallet af de dermed i januar 1977 beskæftigede ca. 40 rørsmede var betydeligt også i forhold til antallet af arbejdere i den til den tidligere rørværkstedsbygning overflyttede hidtidige klub 58, maskinarbejdere om bord. Under disse omstændigheder må opmanden nære afgørende betænkelighed ved at statuere, at det omhandlede rørsmedearbejde og de hertil knyttede rørsmede ikke udgør en særlig værkstedsafdeling“.*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 62

FV 31/8 1973, rimeligheden for flere tillidsmænd: Ifølge den for en virksomhed gældende overenskomst kunne arbejderne for større virksomheders vedkommende vælge tillidsmand inden for hver værkstedsafdeling, og der opstod nu strid om, hvorvidt der forelå en sådan som grundlag for selvstændigt tillidsmandsvalg. – Udtalt, at ved fortolkning af begrebet *„værkstedsafdeling"* er det afgørende, om der er en sådan forskel i arbejdet, at det er rimeligt at have en tillidsrepræsentant for hver gruppe. Uanset der i det konkrete tilfælde skulle ske oplæring ved arbejdsskift fra en maskine til en anden, fandt opmanden efter de foreliggende oplysninger, at arbejdet ved de forskellige maskiner i de påståede to afdelinger havde samme fagmæssige karakter, således at der kun var tale om én værkstedsafdeling, hvorfor der kun kunne vælges én tillidsmand inden for området.

FV 2/12 1966, faglig forskel i arbejdet, fast tilknyttet medarbejderkreds: Udtalt: *„Overenskomstens § 1, stk. 1, giver for større virksomheders vedkommende de inden for hver værkstedsafdeling beskæftigede arbejdere ret til at vælge en tillidsmand. Det er ubestridt, at A/S … Skibsværft er en 'større virksomhed', hvor der findes tillidsmænd for forskellige grupper af forbundets medlemmer. Afgørelsen beror herefter på, om de i sagen omhandlede arbejdere udgør en særlig værkstedsafdeling. Værftets værksteds- eller montageafdeling har efter det foreliggende som opgaver dels maskinmontage og maskinreparationer, dels rørarbejde, såvel selvstændigt som med tilknytning til maskiner. Der findes et særligt rørværksted, og rørarbejdet forestås af egen mester. Der må endvidere efter det oplyste anses at bestå en sådan faglig forskel mellem rørarbejde og maskinarbejde, som efter praksis er en betingelse for, at en særskilt værkstedsafdeling kan anerkendes i et tilfælde som det foreliggende. Spørgsmålet bliver da, om der ved rørarbejde er beskæftiget en fast kreds af arbejdere. På dette punkt er de foreliggende oplysninger uoverensstemmende, og det er ikke under den mundtlige forhandling i voldgiftsretten lykkedes at få præcise oplysninger, der kunne give et klart billede af forholdene. Efter det oplyste må der imidlertid gås ud fra, at de to slags arbejde, maskinarbejde og rørarbejde, fordeles mellem arbejderne på en sådan måde, at en nogenlunde fast kreds af arbejdere beskæftiges med rørarbejde, medens en anden udfører maskinarbejde. Selvom det tages i betragtning, at der kan være en sådan forbindelse mellem de to slags arbejde, at samme mand kan komme til at udføre begge slags arbejde, og at der under hensyn til den skiftende arbejdsmængde sker forskydninger mellem grupperne, findes det efter alt foreliggende at måtte lægges til grund, at de med rørarbejde beskæftigede arbejdere udgør en i det væsentlige afgrænset kreds. Efter det således anførte findes værftets rørafdeling at udgøre en værkstedsafdeling, for hvilken arbejderne efter overenskomsten er berettiget til at vælge en tillidsmand"*.

FV 15/2 1949, den personlige og faglige adskillelse: Udtalt: *„Sagens afgørelse må bero på, om systuen kan siges at bestå af to afdelinger i den forstand hvori dette tages i hovedoverenskomsten. Det er i så henseende ligegyldigt, at systuen ikke rumligt er delt i to afdelinger, men afgørende må det være, om systuen fagligt kan siges at være delt i afdelinger, eller med andre ord om der kan siges at være en sådan faglig forskel i arbejdet, at det er rimeligt, at der er en særlig tillidsrepræsentant for hver af de to grupper syersker"*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 63

Hvad når virksomhedens opbygning ændres?

Selv om det på et givet tidspunkt ligger klart, i hvilke enheder (afdelinger m.v.) der kan vælges tillidsmand, opstår der imidlertid yderligere et spørgsmål, nemlig om arbejdsgiverens mulighed for at ændre afdelingsopbygningen med konsekvens for den hidtidige tillidsmandsordning på stedet.

I så henseende kan siges, at den organisatoriske opbygning ikke lovligt kan ændres helt vilkårligt eller måske endog med det formål at opnå en forandring af tillidsmandsordningen på stedet. Den omstændighed, at den overenskomstmæssige tillidsmandsordning er knyttet til virksomhedens struktur, er derimod ikke til hinder for, at en virksomhedsledelse omstrukturerer ud fra *driftsmæssige* (erhvervsøkonomiske o.l.) overvejelser. Tillidsmandsreglerne udgør således ikke en hjemmel til at cementere bedriftens indretning. Når denne er ændret af saglige grunde, må konsekvenserne af den nye indretning i relation til tillidsmandsordningen derfor afgøres ud fra de oven for opridsede regler.

Om konsekvenserne af, at grundlaget for en tillidsmandsstilling falder væk på grund af strukturændringer, se i øvrigt nedenfor under kapitel 5, 3.2.

FV 10/5 1995, reorganisering efter fusion: I juli 1994 fusionerede 2 virksomheder i hvilken forbindelse den enes regionale struktur ændredes således, at landet fra i stedet som hidtil at være inddelt i 4 serviceregioner nu inddeltes i 3. I denne forbindelse blev de montører, der hidtil havde været tilknyttet Århus-regionen for begge de fusionerende virksomheders vedkommende i forbindelse med denne regions nedlæggelse ansat i Ålborg-regionen. Hver serviceregion havde indtil da haft én tillidsrepræsentant, og ved et mæglingsmøde i oktober 1994 drøftedes nedlæggelsen af tillidsmandsrepræsentationen i Århus på baggrund af en påstand fra arbejdsgiveren om, at der nu ikke længere der bestod en værkstedsafdeling i overenskomstens forstand. På mødet opnåedes enighed om, at tillidsrepræsentanten skulle fratræde sit hverv under henvisning til overenskomstens regel om hvervets bortfald, når antallet af medarbejdere i en periode faldt til 5 eller derunder. Samtidig trak virksomheden nogle skrivelser angående nedlæggelse af tillidsmandsfunktionen under henvisning til nedlæggelse af en værkstedsafdeling tilbage. 14. december 1994 lod den pågældende tillidsrepræsentant sig imidlertid genvælge, idet det gjordes gældende, at valggrundlaget var udvidet i kraft af fusionen og medarbejderne i den anden fusionerende virksomhed. Fra arbejdsgiverside gjorde man imidlertid gældende, at der ikke længere bestod en selvstændig værkstedsafdeling i Århus. – Udtalt, at der var sket en omlægning af virksomhedens regionale struktur, og i forbindelse hermed en reduktion af det samlede antal tillidsrepræsentanter i de to tidligere selvstændige virksomheder. Dette var sket ud fra driftsmæssige overvejelser, og ikke for at ændre grundlaget for den hidtidige tillidsrepræsentation. Afgørende var herefter, om der også efter strukturomlægningen kunne sige at eksistere en værkstedsafdeling i Århus. Det

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 64

måtte herved lægges til grund, AT der kun var bevaret en servicetelefon i Århus med automatisk omstilling til servicekontoret i Ålborg, hvor arbejdsledelsen nu var placeret, og hvorunder nu også servicemontørerne i Århus var ansat, AT der i Ålborgregionen allerede var valgt en tillidsrepræsentant, som i givet fald kunne kontaktes af servicemontørerne i Århus, og AT disses arbejdspladser var skiftende med den enkeltes bopæl i det midtjyske område som det normale udgangspunkt for arbejdets påbegyndelse med den følge, at det for disse medarbejdere næppe kunne spille nogen større rolle rent geografisk, om tillidsrepræsentanten organisatorisk var tilknyttet er regionskontor i Ålborg og ikke i Århus. Under hensyn hertil og til, at antallet af medarbejdere i regionen ikke rimeligt kunne begrunde valget af en yderligere tillidsrepræsentant for servicemontørerne, ansås lønmodtagersidens krav at savne hjemmel i overenskomsten.

FV 29/1 1995, krav på valg af tillidsmand i hver afdeling med mindst 5 ansatte; en afdeling med 9 elektrikere opdeltes i 3 afdelinger med 3 forskellige geografiske placeringer: En overenskomst bestemte, at i hver virksomhed, der beskæftigede mindst 5 elektrikere – for større virksomheder indenfor hver afdeling – kunne disse vælge en tillidsrepræsentant. En virksomhed besluttede imidlertid af driftsmæssige grunde at opdele sin afdeling i Taastrup i 3 afdelinger, således at der fremover var en afdeling i h.h.v. Taastrup, København og Birkerød. På tidspunktet for opdelingen var der ansat 9 elektrikere i el-afdelingen, og de blev ved overflytninger fordelt mellem de oprettede afdelinger med h.h.v. 3, 4 og 2. – Udtalt, at elektrikerne ved ansættelsesbrev var antaget til den enkelte afdeling, og i et tilfælde, hvor de pågældende blev overflyttet, forholdtes der med hensyn til rejsegodtgørelse i overensstemmelse med elektrikeroverenskomstens særlige regler herom. De enkelte afdelinger måtte således anses som selvstændige enheder, og det var herved uden betydning, at de havde fælles ledelse, idet det alene tilkom arbejdsgiveren at bestemme, hvilken ledelsesform der driftsmæssigt var mest hensigtsmæssig. Herefter var det antallet af elektrikere i den enkelte afdeling og ikke antallet af elektrikere i de 3 afdelinger tilsammen, der var afgørende for, om der kunne vælges tillidsrepræsentant.

FV 29/11 1993, arbejdsgiverkrav om reduktion af antallet af tillidsrepræsentanter på grund af produktionsmæssige uhensigtsmæssigheder: En virksomhed ønskede at få ændret tillidsrepræsentantsystemet på stedet, idet man fandt det uhensigtsmæssigt at have 3 tillidsrepræsentanter for virksomhedens 2 produktionsområder. Spørgsmålet var bl.a. blevet drøftet med DA-LO Samarbejdsnævnets konsulenter, som ifølge virksomheden havde anbefalet en ændring som af ledelsen foreslået. – Udtalt, at siden begyndelsen af 1990'erne, hvor der opstod samarbejdsproblemer i virksomheden, havde forbundets ca. 125 medlemmer været repræsenteret af 3 tillidsrepræsentanter, hvoraf den ene som hovedområde havde dagholdene. Resultatet af nogle samarbejdsmøder ansås ikke at have været, at et målsat forbedret informationssystem skulle nås ved en reduktion af antallet af tillidsrepræsentanter. En regel i overenskomsten, som tillod arbejdsgiverparten at opnå fagretlig behandling af spørgsmål om forenkling og dermed effektivisering af de lokale forhandlinger samt fjernelse af generende faggrænser, kunne ikke påberåbes som grundlag for en ændring, idet der ikke var påvist særlige forhold, der gjorde det uhensigtsmæssigt at opretholde den nuværende tillidsrepræsentantordning. Efter sagens oplysninger fandtes det betænkeligt at fastslå, at den påståede reduktion med en tillidsrepræsentant ville indebære

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 65

en forenkling eller effektivisering af blot nogen betydning ved lokale forhandlinger. Spørgsmålet om den relevante lønmodtagerrepræsentantdækning ville dog løbende kunne tages op af virksomheden til revurdering efter nævnte bestemmelse i overenskomsten, herunder evt. på ny indbringes til afgørelse ved en faglig voldgift.

FV 12/8 1929, omstruktureringsretten: Arbejderne krævede ret til at vælge tillidsmand for en særlig klub omfattende forbundsmedlemmer specielt omfattende værkstedsafdelinger. – Udtalt: *„Opmanden maa vel give Forbundet Medhold i, at Overenskomstens Udtryk 'hver Værkstedsafdeling' ikke kan sigte alene til de Inddelinger, som en Virksomhed efter sit Forgodtbefindende maatte foretage. Hvis f.Eks. en Virksomhed maatte finde Anledning til vilkaarligt at slaa 2 faglige og paa anden Maade adskilte Værkstedsafdelinger sammen til 1 Regnskabsafdeling, kan den ikke herved formindske Antallet af Tillidsmænd, som Arbejderne har Krav paa".*

Krav m.h.t. antallet af beskæftigede

Overenskomsterne opstiller som sagt også ofte krav m.h.t. virksomhedens, afdelingens eller arbejdspladsens størrelse, førend tillidsmand kan vælges – f.eks. således, at der skal være et vist antal, typisk 5 ansatte, eller blot således at virksomheden skal være *„større"* (hvorved det er overladt til retspraksis at bestemme grænsen). Evt. kan størrelsen også begrunde en ret til at vælge flere tillidsmænd og/eller en fællestillidsmand, der så skal optræde som repræsentant for flere grupper over for ledelsen i fælles spørgsmål om f.eks. arbejdstid, fridage, ferie, velfærdsforhold o.lign eller koordinere samarbejdet mellem de enkelte tillidsmænd og ledelsen. Opstiller overenskomsten ingen krav m.h.t. virksomhedens størrelse, for at tillidsmand kan vælges, og er der ingen kutyme i så henseende, kan der imidlertid altid vælges én sådan (når denne har nogen af repræsentere), jf. ovenfor under 1, men på den anden side kun én.

FV 7/9 1974, der valgtes to: En overenskomst fastslog, at arbejderne på hver arbejdsplads med mindst 6 arbejdere af deres midte valgte én til at være tillidsrepræsentant. – Udtalt, at det herefter måtte lægges til grund, at der kun var hjemmel til at vælge og få godkendt 1 tillidsrepræsentant på en arbejdsplads. Fagforeningen var følgelig ikke berettiget til at godkende 2 tillidsrepræsentanter på en arbejdsplads. Den skulle have foretaget et valg mellem de 2 kandidater til posten, inden man meddelte den konkrete arbejdsgiver navnene på 2 valgte. På den anden side var arbejdsgiveren ikke beføjet til at vælge mellem flere valgte, men kunne alene fremkomme med den indsigelse, at der kun kunne vælges og godkendes 1 tillidsrepræsentant. En sådan indsigelse var fremsat fra arbejdsgiverside, og situationen måtte herefter antages at være den, at fagforeningens meddelelse om valget ikke havde bevirket nogen ændring i den hidtidige tilstand, nemlig at der ikke på arbejdspladsen var en i overensstemmelse med overenskomstens regler godkendt tillidsrepræsentant.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 66

FV 27/8 1968, spm. om kutyme for ekstra repræsentant: En overenskomst fastslog, at for hver virksomhed, hvor der beskæftigedes 6 udlærte bogbindere eller derover, valgte arbejderne af deres midte en tillidsrepræsentant. Videre anførtes, at hvor arbejdsgiver og arbejdere måtte være enige om, at arbejdsforholdene krævede flere tillidsrepræsentanter, kunne aftale herom træffes mellem organisationerne. Forbundet hævdede nu, at der i en virksomhed var valgt flere tillidsrepræsentanter, og at der var ret hertil i henhold til kutyme, idet der siden 1960 havde været godkendt 2. Endvidere henvistes til, at det aldrig havde været skik at informere lauget om valget af flere tillidsrepræsentanter. – Udtalt, at det ikke kunne statueres, at der var skabt en kutyme i strid med overenskomstens klare regler.

Medarbejdere med *specialfunktioner inden for et forbunds område* vil heller ikke uden videre kunne vælge egen tillidsmand på tværs af virksomhedens forskellige arbejdspladser eller afdelinger for at omgå et krav om, at der skal være et mindsteantal kolleger at repræsentere.

FV 24/6 1966, muligheden for valg på tværs af arbejdspladserne: Udtalt: *„Efter opmandens opfattelse må der gives Entreprenørforeningen medhold i den opfattelse, der også i hovedsagen er tiltrådt af forbundet, at fagets overenskomst ikke hjemler, at der vælges tillidsmænd, der tværgående repræsenterer de på forskellige arbejdspladser beskæftigede folk. Idet maskinfolkene er medlemmer af de samme afdelinger af Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund som de øvrige hos firmaet beskæftigede arbejdsmænd, findes deres krav om at være repræsenteret ved en særlig tillidsmand ikke at have støtte i almindelige regler om valg af tillidsmand, så meget mindre som dette, da der oftest kun er beskæftiget en enkelt mand ved maskinerne på en arbejdsplads, ville forudsætte, at tillidsmandens virkeområde i strid med overenskomsten måtte udstrækkes ud over den enkelte arbejdsplads“.*

Såfremt antallet efterfølgende falder til under det foreskrevne, falder tillidsmandsstillingen væk, såfremt arbejdsgiveren ikke accepterer dens fortsættelse. Se nærmere nedenfor kapitel 5, 3.2, om hvervets ophør.

Hvornår er virksomheden „større“?
Med hensyn til det specielle spørgsmål om, hvornår der foreligger en *„større“* virksomhed, således at tillidsmand kan vælges efter eventuelle særlige regler herom, foreligger der flere afgørelser. Ud fra disse kan ses, at der næppe lader sig opstille en for alle områder fælles grænse for, hvilket antal medarbejdere, der gør en virksomhed *„stor“*. Tværtimod må den konkrete virksomhed sammenlignes med de øvrige virksomheder i pågældende branche, ligesom traditionen på stedet samt tillidsmandsreglernes nærmere indretning og sigte må tages i betragtning.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 67

FV 21/7 1983, betydningen af det samlede medarbejdertal, evt. også i andre fag: En overenskomst gav arbejderne i større virksomheder ret til at vælge tillidsmænd i hver afdeling. – Antaget, at der ved vurderingen af, hvorvidt virksomheden måtte anses for større, måtte tages hensyn til det samlede antal af de på virksomheden beskæftigede arbejdere, der var omfattet af overenskomsten, uanset at denne var indgået af to forskellige forbund.

FV 26/4 1946, betydningen af antallet af arbejdere, fag og valgte tillidsrepræsentanter: Udtalt, at afgørende for, hvorvidt en virksomhed falder ind under de i en overenskomstbestemmelse nævnte *„større virksomheder"*, for hvilke det ansås for formålstjenligt at have en fællestillidsrepræsentant, var dels antallet af de i virksomheden beskæftigede arbejdere, dels antallet af de fag disse arbejdere henhørte til, og dels antallet af de for disse arbejdere valgte tillidsrepræsentanter. Navnlig det sidste forhold måtte være af væsentlig betydning efter bestemmelsens formål, der ifølge dens affattelse var at lempe og simplificere forhandlingerne mellem arbejdsgivere og arbejdere om fælles spørgsmål.

FV 15/2 1944, betydningen af hidtidig praksis i virksomheden: Udtalt: *„Med Hensyn til Forstaaelsen af de gældende Regler har Arbejdsgiverforeningen anført, at ikke enhver større Virksomhed har Ret til at vælge flere Tillidsmænd, men kun saadanne som er delt i flere Værkstedsafdelinger, og det er ikke Tilfældet for Selskabets Vedkommende. I øvrigt bestrides det, at Selskabets Fabrik kan betegnes som en større Virksomhed, og der henvises til, at der i en lang Aarrække kun har været én Tillidsmand. … Arbejdsgiverforeningen paastaar derfor Frifindelse. Idet Arbejdsgiverforeningens Begrundelse af ikke at ville acceptere flere Tillidsmænd end hjemlet ved de gældende Regler ikke kan tilsidesættes som uholdbar, og idet den mellem Parterne i heromhandlede Henseende gældende Overenskomst efter sit Indhold ikke hjemler Forbundet Ret til at have to Tillidsmænd hos A/S …, vil Arbejdsgiverforeningens Frifindelsespaastand være at tage til Følge."*

FV 2/7 1942, betydningen af valgets formål, antallet af beskæftigede, antallet af fag og antallet af valgte tillidsmænd: En overenskomst gav adgang til at vælge fællestillidsmand i større virksomheder. – Udtalt: *„Afgørende for, hvorvidt en Virksomhed falder ind under de i Bestemmelsen nævnte 'større Virksomheder', findes herefter at maatte blive dels Antallet af de i Virksomheden beskæftigede, under Centralorganisationen staaende Arbejdere, dels Antallet af Fag, disse Arbejdere henhører til, dels endelig Antallet af de for disse Arbejdere valgte Tillidsmænd. Navnlig det sidste Forhold maa være af væsentlig Betydning efter Bestemmelsens Formaal, der ifølge dens Affattelse er dette, at lette og simplificere Forhandlingerne mellem Arbejdsgiver og Arbejdere om fælles Spørgsmaal."*

FV 21/1 1935, betydningen af valgets formål og begrundelse: Udtalt: *„Spørgsmaalet bliver da kun, om Firmaet kan kaldes 'en større Virksomhed', og under Hensyn til, at Minimumsantallet for en Klubs Medlemmer er sat til 5, og at en Virksomhed med ca. 50 Arbejdere indenfor Sammenslutningens 800 Medlemmer hører til den Halvdel, der beskæftiger de fleste Arbejdere, findes Firmaet, ogsaa efter de stedlige Forhold, i denne Forbindelse at kunne henregnes til de større Virksomheder. Det afgørende*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 68

maa være, at Valget af Tillidsmand har et fornuftigt Formaal, og Valget i dette Tilfælde synes at være forsvarligt begrundet …"

FV 29/8 1934, betydningen af flere afdelinger med forskellige funktioner, 110 mand i alt: Antaget, at en virksomhed med 110 arbejdere var *„større"* i tillidsmandsreglernes forstand. De pågældende måtte endvidere antages at arbejde i flere afdelinger, således at der kunne kræves flere tillidsrepræsentanter i henhold til reglerne. Herved henvist til, at noget akkordlønnet arbejde i presseværkstedet, som beskæftigede godt en snes mand, var af speciel produktiv art i modsætning til noget timelønnet uproduktivt lagerarbejde, og at disse 2 slags arbejde adskilte sig hver for sig fra arbejdet i andre dele af virksomheden.

Opgørelsen af medarbejdernes antal

Hvor der kræves et bestemt antal ansatte i virksomheden eller virksomhedsafdelingen, vil dette tal normalt sigte til medarbejdere *under pågældende overenskomst*. Undertiden forudsættes det dog, at uorganiserede tæller med, og der kan også være kutyme for, at ansatte under flere indbyrdes beslægtede overenskomstområder tæller og vælger i fællesskab (ligesom der kan være hjemlet ret til at vælge en fællestillidsmand for flere fag eller klubber).

FV 5/9 1986, sammenlægning med andet forbunds medlemmer: En overenskomst med Metalarbejderforbundet hjemlede ret til valg af tillidsrepræsentant, dog ikke i virksomheder eller fabriksafdelinger med 6 arbejdere eller derunder, medmindre begge parter måtte ønske det. Da antallet af beskæftigede i en virksomhed sank til under 7, nedlagde arbejdsgiveren tillidsmandsinstitutionen på den pågældende arbejdsplads. – Antaget, at der ikke uden særlig hjemmel i overenskomsten var ret til sammenlægning af to fagligt og organisationsmæssigt adskilte gruppers medlemmer (smede og elektrikere under hver sin overenskomst) ved beregning af antallet af ansatte i relation til bestemmelsen om tillidsmandsvalg.

FV 26/5 1980, arbejdsgivernes faktiske godkendelse: På et tidspunkt, hvor en entreprenørvirksomhed ikke var medlem af Entreprenørforeningen, havde funktionærerne valgt 2 talsmænd. Teknisk Landsforbund havde under henvisning til funktionærlovens § 10 underrettet virksomheden om, at dets medlem, P, var talsmand. Herefter blev virksomheden indmeldt i Entreprenørforeningen og dermed også i Dansk Arbejdsgiverforening, der havde overenskomst med forbundet. Denne indeholdt tillidsmandsregler, hvorefter valg af tillidsmand kræver beskæftigelse af mindst 5 tekniske funktionærer. Efter overenskomstens tillidsmandsregler skulle afskedigelser af tillidsmænd endvidere være begrundet i tvingende årsager, og kunne først ske efter forudgående forhandling. Efter optagelse i DA bekræftede direktionen, at P var at betragte som valgt *„under gældende tillidsmandsregler"*. P blev imidlertid afskediget. – Udtalt at *„Virksomheden er optaget som medlem af Entreprenørforeningen den 24. september 1979 og overenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Teknisk Landsforbund må anses for gældende for virksomheden fra dette tidspunkt, og da der*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 69

efter det oplyste var 5 medlemmer af forbundet beskæftiget på virksomheden, var disse berettiget til at vælge en talsmand efter overenskomstens § 8, stk. 1. P er ved skrivelsen af 15. august 1979 anmeldt overfor virksomheden som tillidsmand af Teknisk Landsforbund, og der nævnes intet om gruppen af funktionærer. Overenskomsten var ikke gældende på dette tidspunkt, og det var den heller ikke, da forbundet anmeldte E J som tillidsmand. – Det må lægges til grund, at ledelsen er gjort bekendt med, at J fratrådte som tillidsmand igen, og at P herefter fremdeles var tillidsmand anmeldt af Teknisk Landsforbund. Når selskabets to direktører den 29. oktober 1979, da overenskomsten var trådt i kraft, attesterer, at P og en kontorfunktionær er valgt som tillidsmænd under de gældende tillidsmandsregler, finder opmanden, at det må lægges til grund, at P har været lovlig valgt tillidsmand efter overenskomstens bestemmelser".

FV 15/9 1959, hidtidig praksis i virksomheden for opgørelse på tværs af afdelinger: Overenskomsten krævede 6 beskæftigede på *„virksomhed eller arbejdsplads – for større virksomheders vedkommende inden for hver værkstedsafdeling – „* som betingelse for adgang til valg af tillidsmand. – Antaget, at dette krav var opfyldt i et tilfælde, hvor 5 arbejdere var beskæftiget i serviceafdeling og 1 arbejder i en værktøjsafdeling, adskilt med forskellig beliggenhed, ledelse, arbejdsområde og regnskab og uden sammenblanding af arbejdsforhold. Herved henvist til, at tillidsmanden hidtil var valgt blandt og af alle på virksomheden beskæftigede arbejdsmænd, og til at forholdene i henseende til adskillelse af de to afdelinger ikke havde ændret sig på så afgørende måde, at betingelserne for valg som hidtil ikke længere var til stede.

FV 15/1 1927, krav om arbejde under faget, uorganiserede tælles med: Antaget, at tillidsmand ikke kunne vælges, da der ikke var over 5 arbejdere som krævet. Der var ganske vist 6, men den 6. – en arbejdsmand – udførte ikke samme arbejde som de øvrige 5, der var smede. I øvrigt udtalt, at når l. og 2. pkt. i pågældende overenskomstbestemmelse talte om, at tillidsmanden skulle vælges blandt forbundsmedlemmerne, medens 3. pkt. (om hvor mange der skulle være beskæftiget for at der kunne vælges tillidsmand) talte om *„arbejdere"*, måtte dette forstås efter ordlyden. Således måtte tillidsmand kunne kræves, hvis der foruden 5 forbundsmedlemmer beskæftigedes mindst en uorganiseret, der måtte ligestilles med forbundsmedlemmer.

Det spiller næppe nogen rolle, om de pågældende aktuelt er *syge, på ferie eller lignende*.

FV 29/9 1997, sygemeldte og feriehavende: En række bygningsarbejdere var beskæftiget med på timeløn at udføre en større renovering af en ejendom i København. Da arbejdet hermed var færdigt, nedmandede man, således at der efter arbejdsgiverens opfattelse kun var 4 medarbejdere tilbage på pladsen. Herudover var der imidlertid en sygemeldt svend samt en arbejdsmand på ferie. Blandt de afskedigede var en sikkerhedsrepræsentant. Spørgsmålet var nu, om de to fraværende skulle medregnes i antallet af medarbejdere som begrundede opretholdelse af en stilling som sikkerhedsrepræsentant. – Udtalt, af det følger af Arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde, at det er antallet af ansatte, der er afgørende for, om medarbejderne har krav på at vælge sikkerhedsrepræsentant. Det er således efter ordvalget uden betydning, om de pågældende rent faktisk delta-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 70

ger i produktionen, og det antoges at følge heraf, at den sygemeldte og den ferierende skulle medregnes ved opgørelsen af antallet af beskæftigede, idet de stadig hørte til kredsen af ansatte. Derfor havde de ansatte stadig krav på at have en sikkerhedsrepræsentant.

Derimod er det ikke givet, at *hjemmearbejdere* vil indgå i opgørelsen.

FV 18/12 1934, hjemmearbejdere: „I Henhold til det anførte findes det da at være den naturligste og nærmestliggende Afgrænsning, at Hjemmenaadlersker ikke kan medregnes ved Beregningen af de i Tillægget til § 9 fastsatte Tal af 50 voksne Arbejdere. Der bemærkes herved, at der ikke i denne Afgrænsning ses at ligge nogen Tilsidesættelse af Varetagelsen af Hjemmenaadlerskernes Interesser; thi disse Interesser kan varetages af Tillidsmanden lige med de øvrige Arbejderes, hvad enten de nævnte Tal beregnes paa den ene eller den anden Maade".

3. Personlige valgbarhedsbetingelser (anciennitetskrav, krav om egnethed m.v.)

For at opnå, at den, der vælges som tillidsmand, også har forudsætninger for at løfte sin opgave, stiller overenskomsterne ofte særlige krav til den pågældende (såkaldte „valgbarheds"betingelser).

Krav m.h.t. den valgtes ansættelsessted

Selv uden udtrykkelig regel herom i overenskomsten synes det at være en selvfølge, at tillidsmanden må vælges *blandt de ansatte i den virksomhed, hvor valget foretages*, og hvis der er tale om valg i enkelte virksomhedsafdelinger, da *blandt de ansatte i pågældende afdeling*.

FV 21/10 1983, kravet om ansættelse i virksomhedsafdelingen: Udtalt: *„Efter den i 1980 foretagne opdeling af virksomheden i sikkerhedsområder kunne en mand i skæreriet ikke vælges som sikkerhedsrepræsentant for produktionsafdelingen. Denne opdeling, for hvilken en række praktiske grunde taler, har været kendt i virksomheden, og der har ikke været protesteret imod den af arbejdstagerne. Arbejdstilsynet har heller ikke fundet anledning til at gøre indsigelse derimod. Ordningen har efter det oplyste været fulgt indtil valget af E P til sikkerhedsrepræsentant, hvorved bemærkes, at virksomheden ikke har kunnet være bekendt med, om ansatte i skæreriet ved det første valg af sikkerhedsrepræsentanter har stemt på en ansat i produktionsafdelingen, og derfor ikke har kunnet gøre indsigelse derimod. Virksomheden*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 71

må herefter være berettiget til at fastholde den etablerede ordning. Da E P ikke var ansat inden for det arbejdsområde, for hvilket der skulle vælges ny sikkerhedsrepræsentant, og da virksomheden omgående har gjort indsigelse imod valget, har han ikke haft beskyttelse mod afskedigelse, og de indklagede vil herefter være at frifinde."

FV 30/4 1981, kravet om ansættelse i virksomheden: Udtalt: *„Således som sagen foreligger oplyst, må det lægges til grund, at C selv har bragt sit ansættelsesforhold hos det indklagede firma til ophør, og det kan ikke antages, at en arbejder kan fortsætte som tillidsmand på en virksomhed, efter at han har fået beskæftigelse på en anden virksomhed. Under hensyn hertil samt til, at C ikke, efter at hans arbejde på virksomheden i Thisted var ophørt, har henvendt sig … om genoptagelse eller fortsættelse af arbejdsforholdet, ses der ikke at være noget grundlag for at tage de af klagerne nedlagte påstande til følge …"*

FV 17/11 1925, kravet om ansættelse i virksomheden: En tillidsmand blev retmæssigt afskediget, men derefter antaget i en anden virksomhed. Denne havde samme direktør, men var en selvstændig virksomhed. – Antaget, at overenskomsten forudsatte, at en tillidsmand er i arbejde og ret fast knyttet til den virksomhed, hvor han er tillidsmand. Et krav fra forbundet om, at den pågældende efter antagelsen på den anden virksomhed skulle bevare sin stilling som tillidsmand i den første, kunne derfor ikke tages til følge.

Krav m.h.t. den valgtes organisationstilknytning

Endvidere vil det være en selvfølge, at *den valgte må være organiseret i det forbund, hvis overenskomst han skal varetage*, medmindre overenskomsten udtrykkeligt siger noget andet.

FV 22/11 1979, kravet om medlemskab: Udtalt: *„En betydningsfuld del af en tillidsrepræsentants opgave er at arbejde for, at indgåede overenskomster overholdes, og det er derfor en fastslået arbejdsretlig regel, at tillidsrepræsentanter skal vælges blandt medarbejdere, som er medlemmer af den organisation, som har indgået overenskomst om arbejds- og lønforhold for den pågældende personalegruppe."*

FV 9/1 1962, kravet om medlemskab: Udtalt: *„Det er oplyst under sagen, at de omhandlede tillidsmandsregler har stået i overenskomsten siden 1933. – Tillidsmandsinstitutionen har, siden der i året 1900 for første gang optoges tillidsmandsregler i Jernindustriens overenskomst, fået indpas på en lang række overenskomstområder dækkende betydende dele af arbejdsmarkedet. Såvidt det har kunnet oplyses, er tillidsmandsreglerne i Jernindustrien de eneste, der har en udtrykkelig bestemmelse om, at kun medlemmer af forbundet er valgbare til posten som tillidsmand. Bestemmelsen indførtes ved en overenskomstændring i 1922 som en naturlig følge af den måde, hvorpå reglerne blev praktiseret og forstået. – Den omstændighed, at andre overenskomstparter ikke har fundet anledning til at få optaget en tilsvarende udtrykkelig bestemmelse i overenskomsterne, kan vel kun tages som udtryk for, at der ikke*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 72

har været trang til at foreskrive denne valgbarhedsbetingelse. Overenskomstens tavshed i så henseende findes i hvert fald ikke at kunne tages til indtægt for, at en uorganiseret arbejder skulle være valgbar som tillidsmand. – Det må nemlig, således som tillidsmandsinstitutionen igennem de mange år har udviklet sig, lægges til grund, at institutionen er et afgørende led i den faglige organisationsmæssige opbygning på arbejdersiden, hvor tillidsmanden er organisationens repræsentant på arbejdspladsen og hermed de organiserede arbejderes tillidsmand såvel i forholdet til fagforeningen som i forholdet til arbejdsgiveren. – Det kan ikke anses for muligt for en arbejder, der står uden for den organisation, der har afsluttet den gældende overenskomst, at varetage de nævnte opgaver, idet den pågældende ikke kan påberåbe sig overenskomstens bestemmelse over for arbejdsgiveren, og hans stilling som tillidsmand vil yderligere være betydelig svækket ved, at han ikke kan påregne bistand fra forbundets side til håndhævelse af reglerne om tillidsmandsbeskyttelse, såfremt han for eksempel afskediges. Idet det herefter må lægges til grund, at det er en almindelig anerkendt forudsætning for tillidsmandsbestemmelserne, at den valgte tillidsmand er medlem af vedkommende organisation, skal det endelig bemærkes, at det – uanset overenskomsten mellem forbundet og Statsbanerne afviger fra andre overenskomster derved, at det i nærværende tilfælde er arbejdsgiveren, der anerkender den valgte tillidsmand – også af denne overenskomst forudsætningsvis fremgår, at tillidsmanden skal være medlem af Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund, idet det i § 11 er bestemt, at det er tillidsmandens pligt såvel over for sin organisation som over for Statsbanerne at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt og roligt samarbejde på arbejdspladsen."

Krav m.h.t. arbejdets art

Muligvis kan der også opstilles det krav, at den valgte *selv arbejder inden for den overenskomsts område og med det arbejde, i relation til hvilken han tillægges en tillidsmandsfunktion*.

FV 14/6 1952, arbejde under pågældende klub: Udtalt: *„Det fremgår af sagens oplysninger, at der ved firmaets riggerafdeling er beskæftiget arbejdere fra 4 forskellige af virksomhedens klubber, deriblandt 'Klub 1' og 'Traktor- og Motorkranførernes Klub'. Som tillidsmand for sidstnævnte klub var valgt daværende motorkranfører L Den 1. juni 1951 besluttede firmaet, at L, der havde haft et alvorligt uheld med en motorkran, ikke mere ville komme til at føre kran hos firmaet, og overflyttede ham til almindeligt arbejdsmandsarbejde i riggerafdelingen. – I oktober 1951 genvalgte Traktor- og Motorkranførernes Klub L til tillidsmand … – Det fremgår af sagens oplysninger, at tillidsmandsordningen hos firmaet er gennemført på den måde, at der, jfr. overenskomstens § 3, findes et antal klubber, som vælger tillidsmændene. Det følger da af overenskomstens § 1, stk. 1, at den, der af en klub vælges til tillidsmand, skal være beskæftiget med sådant arbejde, som henhører under klubben, hvilket for Traktor- og Motorkranførernes Klub vil sige arbejde som traktorfører eller motorkranfører. Med sådant arbejde var L ikke beskæftiget, da han i oktober 1951 blev valgt til tillidsmand af denne klub, hvorimod han efter sit arbejdes karakter henhørte under 'Klub 1'."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 73

Krav om ansættelse for ubestemt tid („indtil videre")?

Det er tvivlsomt, hvorvidt medarbejdere, der *ikke er knyttet fast til arbejdsgiveren* (evt. til den afdeling, i hvilken pågældende søges valgt, idet der blot er tale om en midlertidig udstationering her) kan vælges. Samme tvivl opstår i relation til medarbejdere, hvis *kontrakter er tidsbegrænsede*.

Et valg til tillidsmand og den heraf følgende afskedigelsesbeskyttelse kan i alt fald næppe hindre, at fratrædelse må finde sted på det forud fastlagte tidspunkt, f.eks. ved kontraktstidens udløb, se nedenfor kapitel 3, 1.2.1. På en arbejdsplads, hvor der i hovedsagen er beskæftiget fast ansatte, synes det også at stride mod overenskomstens forudsætninger, såfremt der vælges en løsarbejder. Undtagelse heri vil dog gælde, såfremt den pågældende rent faktisk har arbejdet hos arbejdsgiveren i længere tid, således at hans status som løsarbejder er gledet i baggrunden.

FV 6/5 1949, løsarbejdere: Udtalt: *„Til det saaledes anførte skal Opmanden – uden i øvrigt at tage Stilling til Spørgsmaalet – bemærke, at det i en Virksomhed, der baade beskæftiger faste (f.eks. ugelønnede) Arbejdere og Løsarbejdere (Arbejdere der antages for den enkelte Dag), kan være rimeligt, at Tillidsmanden vælges blandt de faste Arbejdere. Dette ville ogsaa være naturligt, hvis Brdr. R dels beskæftigede fast antagne Folk, dels Løsarbejdere, men saaledes er Forholdet ikke, idet efter det oplyste samtlige hos Firmaet beskæftigede Arbejdere er Løsarbejdere i teknisk Forstand. Dette udelukker naturligvis ikke, at der indenfor Kredsen af Arbejdere findes nogle, som paa Grund af lang Tids Beskæftigelse hos Firmaet eller af andre Grunde betragtes som knyttet mere fast til Firmaet, og der er efter det oplyste blandt den store Stab af Arbejdere, som Brdr. R benytter, en Kreds som paa Grund af mange Aars Arbejde for Firmaet paa denne Maade kan betragtes som Firmaets faste Folk. Spørgsmaalet bliver saa, om der i Overenskomsten eller Sagens Natur findes Holdepunkter for, at Tillidsmanden skal vælges inden for denne Kreds og i bekræftende Fald, om J kan anses for at høre den til, men til Trods herfor maa anses for at være udelukket fra at vælges til Tillidsmand. – Af Overenskomstens Bestemmelse om, at Tillidsmanden skal vælges blandt de Arbejdere, der har arbejdet mindst eet Aar paa det paagældende Arbejdssted, synes nu at kunne udledes, at Tillidsmanden skal vælges blandt Arbejdere, der er knyttet mere fast til Virksomheden; Dette synes ogsaa at være stemmende med Sagens Natur. Ved Afgørelsen af Spørgsmaalet, om en Arbejder er knyttet mere fast til Virksomheden, vil det være naturligt at see paa, hvorlænge han har arbejdet for Firmaet. Overenskomsten afgør ikke direkte Spørgsmaalet, men synes i § 15, Stykke 2, første Led, at forudsætte, at i hvert Fald Folk, der har arbejdet eet Aar – eventuelt endda kortere Tid – for Firmaet, kan henregnes til de faste Folk, idet den ikke i denne Henseende til Tillidsmanden stiller andet Krav, end at han skal vælges blandt de Arbejdere, der har arbejdet mindst eet Aar i Virksomheden. Dette Krav maa J efter det oplyste antages at opfylde, idet han de sidste 3½ Aar saa at sige daglig har søgt og også har faaet Arbejde for Firmaet. Der er saaledes ingen Væsensforskel paa*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 74

ham og de andre (ældre) Folk, der arbejder for Firmaet, og da Overenskomsten ikke stiller Krav om, at Tillidsmanden skal vælges blandt dem, der har arbejdet længst for Firmaet, opfylder han forsaavidt kravet for at blive valgt".

FV 4/6 1981, lærlinge på tidsbegrænset kontrakt: Udtalt, at de udførlige tillidsmandsregler i den af sagen omhandlede overenskomst ikke omtalte lærlinge, og at det ikke kunne antages, at det havde været en forudsætning for tillidsmandsreglerne, at lærlinge på kontrakt kunne vælges som tillidsmand. Ansættelsesforholdet for en lærling ophører ved kontraktens udløb, og ville man have gjort ændring i dette forhold i tilfælde af, at pågældende vælges til tillidsmand, burde det have været nævnt i overenskomstens tillidsmandsregler.

Krav om ansættelse i uopsagt stilling

Tanken om, at den, der ikke er (fastere) knyttet til arbejdspladsen, heller ikke kan vælges, synes også at måtte få den konsekvens, at *personer i opsagt stilling næppe kan vælges*. Dog er det herved en forudsætning, at fratrædelsen klart var bestemt over for den pågældende inden valget. Er dette ikke tilfældet, udgør den omstændighed i sig selv, at en afskedigelse var påtænkt, ikke tilstrækkelig *„tvingende"* afskedigelsesgrund – jf. i øvrigt nedenfor under kapitel 3, 1. I øvrigt kan det være udtrykkeligt bestemt i overenskomsten, at kun personer i uopsagt stilling er valgbare.

FV 7/6 1937, ansættelsen var muligt kun af midlertidig karakter: Udtalt: *„Det er oplyst under sagen, at … C, som havde været ansat hos firmaet E fra april 1935, indtil han på grund af firmaets ophør blev afskediget til fratrædelse i midten af januar 1937, blev ansat hos firmaet N, der var en fortsættelse af firmaet E. Antagelsen skete i henhold til et brev fra N's driftsleder, som meddelte, at der foreløbig var arbejde til ham en 14 dages tid. Anledningen til driftslederens henvendelse til C var den, at firmaet havde haft visse vanskeligheder med trykningen af bladet 'Tempo', der skulle trykkes på en maskine, som C tidligere havde betjent. Efter de 14 dages forløb blev der imidlertid sagt til C, at der foreløbig var arbejde til ham, og arbejdsforholdet vedvarede, indtil C som foran nævnt blev afskediget til fratrædelse den 23. april, altså godt 3 måneder. I denne tid havde C været beskæftiget ved den nævnte maskine med trykning af bladet 'Tempo', undtagen den sidste uge. Noget over midten af februar blev han, der under sin ansættelse hos firmaet E havde været tillidsmand i tiden fra april 1936 indtil hans fratrædelse, valgt til tillidsmand for trykkeriet. – Efter voldgiftsrettens opfattelse var trykker C retmæssig indehaver af stillingen som tillidsmand, da han blev afskediget, hvilket i øvrigt heller ikke bestrides af Københavns Bogtrykkerforening. I denne forbindelse bemærkes, at firmaet ikke fremkom med nogen protest, da det modtog meddelelse om valget af C til tillidsmand, ligesom det ejheller har gjort indsigelse mod hans berettigelse til at optræde som tillidsmand, når han over for firmaet optrådte som sådan. Spørgsmålet er da, om firmaet har været berettiget til at afskedige C til trods for, at han var tillidsmand. En sådan be-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 75

rettigelse kan firmaet efter voldgiftsrettens mening ikke støtte på beskaffenheden af C's tilknytning til firmaet. I så henseende må det være uden betydning, at firmaet først kun tænkte sig at beskæftige C en 14 dages tid, når han dog faktisk blev hos firmaet lang tid udover denne frist. Uden betydning er det endvidere, at der fra driftslederens side i den foran nævnte anledning er faldet en ytring om, at C, hvis han var utilfreds, hellere måtte se sig om efter noget andet. Snarere kunne det tænkes at blive af betydning, at firmaet, efter hvad Københavns Bogtrykkerforening har anført, kun ville have haft til hensigt at beholde C, sålænge bladet 'Tempo' skulle trykkes på den maskine, som C blev sat til at betjene; men denne omstændighed har dog ikke tilstrækkelig vægt over for overenskomstens udtrykkelige bestemmelse om afskedigelse af en tillidsmand. – Endelig er det ikke godtgjort, at C skulle have ladet sig vælge til tillidsmand for at bringe sig i sikkerhed for afskedigelse, hvorved bemærkes, at firmaet som foran nævnt ikke har protesteret mod dette valg."

FV 24/9 1926, akkordforhold, opsigelses tydelighed: En maskinarbejder ved et værft havde fået at vide, at han var afskediget fra 24. juli at regne. Han stod imidlertid i en ufuldført akkord, hvorfor afskedigelsen ikke fik virkning med det samme. Han valgtes nu til tillidsmand. Værftet protesterede mod valget og fastholdt, at afskedigelsen måtte træde i kraft ved akkordens afslutning. – Det udtales af opmanden: *„Idet nu bemærkes, at der findes at måtte gives sammenslutningen medhold i, at en virksomhed må være berettiget til at antage en mand til et bestemt arbejde eller for en bestemt tid med den virkning, at ved kommende mand også afgår til det berammede tidspunkt, kommer afgørelsen i nærværende divergens til at bero på, om det kan tilstrækkeligt godtgøres, at en tilkendegivelse af, at hans arbejde på fabrikken skulle ophøre, når den omtalte akkord var fuldført, er givet N. Denne har bestemt nægtet, at en sådan tilkendegivelse er meddelt ham og der må gives forbundet medhold i, at visse omstændigheder i sagen, bl.a. at afskedigelsen godt kunne være udskudt til efter undermesterens hjemkomst efter 14 dages ferie, idet arbejdet ville vare ca. 4 uger, taler noget for sandsynligheden af rigtigheden af N's benægtelse så meget mere, som det næppe er coutume at give en 4-ugers opsigelsesfrist. På den anden side har den fungerende undermester bestemt fastholdt, at tilkendegivelsen er givet N, og da hans forklaring væsentlig bestyrkes ved en af formand B afgiven vidneforklaring, hvis rigtighed ikke tør betvivles, samt da det må anses for utvivlsomt, at N har været afkrydset som skullende have sin afskedigelse i ugen 17. til 24. juli d.å., hvilket bestyrker sandsynligheden af, at afskedigelsen også er effektueret, findes sammenslutningens frifindelsespåstand at måtte tages til følge."*

Betydningen af sideordnede tillidshverv i fagforeningen

Den omstændighed, at en medarbejder tillige er *valgt ind i fagforeningens ledelse*, synes ikke i sig selv at afskære pågældende fra at kunne lade sig vælge som tillidsmand.

FV 6/5 1949, den valgte var næstformand i fagforeningen: Udtalt: *„Efter det oplyste opfylder J endvidere Kravet om at være en anerkendt dygtig Arbejder. Spørgsmaalet bliver herefter, om andre Grunde udelukker ham fra at blive valgt som Tillidsmand,*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 76

og i saa Henseende er kun anført den Omstændighed, at han er Næstformand i Fagforeningen. Efter Overenskomstens Ordlyd udelukker dette ikke, at han vælges, men dette er afgørende, hvis i øvrigt vægtige Grunde kunne anføres mod Valget. Det maa nu vel indrømmes, at Valget af Næstformanden i Fagforeningen som Tillidsmand i visse Situationer vil kunne give større Mulighed for Uro på Arbejdspladsen end Valget af en anden Tillidsmand, men paa den anden Side kan der ikke bortses fra, at netop Valget af et Medlem af Fagforeningens Bestyrelse i andre Tilfælde kan betyde en Fordel for Firmaet og Forholdene på Arbejdspladsen. Opmanden tør herefter ikke statuere, at det vil være udelukket at vælge Max Jensen som Tillidsmand."

Anciennitetskrav

Reglens indhold

Der kan *ikke ud fra almindelige overvejelser over overenskomstens forudsætninger opstilles et krav om, at den valgte har en bestemt anciennitet.* For at opnå, at den valgte har et tilstrækkeligt kendskab til forholdene på den arbejdsplads, hvor han skal virke, og at han er rimeligt dygtig, fastslås det imidlertid ofte udtrykkeligt i overenskomsterne, at han skal have en vis anciennitet i virksomheden. Nægter de i henhold til regler af denne art valgbare at modtage valg, forlises evt. muligheden for at få en tillidsmand. Og er der uden reservation opstillet en fast anciennitetsgrænse, men har ingen af de ansatte passeret denne, er der ingen mulighed for at vælge tillidsmand.

Et overenskomstmæssigt anciennitetskrav sigter normalt blot på at få valget foretaget blandt de mest egnede, ikke på at afskære medarbejderne fra overhovedet at få en tillidsmand. I overensstemmelse hermed er kravet undertiden udformet på den måde, at valget skal foretages blandt dem, der blot har været *længst* beskæftigede. Ud fra samme tankegang kan det også være foreskrevet, at den, som er *nærmest* til at opfylde en opstillet anciennitetsgrænse, kan vælges, når ingen har passeret denne.

FV 19/10 1994, flere opfyldte anciennitetskravet, men ønskede ikke at modtage valg: En overenskomst bestemte, at en tillidsmand skulle vælges blandt de anerkendt dygtige medlemmer af forbundet, der havde arbejdet i mindst et år i de sidste to år på pågældende virksomhed. Når sådanne ikke fandtes i et antal på mindst fem, kunne der dog under visse betingelser suppleres op blandt de medlemmer, der havde arbejdet der længst, men der krævendes dog mindst 6 mdrs. anciennitet for at være valgbar. – Herefter antaget, at en medarbejder, der på valgtidspunktet kun havde ca. 2 dages anciennitet i virksomheden, ikke var valgbar som sikkerhedsrepræsentant efter bestemmelsen, idet det efter det foreliggende måtte lægges til grund, at der var flere andre elektrikere på pladsen, som opfyldte anciennitetskravet, uden at der i sagen var oplysninger, der viste, at ingen af dem ønskede at modtage valg. Under disse om-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 77

stændigheder fandtes der ikke at foreligge forhold, der kunne begrunde, at der ud fra mere overordnede arbejdsmiljømæssige hensyn måtte bortses fra overenskomstens valgbarhedsbetingelse. En dispensationsadgang, som var hjemlet i overenskomsten, tilkom alene organisationerne, og der forelå ikke i tiden indtil arbejdsgiverorganisationens indsigelse mod valget omstændigheder, der ud fra passivitetsbetragtninger gjorde det stedfundne valg gyldigt, eller som påtvang organisationerne at give en dispensation. Pågældende fandtes herefter ikke på noget tidspunkt at have opnået beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant.

FV 10/10 1974, klar anciennitetsregel: Udtalt, at for at opnå den særlige retsbeskyttelse, som en overenskomsts tillidsmandsregler indeholdt, måtte det være en forudsætning, at den, som vælges, også opfylder de i overenskomsten fastsatte betingelser for at modtage valg, herunder en betingelse om en vis tids beskæftigelse i virksomheden – i det pågældende tilfælde *„mindst 1 år"*. Da en arbejder, der blev valgt den 27. maj, ikke opfyldte denne betingelse, havde valget ikke været gyldigt. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at han kun manglede forholdsvis få dage i at opfylde betingelsen. Den ganske klare regel i overenskomsten måtte overholdes, således at det ikke i det enkelte tilfælde skal være afhængig af et skøn over, hvor mange eller hvor få dage, der kan bortses fra, for at anse anciennitetsbestemmelsen for at være opfyldt. Tillidsmandsbeskyttelsen kunne derfor ikke gøres gældende, da den pågældende blev afskediget den 31. maj.

FV 11/11 1950, de valgbare nægtede at lade sig vælge: Udtalt: *„Det må nu vel erkendes, at afgrænsningen af den i bestemmelsen omtalte kreds af 'de arbejdere, der har været beskæftiget længst i den pågældende virksomhed' i visse tilfælde vil kunne volde tvivl, men i nærværende sag må det anses for givet, at denne kreds i det højeste kan omfatte svendene under nr. 1-5, og i hvert fald ikke svendene under nr. 6-11. Som følge heraf kan O ikke anses at opfylde den i bestemmelserne foreskrevne anciennitetsbetingelse. – Heroverfor har forbundet gjort gældende, at af de under nr. l-5 anførte svende har nr. 3 og 4 tidligere været tillidsmænd og ønsker ikke at være dette mere, og at også nr. l, 2 og 5 har nægtet at tage imod valg. Herefter må det stedfundne valg anses for gyldigt. De ovenfor gengivne bestemmelser giver svendene ret til at vælge tillidsmand, men giver på den anden side arbejdsgiveren ret til at kræve, at valget skal foretages blandt de arbejdere, der har været beskæftiget længst i virksomheden. Denne ret, der har vægtige saglige grunde, og som det er af væsentlig interesse for arbejdsgiveren at kunne fastholde, ville imidlertid kunne gøres aldeles illusorisk, dersom svendene gyldigt kunne vælge en yngre svend til tillidsmand alene med den begrundelse, at alle de svende, der med rimelighed kan henføres til de længst beskæftigedes kreds, har nægtet at modtage valg."*

Anciennitetsudregningen

Det afhænger af den konkrete overenskomst og de i relation til denne herskende traditioner (kutymer), hvorledes ancienniteten skal opgøres.

I så henseende er udgangspunktet, at ancienniteten skal være til stede *på valgets tidspunkt*. Valget kan således tilsidesættes, selv om den fornødne ansættelsestid måtte blive nået under en klagesags be-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 78

handling. På den anden side vil et omvalg foretaget efter at pågældende opfylder anciennitetsbetingelsen, være tilstrækkeligt til at sikre valgets lovlighed.

FV 29/3 1951, forudsætningsvis; betingelsens opfyldelse på valgets tidspunkt: Udtalt: *„Striden mellem parterne drejer sig, for så vidt angår 1 års-betingelsen, om, hvorvidt denne betingelse skal forstås således, at den, der vælges, på valgets tidspunkt skal have arbejdet på vedkommende arbejdsplads i det sidste år, bortset fra eventuelle kortvarige afbrydelser på grund af sygdom eller lign. Den førstnævnte forståelse hævdes af foreningen, den sidstnævnte af forbundet. – Under hensyn til, at formålet med bestemmelsen, der er givet i arbejdsgiverens interesse, er at sikre, at den, der vælges til tillidsmand, har en virkelig tilknytning til arbejdspladsen, findes der at måtte gives foreningen medhold i den af denne hævdede forståelse."*

Med hensyn til spørgsmålet om, hvad der medgår til erhvervelse af anciennitet, gælder følgende:

Anciennitet i *faget* anses normalt ikke for at være tilstrækkeligt, der må oftest være tale om anciennitet i pågældende *virksomhed* – muligvis endog i pågældende *afdeling*.

FV 18/11 1985, anciennitet i virksomheden: En overenskomst fastslog at *„stk. 1. I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. – Stk. 2. Tillidsmanden vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere i virksomheden, dog kan tillidsmanden ikke vælges blandt arbejdere med mindre end et års anciennitet – medmindre arbejdsgiveren og arbejderne er enige herom …"* – En sikkerhedsrepræsentant havde været i virksomheden længe nok, men kun 3 mdr. i den afdeling, hvor han var valgt. Der var ubestridt tale om en større virksomhed. – Udtalt at *„henset til bestemmelsen i § 41, stk. 1 om valg af tillidsmænd for den enkelte afdeling i større virksomheder kunne bestemmelsen for så vidt naturligt forstås som af klagerne anført. Det havde imidlertid ikke under sagen været muligt at få bestemmelsens tilblivelseshistorie nærmere belyst, hvorfor udgangspunktet for fortolkning af bestemmelsen må blive dens ordlyd, hvorefter l års anciennitet i virksomheden som sådan er tilstrækkeligt som betingelse for valgbarhed også i den enkelte afdeling. Opmanden må være enig med de indklagede i, at det er klagerne, der har bevisbyrden for, at bestemmelsen skal forstås anderledes. Denne bevisbyrde har klagerne efter opmandens opfattelse ikke løftet. … For så vidt angår kendelsen fra 1949 kan denne heller ikke efter opmandens opfattelse anføres til støtte for klagernes anbringende, idet den pågældende overenskomstbestemmelse udtrykkeligt gjorde anciennitet på 'det pågældende arbejdssted' til en valgbarhedsbestemmelse. Den pågældende overenskomst brugte således ikke det i nærværende overenskomst anvendte udtryk 'virksomheden'. I øvrigt må det være opmandens opfattelse, at bestemmelserne i § 41, stk. 1 og 2 også kan forstås som af de indklagede anført, nemlig at stk. 1 giver regler om antallet af tillidsmænd, hvorimod stk. 2 indeholder valgbarhedsbetingelser, der gælder uanset om valget foretages for hele virksomheden eller for en enkelt afdeling. Opmanden*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 79

finder herefter at måtte give de indklagede medhold i, at der ved valg af tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant i den enkelte afdeling af en større virksomhed ikke kan stilles krav om 1 års anciennitet i den pågældende afdeling, men alene i virksomheden som sådan."

FV 6/12 1949, anciennitet i afdelingen: Et støberi var på forbundets foranledning opdelt i to afdelinger m.h.t. tillidsmandsvalg. – Antaget, at herefter kunne en arbejder, der var blevet overflyttet fra den ene afdeling til den anden, ikke vælges til tillidsmand, idet han, skønt han havde været en del år på virksomheden, kun havde arbejdet 15 måneder i pågældende afdeling, hvilket ikke antoges at være tilstrækkeligt efter den gældende anciennitetsregel. Ordet *„arbejdssted"* i overenskomsten antoges således at måtte være ensbetydende med afdeling, da denne forståelse er bedst stemmende med hensynene bag reglen.

Man vil også som almindeligt udfyldende regel gå ud fra, at der ikke vil kunne gøres fradrag for *korterevarende fravær* p.g.a. sygdom o.l. eller for *korterevarende hjemsendelser* f.eks. på grund af arbejdsmangel. Derimod vil det normale udgangspunkt i mangel af anden overenskomstmæssig regel nok være, at kun *sammenhængende* ansættelsesperioder kan tælle med, og at altså tidligere ansættelsesforhold ikke kan inddrages i opgørelsen.

FV 29/3 1951, adskilte ansættelsesperioder; betydningen af omvalg: Udtalt: *„Striden mellem parterne drejer sig, for så vidt angår 1 års-betingelsen, om, hvorvidt denne betingelse skal forstås således, at den, der vælges, på valgets tidspunkt skal have arbejdet på vedkommende arbejdsplads i det sidste år, bortset fra eventuelle kortvarige afbrydelser på grund af sygdom eller lign., eller om det er tilstrækkeligt, at han i flere arbejdsperioder tilsammen har arbejdet på arbejdspladsen i mindst 1 år. Den førstnævnte forståelse hævdes af foreningen, den sidstnævnte af forbundet. – Under hensyn til, at formålet med bestemmelsen, der er givet i arbejdsgiverens interesse, er at sikre, at den, der vælges til tillidsmand, har en virkelig tilknytning til arbejdspladsen, findes der at måtte gives foreningen medhold i den af denne hævdede forståelse. Idet L herefter ikke den 24. februar 1951 fyldestgjorde 1 års-betingelsen, har firmaets protest mod valget allerede som følge heraf være berettiget. Idet dernæst den omstændighed, at hans sidste ansættelse hos firmaet under sagens faglige behandling har nået en varighed af 1 år, ikke kan medføre, at han skulle blive valgbar ved det omvalg, der som følge af den berettigede protest skal finde sted, vil foreningens påstand være at tage til følge."* – Det bør nok bemærkes, at den i kendelsen opstillede antagelse om, at et omvalg, efter at anciennitetskravet er opfyldt, ikke er tilstrækkeligt til at sikre valget, næppe er holdbar.

FV 16/6 1928, korterevarende fraværs betydning; spm. om der er tale om en reel afbrydelse: Udtalt: *„Kravet i § 2 om, at Tillidsmanden skal have arbejdet mindst 1½ Aar på Arbejdsstedet er i Arbejdsgiverens Interesse, idet han herved sikres mod, at en Arbejder, som mangler virkelig Tilknytning til Virksomheden, bliver Mellemled og Forhandlingsorgan mellem Ledelsen og Arbejderne. Efter Opmandens Skøn maa det*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 80

herfor som Regel være Forudsætningen, at den paagældende paa Valgets Tidspunkt staar i et Arbejdsforhold, som da har varet det i Paragraffen nævnte Tidsrum af 1½ Aar. Hvis en Arbejder en kortere Tid er fraværende paa Grund af Sygdom eller som 'hjemsendt' paa Grund af Arbejdsmangel og derfor paany fortsætter Arbejdet hos Virksomheden, er der dog ikke noget saadant brud paa Tilknytningen, at han ikke herefter skulde kunne vælges til Tillidsmand, naar han enten forud for en saadan midlertidig Afbrydelse havde arbejdet dersteds i 1½ Aar, eller naar dette Tidsrum er naaet ved Sammenlægning af Tiden før og efter en saadan rent midlertidig Afbrydelse af Arbejdsforholdet. Men i det foreliggende Tilfælde ligger Sagen anderledes. Christensen har som Følge af Uoverensstemmelse med Arbejdsledelsen selv valgt at opgive sit Arbejde hos Aktieselskabet, antagelig for at søge Beskæftigelse andetsteds. Hans Tilknytning til Aktieselskabet er herved brudt, og det skønnes ikke rettere end, at han, naar han efter 8 Maaneders Forløb atter antages dersteds, maa være stillet som en anden nyantaget Mand, der for at blive Tillidsmand maa dokumentere virkelig Tilknytning til Virksomheden ved at arbejde 1 ½ Aar dersteds, inden han kan vælges som Tillidsmand med forpligtende Virkning for Arbejdsgiveren."

Krav m.h.t. dygtighed

Også den valgtes personlige egenskaber vil naturligvis kunne spille en rolle for hans muligheder for at løse sine tillidsmandsopgaver. Ikke blot er personlig dygtighed på de fleste områder en forudsætning for, at den valgte til fulde kan forstå de hensyn, som gør sig gældende ved overenskomstens forvaltning på arbejdspladsen. Sådan dygtighed vil også meget langt være en forudsætning for, at den valgtes ord har virkelig vægt hos arbejdsgiveren og hos kollegerne.

Overenskomsterne indeholder derfor ofte bestemmelser, der stiller krav til den valgtes dygtighed. Det ligger imidlertid i sagens natur, at det kan være vanskeligt at udmåle, hvorvidt et krav af denne art er opfyldt. Man vil derfor ofte pålægge arbejdsgiveren bevisbyrden for, at det *ikke* er opfyldt. En overenskomstregel af denne art må heller ikke opfattes på den måde, at *kun* de dygtigste er valgbare. Den vil også meget langt blive fortolket således, at den ikke umuliggør, at der overhovedet kan vælges en tillidsmand.

AT 1982 s. 122 (FV 11/2 1982), stillingen hvis ingen opfylder kravet, også andre end de dygtigste er valgbare: En overenskomst foreskrev, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt de *„anerkendt dygtige medarbejdere"*. Dette antoges at skulle sikre, at den valgte havde faglige kvalifikationer til at bestride hvervet. I denne forbindelse antoges kravet herom dog ikke at kunne gøres gældende, såfremt ingen ansat, organiseret medarbejder opfyldte det, ligesom der heri heller ikke ansås at ligge en betingelse om, at kun den dygtigste eller en af de dygtigste kan vælges. Således kunne den, som mindst opfylder de krav, der gennemsnitligt kan forventes opfyldt inden for den gruppe, han skal repræsentere, normalt vælges. På denne baggrund antaget, at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 81

arbejdsgiveren ikke kunne modsætte sig valget af en arbejdstager, over hvem der var fremkommet klager fra kunderne.

FV 12/9 1985, hvad er dygtighed, almindelige omdømme og faglige kvalifikationer, medvirken til overenskomststridig aktion: En arbejdsgiver gjorde indsigelse mod valg af en tillidsrepræsentant bl.a. med henvisning til, at den pågældende ikke opfyldte betingelsen om, at han skulle være en anerkendt dygtig arbejder. Udtalt, at afgørelsen af, om han var en anerkendt dygtig arbejder, måtte træffes på grundlag af en vurdering af hans almindelige omdømme og hans faglige kvalifikationer til at bestride hvervet som tillidsmand med den hertil hørende pligt til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde. Ved vurderingen af hans almindelige omdømme blev det lagt til grund, at der ikke tidligere havde været nogen påtale fra virksomhedens side med hensyn til hans arbejdsindsats eller andet. Med hensyn til de faglige kvalifikationer til at bestride hvervet som tillidsmand var det vel godtgjort, at han på et tidspunkt aktivt havde medvirket til, at arbejdet ikke var blevet genoptaget efter afslutningen af en lovlig storkonflikt. En sådan handlemåde må vel i almindelighed berettige til at anse vedkommende arbejder for uegnet til hvervet som tillidsmand. Ved vurderingen af det konkrete tilfælde måtte der imidlertid tages hensyn til, at episoderne havde fundet sted i en periode med betydelig uro på store dele af arbejdsmarkedet og i øvrigt kunne have udviklet sig voldsommere end normalt på grund af forskelle i kulturel og sproglig henseende blandt virksomhedens arbejdere samt et mangelfuldt kendskab til eller forståelse for faglige regler og traditioner hos den pågældende, der var fremmedarbejder. Herefter kunne valget ikke underkendes på dette grundlag.

FV 8/2 1967, arbejdsgiverens bevisbyrde for manglende dygtighed, alle kan evt. opfylde betingelsen: Udtalt, at en regel om, at tillidsmanden skulle vælges blandt *„de anerkendt dygtige arbejdere“*, måtte antages at sigte på arbejdere, der må anerkendes som dygtige også af arbejdsgiveren. Såfremt en arbejdsgiver nægter at anerkende, at en arbejder, der er valgt som tillidsmand, hører til blandt de dygtige arbejdere, må det imidlertid påhvile arbejdsgiveren at bestyrke dette, og afgørelsen må herefter træffes efter et skøn ud fra de foreliggende omstændigheder. Det er herved af betydning, at parterne så vidt det er gørligt tilvejebringer nærmere oplysninger om objektive forhold til støtte for deres standpunkt. Det antoges, at der inden for de dygtige arbejdere kan være forskel på kvalifikationerne, og at det ikke kunne være udelukket, at alle eller næsten alle arbejdere navnlig inden for et mindre værksted opfylder bestemmelsen. Den omstændighed, at det af den konkrete sag omhandlede arbejde i sig selv var af mindre kvalificeret art, var ikke til hinder for, at betingelsen ansås opfyldt.

Krav om personlig egnethed

Overenskomsterne kræver jævnlig, at den valgte skal være *„anerkendt dygtig“*, *„egnet“* el. lign. Forskrifter af denne art afspejler til dels et behov, som også er til stede, selv om overenskomsten ingen udtrykkelige betingelser stiller af denne art. For at tillidsmandsordningen kan fungere efter hensigten, må den, der bestrider posten, jo

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 82

have sådant niveau og personlige egenskaber, at han kan opnå den nødvendige autoritet, og i det hele taget må formodes alvorligt at gå ind i den samarbejds- og retsordning, overenskomsten repræsenterer. Det antages derfor, at personer, som savner *egnethed* for hvervet – f.eks. på grund af manglende vilje til at overholde givne forskrifter – heller ikke er valgbare, uanset dette ikke fremgår udtrykkeligt i overenskomsten.

Kravet om egnethed vedrører imidlertid kun relationen til arbejdsgiveren. Det kan medføre en væsentlig familiemæssig belastning at påtage sig et tillidsmandshverv bl.a. på grund af det store arbejde, der følger med posten. Hvorvidt forhold af denne art stiller sig hindrende i vejen for bestridelsen af tillidsmandsfunktion, er det imidlertid kun den pågældende selv, som bestemmer.

FV 7/10 1997, tydelige samarbejdsproblemer, men det påberåbte var ikke medregnet i overenskomstens opregning af begrundelser for en indsigelse: En arbejdsgiver gjorde indsigelse mod en medarbejders valg som tillidsrepræsentant med henvisning til, at der navnlig i forbindelse med pågældendes arbejde som sikkerhedsrepræsentant havde været betydelige samarbejdsproblemer med ham. Heroverfor gjorde man på arbejderside gældende, at indsigelsesretten kun vedrørte de særlige forhold, som konkret var opregnet i overenskomstens bestemmelser om arbejdsgiverens adgang til at gøre indsigelse mod valget. – Opmanden tilkendegav, at arbejdsgiveren havde mulighed for at modsætte sig valget også uden for de tilfælde, som udtrykkeligt opregnedes i overenskomsten, men at der påhvilede arbejdsgiveren en tung bevisbyrde for, at der forelå sådanne særlige forhold, som medførte, at en valgt tillidsrepræsentant måtte anses for uegnet til at udføre hvervet. Denne bevisbyrde ansås ikke løftet i den pågældende sag.

FV 30/11 1988, indsigelse mod tillidsmandsvalg grundet samarbejdsvanskeligheder; pågældende havde været sikkerhedsrepræsentant i en årrække: En overenskomst bestemte, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, og at valget skulle godkendes af fagforeningen og anmeldes skriftligt over for den pågældende ledelse. Denne var herefter berettiget til over for den faglige organisation at gøre begrundet indsigelse mod valget inden 3 uger efter meddelelsen. Efter at der på en arbejdsplads var valgt en tillidsrepræsentant, der allerede i en periode havde været sikkerhedsrepræsentant, gjorde arbejdsgiveren indsigelse mod valget med henvisning til samarbejdsvanskeligheder og opsagde efterfølgende den pågældende fra sin stilling. – Udtalt, at tillidsmandsreglerne ikke udtalte noget om, hvilke forhold der kunne gøre en indsigelse begrundet. Et rimeligt godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse er en betingelse for, at tillidsrepræsentantinstitutionen kan fungere efter sit formål. Det måtte derfor antages, at alvorlige samarbejdsvanskeligheder mellem ledelse og en valgt tillidsrepræsentant kunne være begrundet indsigelse, når disse samarbejdsvanskeligheder ikke hovedsagelig skyldes ledelsens forhold. Efter de under den konkrete sag fremkomne oplysninger ansås indsigelsen mod valget for at have været begrundet. Den valgte havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 83

FV 24/3 1987, deltagelse i overenskomststridigt møde i arbejdstiden; betydningen af, at der tidligere havde været afskedigelsesgrund: En virksomhed nægtede at anerkende genvalget af en tillidsmand med henvisning til, at den pågældende savnede personlig egnethed til hvervet. Den pågældende, som i et år har været tillidsmand i virksomheden, havde således uden tilladelse afholdt et møde med folkene i arbejdstiden, og da dette blev påtalt, var der blevet foranstaltet en arbejdsnedlæggelse. – Udtalt, at en indsigelse bygget på, at den valgte har forset sig groft mod sine pligter som tillidsmand, således at det havde været berettiget at skride til afskedigelse uden varsel, bevirker, at den pågældende ikke behøver accepteres som genvalgt tillidsrepræsentant, såfremt indsigelsens rigtighed bevises. Dette må gælde, uanset at den tidligere pligtstridige handlemåde ikke gav virksomheden anledning til afskedigelse, men blot medførte en tilkendegivelse fra virksomheden om, at man ikke længere kunne anerkende ham som tillidsmand. Det måtte herefter være afgørende, hvorvidt den pågældende i forbindelse med det omstridte møde havde optrådt på en måde, som virksomheden med rette havde kunnet anføre som *„tvingende grund"* til afskedigelse (hvilket krævedes efter overenskomsten). Det måtte i så henseende efter bevisførelsen lægges til grund, at driftslederen den pågældende dag kl. 8,00 havde meddelt tillidsmanden, at der ikke måtte holdes møde i arbejdstiden, men at mødet desuagtet var blevet afholdt med deltagelse af tillidsmanden. Ud fra det foreliggende kunne man imidlertid ikke tilsidesætte tillidsmandens forklaring om, at han inden mødet havde underrettet folkene om driftslederens afgørelse og foreholdt dem det overenskomststridige i deres forehavende. Selv om det vel måtte forekomme rimeligt og naturligt, om han mere aktivt end sket havde søgt at formå folkene til at afstå fra det planlagte møde, fandtes det herefter betænkeligt at fastslå, at han ved sin optræden forud for mødet eller ved sin blotte deltagelse i mødet havde tilsidesat sine pligter som tillidsmand på en sådan måde, at det kunne give tvingende afskedigelsesgrund. Indsigelsen mod genvalget var herefter ikke berettiget.

FV 9/9 1986, drikfældig sikkerhedsrepræsentant: Udtalt, at til en sikkerhedsrepræsentants opgaver hører blandt andet, at han skal medvirke til, at der under arbejdet i farlige afdelinger forekommer færrest mulige faremomenter. Herunder måtte også falde, at han skal arbejde for, at der ikke på grund af drikkeri blandt arbejderne opstår forøget risiko for ulykker. En af sagen omfattet arbejder havde i januar 1986 fået en berettiget alvorlig advarsel både mundtligt og skriftligt imod drikkeri. Han fandtes herefter ikke at være egnet til at være sikkerhedsrepræsentant, således som det krævedes i overenskomsten, der foreskrev, at tillidsrepræsentanterne så vidt muligt skulle vælges blandt de dygtige og dertil egnede arbejdere. En fra arbejdsgiverside nedlagt protest mod valg af den pågældende fandtes derfor at have været berettiget.

FV 12/9 1985, medvirken til overenskomststridig aktion: Udtalt, at afgørelsen af, om han var en anerkendt dygtig arbejder, måtte træffes på grundlag af en vurdering af hans almindelige omdømme og hans faglige kvalifikationer til at bestride hvervet som tillidsmand med den hertil hørende pligt til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde. Ved vurderingen af hans almindelige omdømme blev det lagt til grund, at der ikke tidligere havde været nogen påtale fra virksomhedens side med hensyn til hans arbejdsindsats eller andet. Med hensyn til de faglige kvali-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 84

fikationer til at bestride hvervet som tillidsmand var det vel godtgjort, at han på et tidspunkt aktivt havde medvirket til, at arbejdet ikke var blevet genoptaget efter afslutningen af en lovlig storkonflikt. En sådan handlemåde må vel i almindelighed berettige til at anse vedkommende arbejder for uegnet til hvervet som tillidsmand. Ved vurderingen af det konkrete tilfælde måtte der imidlertid tages hensyn til, at episoderne havde fundet sted i en periode med betydelig uro på store dele af arbejdsmarkedet og i øvrigt kunne have udviklet sig voldsommere end normalt på grund af forskelle i kulturel og sproglig henseende blandt virksomhedens arbejdere samt et mangelfuldt kendskab til eller forståelse for faglige regler og traditioner hos den pågældende, der var fremmedarbejder. Herefter kunne valget ikke underkendes på dette grundlag.

FV 21/4 1983, modstridende forklaringer om diverse mislige forhold: Ifølge en overenskomst skulle tillidsmanden vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, og det var endvidere hans pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. I anledning af, *at* en arbejdstager, der valgtes som tillidsmand, hævdedes at have udnyttet arbejdsløshedsdagpengereglerne ukorrekt, *at* han havde forsømt arbejdstiden, *at* han havde udtalt sig til offentligheden med hensyn til ulykkesfrekvensen, og *at* han havde tilkaldt arbejdstilsynet uden grund, nægtede arbejdsgiveren at godkende hans valg til tillidsrepræsentant. – Antaget, at der ikke kunne tages stilling til førstnævnte forhold, da dette endnu ikke var afklaret ved Ankenævnet for Arbejdsløshedsforsikringen. Videre antaget, at der om de øvrige forhold var afgivet modstridende forklaringer, således at der ikke var grundlag for at statuere tilstedeværelsen af omstændigheder, der med føje kunne begrunde en påtale af valget.

FV 2/9 1971, uhæderlighed: Udtalt: *„Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at L mod bedre vidende har påført den omhandlede lønseddel et for stort beløb i overtidsbetaling. Virksomheden har såvel i januar måned som i april måned tilkendegivet, at man under disse omstændigheder ikke ønskede at acceptere ham som tillidsmand, idet man ikke fandt ham egnet og værdig til denne tillidspost. Når henses til den stilling, en tillidsmand såvel efter overenskomsten som efter arbejdsretlig praksis indtager på en virksomhed og til den beskyttelse, der tilkommer ham, finder opmanden, at der under de foreliggende omstændigheder må gives klagerne medhold i, at L ikke opfylder betingelserne for at kunne vælges som tillidsmand på den klagende virksomhed."*

FV 12/8 1957, uordentligheder, tidligere advarsler, anciennitetens betydning: Udtalt: *„I febr. 1957 valgtes kontrollør P til tillidsmand for det ved teatret i Aalborg beskæftigede personale, og ved skrivelse af 13. febr. 1957 blev der givet teatrets indehaver direktør K meddelelse om valget. I skrivelse af 30. april 1957 meddelte Biografteaterforeningen for Provinsen imidlertid fagforeningen, at direktør K ikke så sig i stand til at godkende det stedfundne tillidsmandsvalg. – har foreningen anført, at P efter almindelige tillidsmandsregler ikke er egnet til hvervet, i hvilket tilfælde spørgsmålet om valgets berettigelse kan prøves ved voldgift i henhold til overenskomstens § 13, 3. stk. Hans arbejde har oftere givet grund til påtale, og allerede før de forhold, der nu har givet anledning til denne sag, har han tre gange været opsagt til fratræden. Kun under hensyn til hans kones sygdom er opsigelsen*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 85

blevet trukket tilbage. I den sidste tid er der også forekommet episoder, der viser, at han ikke er påpasselig med sit arbejde og giver anledning til gnidninger på teatret. Kort før jul 1956 fik han en irettesættelse af direktørens frue, der virker som inspektør på teatret, for ikke at have været til stede i salen ved forestillingens begyndelse, men i stedet at have opholdt sig i kontoret. Først i marts 1957 modtog han en irettesættelse for ikke som foreskrevet at have hængt sin uniform op. Han svarede ved denne lejlighed, at han ikke ville finde sig i tilrettevisninger og tilføjede i den forbindelse, at han nu var valgt som tillidsmand. Han blev i den anledning kaldt op til direktøren den følgende dag og opsagt til fratræden den 1. maj. Denne opsigelse foranledigede en samtale med formanden for afdelingen på direktør Ks kontor, hvor direktør K blev truet med skandalisering i pressen og lukning af teatret. Under indtrykket heraf blev opsigelsen trukket tilbage. – Med hensyn til sagens realitet gør forbundet gældende, at der ikke fra kontrollør Ps side har foreligget forhold, der har kunnet berettige til at protestere mod hans valg til tillidsmand. Set på baggrund af, at P har været ansat ved teatret i 12 år, har der været tale om bagateller, som i alt væsentligt skyldes, at ledelsen af teatret ikke er hensigtsmæssigt ordnet, idet direktøren og hans frue giver modstridende ordrer, f.eks. med hensyn til episoden i december 1956, hvor fruen krævede, at P skulle være i teatret, medens han havde fået anden ordre til at hente programmer. Valget er retteligt meddelt direktøren den 13. febr. 1957, uden at der er protesteret, og der er flere gange uden indsigelse forhandlet med P som personalets tillidsmand. – Medens det på baggrund af kontrollør Ps langvarige ansættelse ikke kan statueres, at de anførte forhold kunne berettige en indsigelse imod, at han valgtes til tillidsmand …". – Det bemærkes i tilknytning til referatet, at kendelsen godkender opsigelsen p.g.a. tillidsmandens optræden ved en senere lejlighed.

FV 9/6 1945, forskellig uordentlig adfærd, nødvendigheden af en streng målestok: Udtalt: *„I det væsentlige er Rigtigheden af disse Klagepunkter erkendt fra Forbundets Side; men det gøres gældende, at disse Uordener i det store og hele maa betragtes som Bagateller, der til dels vilde kunne bebrejdes ogsaa Flertallet af de andre Arbejdere; saaledes Cyklingen paa Gaardspladsen. Hvad særlig angaar Klagen om, at H har forladt sit Arbejde inden Sirenesignalet, er det under Sagen oplyst, at Grunden hertil har været den, at hun kun paa denne Maade kunde faa Lejlighed til at besøge et sygt Barn; herom havde hun intet meddelt Fabriksledelsen, som har erklæret, at Tilladelse til at forlade Arbejdet aldrig vilde være blevet nægtet, saafremt man havde været oplyst om Sammenhængen. Opmanden kan vel indrømme, at de Uordener, der som nævnt kan lægges H til Last, ikke har været af nogen videre alvorlig Natur. Paa den anden Side maa der under Hensyn til, at en Tillidsrepræsentant, der først er anerkendt som saadan, indtager en privilegeret – praktisk talt næsten uafsættelig – Stilling, anlægges en ret streng Maalestok ved Bedømmelsen af, om den paagældende kan anses egnet til at overtage Hvervet. Efter samtlige foreliggende Oplysninger, og da der ikke findes Grund til at betvivle, at Firmaets Indsigelse mod Valget af H til Tillidsrepræsentant er begrundet i rent saglige Hensyn, finder Opmanden, at Fabrikantforeningens Paastand maa tages til Følge, saaledes at H ikke anerkendes som Tillidsrepræsentant."*

FV 17/12 1941, tillidsrepræsentanten realiserede trussel om at foranstalte overarbejdsvægring: Antaget, at en arbejdsgiver var berettiget til at forlange valgt en ny til-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 86

lidsrepræsentant – dog først fra tillidsrepræsentantvalget den næstfølgende april. Anledningen var, at en arbejder var grebet i at ryge, i hvilken forbindelse tillidsrepræsentanten havde modsat sig, at sagen blev ordnet ved fradrag af 2 timers løn. Da det herefter var blevet tilkendegivet ham, at alternativet var den pågældende arbejders afskedigelse, havde tillidsrepræsentanten bemærket, at i så fald ville overarbejde blive standset. Dagen efter var der gennem et højtaleranlæg udsendt meddelelse fra forbundet eller afdelingen om overarbejde. På grund af vanskeligheder med udførelsen af dette, måtte arbejdsgiveren gå over til 2-holds drift. – Udtalt, at det måtte anses tilstrækkeligt godtgjort, at den i øvrigt af Den faste Voldgiftsret konstaterede ulovlige kollektive overarbejdsvægring var blevet gennemført på foranledning af tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten havde – selv om hans adfærd muligt var forvoldt af en forståelig ophidselse – i hvert fald ved dagen derpå at realisere sin trussel i den grad handlet i strid med fundamentale tillidsrepræsentantpligter, at arbejdsgiveren måtte være berettiget til at gøre indsigelse mod hans forbliven som tillidsrepræsentant. Herved også bemærket, at overarbejdsordningens gennemførelse havde en ganske særlig betydning for den pågældende virksomhed.

Fraværendes valgbarhed

I modsætning til, hvad der gælder sikkerhedsrepræsentanter, antages, at det *næppe uden videre kan kræves, at pågældende ikke er fraværende fra arbejdspladsen*.

FV 5/10 1994, orlovshavende: På et overenskomstområde opstod der strid om, hvorvidt en medarbejder, der var fraværende på grund af orlov til børnepasning, sabbat og uddannelse, kunne vælges til tillidsrepræsentant eller kunne opretholde sin status som tillidsrepræsentant. – Udtalt, at efter overenskomsten var det en betingelse for valg, at man var ansat i virksomheden. Dette måtte også være en forudsætning for, at man kunne bevare sin tillidsrepræsentantstatus. Begrebet *„ansat"* var ikke nærmere defineret i den pågældende overenskomst, men reglerne om stedfortræder i overenskomsten viste, at der ikke var et krav om, at man stedse var til stede i virksomheden, der heller ikke kunne forlange valg af en stedfortræder. En sådan forudsætning kunne ej heller indlægges i overenskomstens bestemmelser om tillidsrepræsentantens pligter. På denne baggrund antoges det, at en tillidsrepræsentant med orlov i henhold til orlovsloven stadig måtte anses som ansat, dog at arbejdspligten midlertidigt var suspenderet.

Deltidsansattes valgbarhed

Det kan være udtrykkeligt foreskrevet i overenskomsten, at også deltidsansatte kan vælges. Selv i mangel af sådan regel – eller kutyme – er deltidsansatte imidlertid næppe udelukket fra valg.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 87

4. Valgets gennemførelse

Overenskomstmæssige regler

Også hvad selve valghandlingens gennemførelse angår, finder man ofte udtrykkelige forskrifter i overenskomsterne. F.eks. kan det være bestemt at (alle) arbejdstagerne det pågældende sted deltager i afstemningen eller dog skal have mulighed for at deltage. I så fald har også uorganiserede adgang til at stemme. Det kan imidlertid også være angivet, at kun forbundsmedlemmer deltager, og der kan være truffet bestemmelse om, at den udpegede skal have opnået et vist mindste stemmeantal af samtlige stemmeberettigede for at være gyldigt valgt.

AT 1987/21 – AR 10688, krav om mindste stemmetal for den valgte ej opfyldt, forbundets tilsynspligt: Ved et mæglingsmøde mellem Danske Vognmænds Arbejdsgiversammenslutning og Specialarbejderforbundet opnåedes der enighed om, at en i en virksomhed afskediget sikkerhedsrepræsentant var uberettiget afskediget, hvorfor det skulle indbetales et beløb på 81.000,00 kr. til forbundet. Efter mødet blev den pågældende virksomhed imidlertid bekendt med, at en regel i den gældende overenskomst om, at valget kun var gyldigt, når flere end 1/3 af de i firmaet beskæftigede arbejdere havde stemt for den valgte, ikke var fulgt ved valget af den pågældende sikkerhedsrepræsentant. Man krævede herefter det nu udbetalte forligsbeløb tilbage. – Udtalt, at valget skete under tilsidesættelse af en klar og utvetydig regel i overenskomsten. Uanset at virksomhedens indsigelse mod valget på grund af ukendskab til den skete tilsidesættelse først fremkom ca. 6 måneder efter, at man havde fået underretning om valget, havde den særlige tillidsmandsbeskyttelse, der også omfattede sikkerhedsrepræsentanter, ikke været gældende for den valgte på det tidspunkt, hvor han blev afskediget. Den ved mæglingsmødet indgåede forligsmæssige aftale havde efter det foreliggende til forudsætning, at der var tale om et lovligt valg. Da denne forudsætning var urigtig, blev det for tilbagebetalingskravet afgørende, om forbundet eller firmaet måtte anses for nærmest til at bære risikoen herfor. Som bestemmelserne var udformet, fandtes risikoen at måtte påhvile forbundet, hvis lokale afdeling i henhold til overenskomsten skulle *„godkende“* valget og sende meddelelse herom til arbejdsgiveren, før valget kunne blive gyldigt. Med denne formulering måtte virksomheden ved modtagelsen af meddelelsen om valget naturligt gå ud fra, at fagforeningen som den, der skulle godkende valget, og derfor var nærmest til at undersøge, om de formelle betingelser for dette var opfyldt, havde foretaget en sådan undersøgelse og konstateret, at dette var tilfældet. Kravet om tilbagebetaling af det omhandlede beløb – et krav, der måtte afgøres i overensstemmelse med den almindelige civilretlige praksis på dette område – blev derfor taget til følge. Videre antaget, at der ikke påhvilede forbundsafdelingen en sådan klar og ubetinget forpligtelse til at undersøge omstændighederne i forbindelse med valgets afholdelse, at undladelsen af at foretage en sådan nærmere undersøgelse kunne anses for overenskomstbrud med bodsansvar til følge.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 88

FV 12/9 1985, nødvendigheden af at de valgberettigede har lejlighed til at deltage: En arbejdsgiver gjorde indsigelse mod valg af en tillidsrepræsentant bl.a. med henvisning til, at ikke alle arbejdere havde haft mulighed for at deltage i valget, uagtet tillidsmandsreglerne bestemte, at alle arbejdere skulle sikres mulighed for at deltage i valget. – Efter indholdet af en protest fra 11 af virksomhedens medarbejdere måtte det lægges til grund, at i hvert fald disse ikke i tide var blevet bekendt med valgets afholdelse. Da der derfor var sket en tilsidesættelse af overenskomsten, hvis overholdelse måtte anses at være af væsentlig betydning, underkendtes valget.

Udfyldende regler

I mangel af særlig forskrift i overenskomsten vil det som berørt ovenfor under 1. være op til *fagforeningen at bestemme*, hvorledes valget skal foretages, herunder det enkelte valgs tid og sted. Bestemmelsen kan træffes enten i det konkrete tilfælde eller ved en stående vedtagelse i f.eks. klublovene. Som ligeledes berørt er fagforeningers bestemmelsesret dog *ikke ubegrænset*. En overenskomstmæssig tillidsmandsordning bygger således normalt på visse selvfølgelige (uskrevne) forudsætninger m.h.t. sikringen af, at der opnås et seriøst resultat i forhold til det, der er ordningens formål. Selv om der ikke foreligger mange afgørelser herom, synes arbejdsgiveren således f.eks. normalt at kunne kræve, at afstemningen efter ønske fra deltagere heri er *hemmelig*, samt at *alle valgberettigede (men på den anden side kun disse) har fået lejlighed til at deltage og til at opstille kandidater*. Det vil også nok kunne kræves, at de afgivne *stemmer tæller lige* og ikke med forskellig vægt alt efter f.eks. politisk tilhørighed. Ligeledes kan det nok kræves, at de opstillede kandidater tildeles *lige muligheder for at præsentere deres synspunkter for kollegerne*, inden valget finder sted. Arbejdsgiveren kan derimod næppe kræve, at også uorganiserede skal deltage i valget, når dette ikke følger direkte af overenskomsten.

Er der ikke vedtaget særlige forskrifter vedr. valgets gennemførelse, gælder tillige udfyldende de *almindelige foreningsretlige regler om, hvorledes foreninger forvaltes og foreningsvalg foretages*. Se om disse regler Ole Hasselbalch, *Foreningsret*, 2. udg. s. 128 og følgende (særligt s. 135 om fuldmagtsstemmer). På dette grundlag kan det f.eks. fastslås, at der skal udsendes *dagsorden* for det besluttende møde forinden dette, og at denne dagsorden *skal gøre det forudseeligt* for medlemmerne, hvad det er, der vil blive truffet beslutning om, således at de har lejlighed til at møde frem og til at forberede sig ordentligt. Endvidere at valget afgøres ved *almindelig stemmeflerhed* af de fremmødte, og *der vil kunne opstilles andre kandidater end*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 89

den oprindeligt foreslåede. *Stemmeafgivelse ved fuldmagt* kan under snævre betingelser finde sted.

Det er i tilfælde af tvivl herom *lønmodtagersiden, som har bevisbyrden for, at valg overhovedet er foretaget*.

AT 1983/152 -FV 13/10 1983, betydningen af en rent formel fejl: Efter at en medarbejder var blevet valgt som tillidsmand, opsagdes den pågældende under henvisning til arbejdsmangel, idet arbejdsgiveren hævdede at være uvidende om valget og i øvrigt henviste til, at dette var ugyldigt, da der havde deltaget flere medarbejdere end de, der var stemmeberettigede efter tillidsmandsreglerne. – Antaget, at denne formelle fejl ved valget af tillidsmand vel var alvorlig, men at valget dog måtte stå fast, idet samtlige valgberettigede havde deltaget i valget og rent faktisk stemt for den pågældende.

FV 18/4 1993, arbejdsgiveren havde slettet pågældende af opstillingslisten: En afskediget medarbejder, der var sikkerhedsrepræsentant, hævdedes at have mistet denne stilling gennem nyvalg. Han havde ved at anføre sit navn på opstillingslisten til valget tilkendegivet ønsket om genvalg, men navnet var på foranledning af virksomhedens direktør blevet slettet, hvorved pågældende blev frataget muligheden for at opnå genvalg. Begrundelsen for sletningen var en langtidssygemelding fra ham. Virksomheden antoges imidlertid inden valgets afholdelse at være underrettet om et brev fra Arbejdstilsynet til forbundet, hvoraf fremgik, at der ikke i Arbejdstilsynets regler var fastsat bestemmelser om valgbarhed af medarbejdere i forbindelse med virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. – Antaget, at valget i den afdeling, hvor den pågældende var beskæftiget, måtte anses for ugyldigt under hensyn til den begåede alvorlige fejl ved sletning af den pågældende medarbejder af opstillingslisten. Det måtte endvidere henstå som uafklaret, om et egentligt efterfølgende omvalg med den afskedigede som opstillet kandidat ville have ført til genvalg. Et sådan omvalg fandt ikke sted, og en efterfølgende afstemning afholdt blandt samtlige medarbejdere om, hvorvidt de ønskede omvalg, kunne ikke bevirke, at det gamle valg kunne tillægges retsvirkning som et lovligt valg. Følgelig ansås den afskedigede fortsat som beskyttet som sikkerhedsrepræsentant på det tidspunkt, hvor opsigelsen fandt sted.

FV 26/6 1991, et antal valgberettigede havde ikke fået lejlighed til at stemme, og der var tvivl om opgørelsen af afgivne stemmer: I forbindelse med et tillidsmandsvalg opstod tvivl om, hvorvidt den udpegede havde opnået mere end halvdelen af de pågældende beskæftigede arbejderes stemmer, således som det var nødvendigt. Det måtte lægges til grund, at 20 ud af 32 stemmeberettigede enten ikke havde fået lejlighed til at stemme eller ikke ønskede at stemme. – Herefter fandtes der skabt en sådan tvivl om, hvorvidt den pågældende havde opnået det nødvendige stemmetal, at valget ikke kunne anses for gyldigt. Overenskomstens valgregler er ikke refereret i afgørelsen.

FV 25/3 1981, valg under overenskomststridig konflikt: Udtalt, at tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens særlige sikkerhed i ansættelsen modsvares af en særlig forpligtelse til at overholde de gældende regler og overenskomster. Ikke en-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 90

hver overenskomststridig adfærd kan imidlertid anses som tvingende årsag til afskedigelse. Når et valg af en sikkerheds- eller tillidsrepræsentant finder sted under en overenskomststridig konflikt, kan der være risiko for, at valget kun foretages for at skaffe den pågældende den særlige beskyttelse. Der var imidlertid ikke i den foreliggende sag oplyst holdepunkter for, at dette havde været tilfældet.

FV 4/9 1969, beviset for, at valg havde fundet sted: Udtalt: *„Efter opmandens skøn er det utvivlsomt og heller ikke bestridt af arbejdsgiveren, at der var betroet B N visse særlige forhandlingsopgaver af hans arbejdskolleger i forbindelse med den nye arbejdsplans iværksættelse. I et tilfælde som det foreliggende, hvor man ikke har iagttaget de formelle forskrifter om et tillidsmandsvalg og dets meddelelse til arbejdsgiveren, hvor den pågældende end ikke opfylder betingelserne for at kunne vælges, og hvor der ikke tidligere har været valgt en tillidsmand, må forbundet imidlertid have en særlig bevisbyrde med hensyn til dokumentation for, at valget har fundet sted og er meddelt arbejdsgiveren. I så henseende er der imidlertid intet klarlagt for voldgiftsretten over for arbejdsgiverens bestemte benægtelse, og den af chaufførerne afgivne erklæring om et tillidsmandsvalg den 20.-21. oktober, der ikke stemmer med forbundets procedure, har kun bidraget til at øge uklarheden med hensyn til det passerede. Det vil derfor ikke kunne fastslås, at chauffør B N ved afskedigelsen havde status som tillidsmand“*.

ØL 26/6 1996, 4. afd. B 1955-95, kun 5 af klubbens 6 medlemmer havde deltaget, og valget var ikke var opført særskilt på dagsordenen: På et møde 20. april 1994 i en lokal fagklub blev en person valgt til tillidsrepræsentant. På mødet deltog 5 af klubbens 6 medlemmer, og det fraværende medlem var dagen forinden blevet orienteret om valget, uden at det gav ham anledning til bemærkninger. Den 27. april underrettedes arbejdsgiveren om, hvem der var valgt som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiveren gjorde indsigelse mod valgets gyldighed med henvisning til, at valget ikke var opført som særskilt punkt på dagsordenen for mødet. Indsigelsen fremkom først 26. oktober 1994. – Antaget, at under disse omstændigheder burde det skete ikke medføre, at valget var ugyldigt i forhold til arbejdsgiveren.

Det er en selvfølge, at *arbejdsgiveren ikke må blande sig i valget*.

FV 16/6 1992, opfordring fra arbejdsgiveren til at vælge en anden: I en rundskrivelse til medarbejderne beklagede arbejdsgiveren sig over en tillidsrepræsentant, der var ansat som rutebilchauffør, og henviste bl.a. til pågældendes fejl i forbindelse med administration af beholdningen af klippekort til passagererne. Arbejdsgiveren henstillede i denne forbindelse, at der snarest valgtes en anden tillidsrepræsentant. – Udtalt, at bortset fra den manglende beholdning af klippekort, som den pågældende chauffør i øvrigt havde erkendt var en fejl, var det efter bevisførelsen uklart, på hvilken måde og med hvilken sprogbrug, og i hvilken sammenhæng nogle andre episoder havde været bragt frem. Hertil kom, at episoden med det indhold, som den nu en gang måtte have, ikke synligt havde påvirket parternes forhold, herunder ansættelsesforholdet, som var blevet bragt til ophør i anledning af, at den pågældende chauffør efter en tidligere ansøgning fik tilbudt en ny stilling, som hun tog imod. Herefter fandtes det ikke godtgjort, at vognmanden havde handlet organisationsfjendtligt over

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 91

for tillidsmanden, selv om omtalen af hendes fremtidige virke i rundskrivelsen måtte anses som mindre heldig.

Nyvalg kan ikke uden videre kræves, hvis dette påfører arbejdsgiveren ekstra ulejlighed og udgifter. Se i øvrigt herom nedenfor kapitel 5, 2, om hvervets ophør ved frivillig tilbagetræden.

FV 15/7 1987 forudsætningsvis; opfordring til omvalg: Antaget, at indsigelse ikke kunne rejses i anledning af, at den tidligere valgtes valgperiode ikke var udløbet. Arbejdsgiveren havde selv opfordret til omvalget.

Der er *ikke uden særlig hjemmel krav på løn for den tid, der medgår til valget*.

FV 22/6 1988, kravet på løn for den tid, der medgik til valg af tillidsrepræsentant: I anledning af, at genvalg af en tillidsrepræsentant havde fundet sted i arbejdstiden, uden at virksomheden havde gjort indsigelse herimod, krævede arbejderne betaling for den tid, som medgik til valghandlingen. – Udtalt, at overenskomsten fastslog, at arbejdstiden skulle være effektiv. Overenskomstens tillidsrepræsentantbestemmelser hjemlede ikke nogen ret til at lade valg af tillidsrepræsentant foregå under en pause i arbejdstiden. Dette gjaldt, uanset om der på grund af arbejdsforholdene måtte være særlige vanskeligheder ved at iagttage overenskomstens bestemmelser om fremgangsmåden ved valgets foretagelse, hvis det ikke gennemførtes på denne måde. Da såvel tillidsrepræsentanten som virksomheden imidlertid måtte bære en del af ansvaret for den opståede uklare situation, som parterne uden større besvær kunne have bragt på det rene inden valgets afholdelse, blev arbejdsgiveren skønsmæssigt tilpligtet at betale en halv timeløn for fremmødet ved deltagelse i valget.

5. Underretningspligten. Indsigelser mod valget

Det er selvsagt af betydning, at ikke blot de, der har valgt tillidsmanden, kender til dette valg, men at også fagorganisationen og arbejdsgiveren og muligt også arbejdsgiverorganisationen kender det. Tillidsmanden vil jo først kunne glide fuldt ind i sin funktion, når alle berørte er klar over, at han har den, og ingen af de interesserede har indsigelser at gøre imod valget.

Udfyldende regler når underretnings- og indsigelsesregler savnes i overenskomsten

Selv om der ikke i pågældende overenskomst findes særlige regler om, hvorledes de involverede skal underrettes om tillidsmandsval-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 92

get, vil det derfor alligevel være nødvendigt at underrette den *pågældende arbejdsgiver* herom. Finder sådan underretning ikke sted, og burde arbejdsgiveren ikke indse, at der var gennemført et valg, vil virksomheden nemlig næppe med held kunne indklages for krænkelse af den valgtes rettigheder (se bl.a. nedenfor under kapitel 3, 1.5 om tillidsmandsbeskyttelsens indtræden og ophør). Uden formel (skriftlig) underretning vil der altså i bedste fald opstå et meget besværligt bevisproblem, og eventuel bevisnød vil her komme arbejdstagerparten til skade.

Savnes der i overenskomsten (nærmere) regler om fremgangsmåden i forbindelse med eventuelle *indsigelser* imod valget (frister, behandlingsvej o.s.v.), gælder i så henseende overenskomstens almindelige regler om behandling af fagretlige tvister. Den valgte vil her være beskyttet imod afskedigelse under klagesagens behandling som anført nedenfor og i kapitel 3, 1.5. Indsigelsen indebærer (i modsætning til hvad der antoges i en kendelse af 29/8 1932) næppe heller nogen ændring i det materielle grundlag for afskedigelsessagens afgørelse. Se også Knud Illum, *Dansk Tillidsmandsret*, s. 60 ff. Ejheller vil arbejdsgiveren kunne nægte at forhandle med den valgte i tiden, indtil den fagretlige afgørelse falder. En evt. nægtelse heraf i denne periode vil ikke blive bedømt anderledes, selv om den fagretlige afgørelse tilsidesætter valget (medmindre det var meget klart, at betingelserne for valg ikke er opfyldt).

FV 9/6 1945, pligten til at respektere tillidsmanden i funktionen indtil sagens afgørelse: Udtalt: *„Textilfabrikantforeningen og dens Medlemmer er forpligtede til, efter at Textilarbejderforbundet har anmeldt Valg af en Tillidsrepræsentant, at forhandle med denne, indtil Forbundet har tilbagekaldt Anmeldelsen, eller indtil det ved en fagretlig Afgørelse er afgjort, at vedkommende ikke kan anerkendes som Tillidsrepræsentant."*

Også den *faglige organisation* bør rent praktisk underrettes, eftersom tillidsmanden jo i nogen udstrækning vil kunne tegne denne i forhandlinger med arbejdsgiveren. Hvis der ikke i overenskomsten direkte er hjemlet fagorganisationen ret til at underkende valget ud fra et frit skøn, kan en sådan underkendelse imidlertid ikke uden videre finde sted med forpligtende virkning i forhold til arbejdsgiverparten. Derimod kan fagorganisationen naturligvis altid kræve, at den valgte opfylder de betingelser for at kunne vælges, som overenskomsten opstiller i så henseende fagforeningens interesse.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 93

Særlige overenskomstregler om underretning, godkendelse og indsigelser

Ofte tager overenskomsterne udtrykkeligt stilling til disse forhold.

For at tilgodese hensynet til *fagorganisationen* kan det således være fastslået, at denne skal godkende valget (evt. medmindre der er tale om et genvalg). Står der ikke noget i overenskomsten om, hvad betingelserne for at give godkendelsen er, kan denne nægtes efter forbundets frie skøn. En evt. manglende godkendelse vil imidlertid i det hele taget kun få den tilsigtede virkning, såfremt afslag gives inden rimelig tid. Dette gælder, selv om overenskomsten ikke opstiller nogen yderste frist for godkendelsen. Arbejdsgiveren kan med andre ord indrette sig i henhold til den underretning, han måtte have fået om valget, hvis ikke fagorganisationen reagerer hurtigt. Det må i øvrigt antages, at arbejdstagerparten i relation til godkendelsesreglerne bærer risikoen for, at meddelelse om valget nu også tilgår forbundet, således at den nødvendige stillingtagen dér kan finde sted.

Ofte er det også foreskrevet, at *arbejdsgiverorganisationen og/eller den enkelte arbejdsgiver* skal underrettes om valget – evt. ved forbundets foranstaltning.

Allerede af bevisgrunde bør en sådan underretning selvsagt så vidt muligt altid ske skriftligt og utvetydigt. Men undertiden kræver overenskomsten udtrykkeligt, at underretningen skal være *skriftlig* (se herom også nedenfor om kravene om underretningsreglernes overholdelse som gyldighedsbetingelse).

> *FV 10/6 1977, skriftlighedskravet ikke overholdt, men nok mundtlig underretning:* En overenskomst forudsatte, at fagforeningen sendte arbejdsgiveren skriftlig meddelelse om tillidsmandsvalg. En sådan formel meddelelse var ikke givet i den konkrete sag. Det var imidlertid ubestridt, at arbejdsgiveren havde fået mundtlig underretning, ligesom firmaet i skriftlige akkordaftaler uden forbehold havde betegnet den valgte som tillidsmand. – Udtalt: *„Når henses til, at det indklagede selskab i de – som det må lægges til grund – af selskabet selv udformede skriftlige akkordaftaler af 22. juni 1976 uden noget samtidigt eller hurtigt efterfølgende forbehold har betegnet K som tillidsmand, findes der ikke at kunne gives de indklagede medhold i, at valget af K nu kan statueres at være ugyldigt på grund af den manglende skriftlige underretning fra fagforeningen til selskabet."*

Går reglen ud på, at arbejdsgiver*organisationen* skal underrettes, er det i øvrigt ikke tilstrækkeligt, at den nyvalgte tillidsmand underretter pågældende virksomhedsledelse – men har en sådan direkte underretning fundet sted, og accepterer arbejdsgiveren tillidsmanden i

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 94

sin funktion, mister den manglende underretning af arbejdsgiverorganisationen dog naturligvis en væsentlig del af sin praktiske betydning.

FV 9/7 1985, valget var lovligt meddelt arbejdsgiveren, men ikke viderekommunikeret: En døgninstitutionsmedhjælper ved en ungdomspension var valgt tillidsmand, og valget var anmeldt efter gældende regler. – Herefter ansås det at være uden betydning, at amtskommunen på grund af svigtende kommunikation fra arbejdspladsen ikke var blevet bekendt med valget inden protestfristens udløb.

FV 16/5 1957, forskriftsmæssig meddelelse til den modstående organisation havde ikke fundet sted, og direktøren havde nægtet at godkende valget, men virksomheden var bekendt med valget og havde behandlet pågældende som folkenes talsmand: En overenskomst fastslog, at valg af tillidsrepræsentant ikke var gyldigt, før det var blevet godkendt af forbundets hovedbestyrelse og meddelt den modstående arbejdsgiverorganisation, der dog var berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets bestyrelse. – Antaget, at selv om valget af en konkret tillidsrepræsentant ikke var blevet meddelt den modstående organisation i henhold hertil, og uanset at virksomhedens direktør havde sagt til den valgte tillidsrepræsentant, at man ikke kunne godkende valget, så måtte valget dog betragtes som lovligt. Herved henvist til, at virksomheden havde været bekendt med valget, hvortil kom, at den havde behandlet ham som folkenes talsmand.

Gennem en regel om pligt til underretning sikres det, at den underrettede har en direkte opfordring til at fremkomme med sine eventuelle indsigelser mod valget. Derimod kan en ren underretningsregel *ikke fortolkes således, at arbejdsgiverparten har adgang til vilkårligt at underkende valget ved at nægte at godkende den valgte*.

FV 9/5 1938, valget blev ikke godkendt af arbejdsgiverparten: Udtalt: *„Hvad angaar den første Indsigelse, at Valget ikke var godkendt, bemærkes, at Overenskomsten vel forudsætter, at der tilkommer Arbejdsgiverorganisationen en Ret til at paatale Valget over for Arbejderorganisationens Bestyrelse; men denne Ret er betinget af, at der foreligger gyldige Grunde for Paatalen, da ellers hele Tillidsmandsinstitutionen, der hviler paa Arbejdernes Ret til at vælge Tillidsmand, vilde kunne blive illusorisk, og Overenskomsten foreskriver da heller ikke, at nogen Godkendelse af den valgte Tillidsmand er fornøden“*.

Underretningsreglen *kan imidlertid meget vel være suppleret med en regel om en egentlig godkendelsesadgang*, der indebærer en skønsmæssig ret til at afvise den valgte. En eventuel godkendelsesordning kan dog også sigte på at få præciseret den valgtes funktionsområde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 95

FV 5/7 1993, genvalg ikke godkendt af arbejdsgiveren, som det skulle efter overenskomsten: I marts 1990 valgtes en tillidsrepræsentant ved et plejehjem, og valget blev godkendt af kommunen. Pågældende blev genvalgt i januar 1992, uden at valget blev skriftligt anmeldt til organisationen, sådan som overenskomsten foreskrev. Efter forskellige samarbejdsproblemer fik den pågældende en mundtlig advarsel, ligesom hun blev forflyttet fra den hidtidige arbejdsplads. Heroverfor protesterede forbundet imidlertid. – Udtalt, at kommunen ikke havde godkendt genvalget af pågældende i 1992 som gældende for samme (arbejds)område, hvorfor det ikke kunne lægges til grund, at den status som tillidsrepræsentant, arbejdsgiveren havde accepteret, havde samme snævre fysisk område efter 1992.

Underretningsreglen *kan endvidere være således indrettet, at valget slet ikke betragtes som gyldigt, eller at den valgte dog afskæres fra at gøre tillidsmandsrettigheder gældende, førend arbejdsgiverparten har fået den fornødne – evt. skriftlige – meddelelse* (se herved også nedenfor og kapitel 3, 1.5, om tidspunktet for tillidsmandsbeskyttelsens indtræden). Sidstnævnte vil f.s.v. gælde selv uden udtrykkelig underretningsregel i overenskomsten. Man vil imidlertid efter omstændighederne i denne forbindelse se bort fra, at underretningen ikke måtte være givet formelt korrekt, såfremt arbejdsgiveren bevisligt kendte til valget. Forudsætningen herfor er også, at der ikke er tale om overskridelse af en i overenskomsten fastsat *frist* inden hvilken, underretning skal ske. Efter samme tankegang vil man i øvrigt efter omstændighederne se bort fra en manglende underretning af arbejdsgiver*organisationen*, når arbejdsgiveren på pladsen dog er underrettet og har accepteret valget.

FV 28/9 1990; meddelelse om valget skulle tilgå arbejdsgiveren inden 14 dage, og der forelå en fristoverskridelse i så henseende på over 2 mdr.; der var også tvivl om valgets korrekthed: En overenskomst bestemte, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt ansatte med 1 års anciennitet, og at valget ikke var gyldigt, før det var godkendt af HK, og af HK var meddelt arbejdsgiverforeningerne senest 14 dage efter valget. I en konkret sag fremkom denne meddelelse om valg af en sikkerhedsrepræsentant imidlertid først til arbejdsgiverparten ca. 2½ måned efter valget. – Udtalt, at overholdelsen af den overenskomstmæssige frist i den foreliggende sag måtte tillægges særlig betydning, fordi der kunne rejses begrundet tvivl om, hvorvidt valget af sikkerhedsrepræsentanten var foretaget på korrekt måde. Herefter antoges den valgte ikke at have krav på beskyttelse mod afskedigelse som sikkerhedsrepræsentanter.

FV 20/6 1984, underretningsregel som overenskomstmæssig gyldighedsbetingelse; bevisbyrden på baggrund af skriftlighedskrav: En overenskomst fastslog, at *„valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af den stedlige fagforening og skriftligt meddelt den pågældende arbejdsgiver, der dog er berettiget til at gøre indsigelse*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 96

imod valget. Såfremt der ikke opnås enighed om valget, kan spørgsmålet indankes til organisationernes afgørelse". – Udtalt at *„Opmanden må være enig med de indklagede i, at bestemmelsen i overenskomstens § 25 om meddelelse til arbejdsgiveren om tillidsmandsvalget er en egentlig gyldighedsforskrift, og i, at arbejdersiden har bevisbyrden for, at meddelelsen er fremkommet til arbejdsgiveren eller dog i det mindste afgivet til postbesørgelse. Denne bevisbyrde er ikke løftet, hvorfor der ikke foreligger noget i overenskomstens forstand gyldigt valg, med mindre det kan antages, at arbejdsgiveren alligevel har accepteret O M som tillidsmand. Det finder opmanden ikke er tilfældet. Det fremgår af O Ms egen forklaring, at virksomheden ikke er blevet underrettet om valget af arbejderne, og det må også efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at virksomheden ikke har haft kendskab til korrespondancen mellem forbundet og Entreprenørforeningen. Under disse omstændigheder findes det betænkeligt at forkaste direktørens forklaring om, at man har betragtet O M som uformel talsmand for stilladsarbejderne i mangel af en tillidsmand. Den omstændighed, at man ubestridt umiddelbart efter voldgiftssagens afslutning anmoder arbejderne om at vælge tillidsmand tyder da heller ikke på, at man har betragtet O M som tillidsmand."*

FV 18/10 1980, underretningsregel som overenskomstmæssig gyldighedsbetingelse; manglende skriftlig underretning trods krav herom: En overenskomst fastslog, at valget af en tillidsmand ikke var gyldigt, før det var blevet godkendt af fagforeningen og skriftligt meddelt den pågældende arbejdsgiver. Fra arbejderside hævdede man nu, at en virksomhed havde ønsket, at der blev valgt en medarbejder, som man kunne forhandle med. Der var herefter en morgen afholdt et *„fagligt møde"*, betalt af arbejdsgiveren, og hvor afdelingsformanden havde været til stede. Her valgtes en arbejderrepræsentant eller talsmand. Det erkendtes, at der ikke var givet skriftlig meddelelse som krævet i overenskomsten. Der henvistes endvidere til, at den pågældende arbejder af arbejdsgiveren havde været sendt på § 9-kursus for sikkerhedsrepræsentanter, og at dette måtte være ensbetydende med, at virksomheden havde godkendt ham som sikkerhedsrepræsentant. Virksomheden gjorde gældende, at den ikke havde udtrykt noget ønske om valg af tillidsmand, men alene et ønske om, at arbejderne valgte nogle repræsentanter til en slags samarbejdsudvalg. Hvad angik pågældendes deltagelse i § 9-kurset havde man blot spurgt, om nogen var interesseret, og den pågældende havde så meldt sig. – Udtalt at *„Således som sagen foreligger oplyst, er det ikke klart, hvad man har vedtaget på det faglige møde blandt arbejderne den 13. marts 1980, og det kan ikke anses for godtgjort, at arbejdsgiveren har været klar over, at S skulle være valgt som tillidsmand. Under hensyn hertil samt til, at formforskrifterne i overenskomstens § 25, stk. II, afsnit 2, ikke er iagttaget, kan S ikke anses for at have været tillidsmand i overenskomstmæssig forstand. – Der er intet oplyst om, at han af arbejdskollegaerne er valgt som sikkerhedsrepræsentant, og da valgproceduren efter § 13, stk. 2 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 382 af 10. august 1978 er den samme som ved valg af tillidsmand, kan S ejheller anses for at have været sikkerhedsrepræsentant."*

FV 22/4 1977, underretningsregel som overenskomstmæssig gyldighedsbetingelse; skriftlighedskrav ikke overholdt: Udtalt: *„Formuleringen af § 25, stk. II, 2. afsnit, i parternes overenskomst, hvorefter valget af en tillidsmand ikke er gyldigt, før det er blevet godkendt af den stedlige fagforening og skriftligt meddelt den pågældende ar-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 97

bejdsgiver, må betragtes som en egentlig gyldighedsforskrift, således at den valgte ikke opnår tillidsmandens retsstilling, før denne forskrift er opfyldt. Undtagelse fra denne hovedregel vil kun kunne gøres i situationer, hvor det må henstå som helt klart, at arbejdsgiveren har været vidende om det pågældende valg og har accepteret den valgte som tillidsmand, eller hvor det på tilsvarende vis har været klart, at arbejdsgiveren har været vidende om valget, og har benyttet denne viden til at afskedige den valgte, inden den formelle godkendelse er kommet frem. Den sidste situation foreligger ikke i nærværende sag, og det findes overvejende betænkeligt på grundlag af de afgivne forklaringer at fastslå, at arbejdsgiveren her har betragtet M som andet end en midlertidigt valgt talsmand uden nogen særlig overenskomstmæssig retstilling. – Det må være opmandens opfattelse, at arbejdersiden, hvor det som i denne sag fra arbejdsgiverside bestrides, at man har modtaget den i overenskomsten krævede skriftlige meddelelse om valget og dets godkendelse, har bevisbyrden for, at denne meddelelse er kommet frem til arbejdsgiveren, og i hvert fald for at brevet er afgivet til postbesørgelse. Denne bevisbyrde findes ikke opfyldt i nærværende sag. Det må efter de fremlagte breve henstå som sandsynligt, at afdelingens kontor den 7. oktober 1976 har udfærdiget en sådan meddelelse til arbejdsgiveren, men det er ikke i tilstrækkelig grad sandsynliggjort, at dette brev er afgivet til postbesørgelse endsige kommet frem til arbejdsgiveren. En sådan sandsynliggørelse kunne have været præsteret i form af den fremlagte kopi suppleret med en kvittering fra postvæsenet for modtagelse af et anbefalet brev til arbejdsgiveren den pågældende dato eller i form af arbejdsgiverens kvittering på en genpart af det pågældende brev. Da virksomheden bestrider at have modtaget brevet, findes det ikke godtgjort af klagerne, at M var lovligt valgt som tillidsmand, hvorfor de indklagedes frifindelsespåstand allerede af denne grund vil være at tage til følge".

FV 9/6 1945, valget var efter overenskomsten ikke gyldigt, før det var godkendt af forbundet og af dette meddelt arbejdsgiverorganisationen, som kunne påtale det: En overenskomst bestemte, at *„valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Dansk Textilarbejderforbund og af dette meddelt Textilfabrikantforeningen"*. Parterne var enige om, at hvis Textilfabrikantforeningens bestyrelse måtte anse en eventuel indsigelse mod valget af en tillidsrepræsentant for begrundet, havde den ret til at påtale valget over for Dansk Textilarbejderforbund. – Udtalt: *„Opmanden finder at maatte give Forbundet Medhold i dets Forstaaelse af Overenskomstens § 2, stk. 7 og 8. Dersom det havde været Meningen at gøre Valgets Gyldighed afhængig af Fabrikantforeningens Godkendelse, maatte dette have været udtrykt i Overenskomsten. Dette er ikke Tilfældet, og man kan ikke fra Bestemmelsen om Fabrikantforeningens Paataleret slutte til, at Valget skulde være uden retlig Betydning, saa længe Spørgsmaalet om Berettigelsen af en mod Valget fremsat Indsigelse henstaar uafgjort. – Naar Fabrikantforeningen stedse har besvaret Forbundets Meddelelser om stedfundne Valg med en skriftlig Udtalelse om Valgets 'Godkendelse', kan en saadan Udtalelse – der er rimelig begrundet for at gøre Ende paa en foreløbig Uvishedstilstand – derfor kun opfattes som en Tilkendegivelse om, hvorvidt Fabrikantforeningens Bestyrelse agter at gøre Brug af sin Paataleret eller ikke. Denne Trang til at skaffe Klarhed m.H.t. Paatalerettens Benyttelse har ogsaa givet sig Udslag i den foran citerede Skrivelse af 17. September 1940. Forbundet gaar i denne Skrivelse ganske vist ud fra, at Valget kræver Fabrikantforeningens Anerkendelse, men at Forbundet i denne Skrivelse – ligesom Fabrikantforeningen – er gaaet ud fra en urigtig Forstaaelse*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 98

af de paagældende Bestemmelser findes ikke at kunne komme i Betragtning som præjudicerende den rette Forstaaelse. Til at fravige denne findes der hverken at være nogen aftalemæssig eller nogen kutymemæssig Hjemmel i det mellem Parterne passerede".

FV 18/12 1934, underretningen afvist fra virksomheden og henvist til rette vedkommende, men forbundet havde ikke fulgt sagen op: Udtalt: *„Selv om Arbejderne herefter har været ubeføjede til at vælge Tilskærer N som Tillidsmand for Tilskæreriet, er det ikke hermed givet, at Arbejdsgiveren var berettiget til at afskedige ham, forinden det med Benyttelse af den i Overenskomsten fastsatte Fremgangsmaade var afgjort, om Valget havde fornøden Hjemmel, dog forudsat, at Valget var behørigt meddelt Arbejdsgiveren som paabudt ved Overenskomstens § 9. Da Fabrikant Ms Anbringende om, at den Dame, til hvem Meddelelsen skete, erklærede sig inkompetent til at modtage den og henviste de vedkommende til at henvende sig til Fabrikanten efter dennes Hjemkomst, og at han, da saadan Henvendelse udeblev, gik ud fra, at ønsket om en særlig Tillidsmand for Tilskæreriet var opgivet, ikke paa det foreliggende Grundlag kan tilsidesættes, og Afskedigelsen af Tilskærer N derhen var uangribeligt begrundet i Fabrikkens Forhold, findes der ikke at kunne statueres at foreligge nogen til Erstatning forpligtende overenskomststridigt Forhold fra Fabrikant Ms side, og de Indklagedes Frifindelsespaastand vil herefter være at tage til Følge."*

Særligt om indsigelsesadgangen

Arbejdsgiveren kan som allerede omtalt altid ad almindelig fagretlig vej gøre indsigelse mod et valg med henvisning til, at reglerne for dette ikke er opfyldt. Undertiden hjemler overenskomsten imidlertid udtrykkeligt adgang til at gøre indsigelse. Er der i denne sammenhæng hjemlet en *indsigelsesfrist*, må denne respekteres. Findes *ingen sådanne fristregler*, må der gøres indsigelse uden ugrundet ophold. Er tilsidesættelsen af betingelserne for valgets lovlighed meget klar, og har arbejdsgiveren ikke i handling accepteret den udpegede, vil man dog give arbejdsgiveren en længere respit end ellers. Arbejdstagerparten vil jo nemlig så kun vanskeligere kunne indrette sig i tillid til valgets lovlighed.

Indsigelsen kan have form af et skriftligt (eller mundtligt) forbehold. Et sådant må dog *følges op* af en formel klagesag ret hurtigt. Sker dette ikke, vil indsigelsen blive anset for frafaldet. Det samme gælder efter omstændighederne, hvis arbejdsgiveren uden nødvendighed accepterer at forhandle med den valgte. Accepterer arbejdsgiveren for sit vedkommende den valgte, vil arbejdsgiver*organisationen* også som oftest miste sin mulighed for at gøre indsigelse imod valget. Se herved ovenfor under 1 om den enkelte arbejdsgivers mulighed for at give afkald på overenskomstmæssige rettigheder i forbindelse med tillidsmandsvalg.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 99

FV 7/12 1988, valgbetingelserne var ikke opfyldt, men der forelå passivitet fra arbejdsgiverside: Ifølge tillidsmandsreglerne i en overenskomst skulle tillidsrepræsentanten vælges blandt forbundsmedlemmer med 1 års anciennitet. Valget skulle endvidere godkendes af El-Forbundet og herfra videremeddeles til den pågældende arbejdsgiverorganisation, og det påhvilede forbundet at påse, at valgbarhedsbetingelserne var opfyldt.Den 3. februar 1988 valgtes på grundlag heraf en tillidsrepræsentant, og han fik herefter den 5. februar fra virksomheden en accept af valget. Heri blev det angivet, at dette skete, uanset at han ikke havde været ansat i 1 år. 10. februar blev arbejdsgiverorganisationen fra fagforeningen underrettet om valget, og denne skrev videre til virksomheden, som imidlertid ikke besvarede henvendelsen. – Udtalt, at forbundets anmeldelsesskrivelse af 10. februar ikke havde været tilstrækkelig oplysende, når det toges i betragtning, at forbundet havde pligt til at påse, at den valgte opfyldte valgbarhedsbetingelserne. Dette måtte særligt gælde, når der som i den pågældende sag forudsattes dispensation fra overenskomstens anciennitetskrav. På den anden side måtte virksomhedens brev af 5. februar give anledning til nærmere overvejelser hos ELFO, som havde modtaget kopi af brevet sammen med forbundets anmeldelsesskrivelse. Indsigelsen om den manglende valgbarhed var blevet bragt frem meget sent og længe efter udløbet af overenskomstens påtalefrist på 3 uger. Herefter måtte valget anses efterfølgende at være blevet lovligt.

FV 27/2 1989, ikke-overenskomstmæssigt valg, men den valgte havde fået lov til at udføre tillidsmandsarbejde under forbehold fra arbejdsgiverside for sagens endelige afgørelse: Der var valgt for mange tillidsrepræsentanter og stedfortrædere for samme, og spørgsmålet var herefter, om dette valg kunne tilsidesættes. – Det lagdes til grund, at ledelsen i rimelig tid efter meddelelsen om valget havde tilkendegivet forbundet, at overenskomstens valgbestemmelser efter ledelsens opfattelse ikke var opfyldt, og at man derfor ønskede oplyst, hvem af de valgte der skulle varetage tillidsrepræsentanthvervet. En sådan oplysning var ikke givet, og såvel den hidtidige tillidsrepræsentant som en af de nyvalgte havde i tiden derefter, i hvert fald i et vist omfang, varetaget hvervet som tillidsrepræsentant. Dette var sket til trods for, at afdelingens leder havde meddelt pågældende, at han ikke kunne betragte sig som tillidsrepræsentant, så længe sagen ikke var endeligt afgjort. Under disse omstændigheder kunne det forhold, at den pågældende af sin arbejdsleder havde fået tilladelse til at forlade arbejdet i arbejdstiden for at udføre tillidsrepræsentantarbejde og havde fået attesteret sine arbejdssedler i overensstemmelse hermed ikke give grundlag for at fastslå, at ledelsen efterfølgende havde accepteret valget af flere tillidsrepræsentanter eller af anden grund var blevet afskåret fra nu at få valget tilsidesat.

FV 1/11 1980, protest ikke opfulgt af klagesag: En virksomhed gjorde indsigelse imod valget af en sikkerhedsrepræsentant, som man af forskellige grunde anså for uegnet. Der blev 11. februar afholdt mæglingsmøde uden resultat, idet virksomheden fastholdt, at den valgte ikke kunne anerkendes, medens forbundet på sin side fastholdt valget. I et brev af 19. februar over for tillidsmanden præciserede virksomheden sit fortsatte standpunkt. Den 29. februar meddelte forbundet virksomheden, at man, da der ikke var begæret møde inden for den gældende overenskomstmæssige frist på 14 dage, betragtede protesten som bortfaldet, hvorefter den valgte måtte fungere som sikkerhedsrepræsentant. Den 13. marts afskedigede virksomheden imidlertid den pågældende efter reglerne om afskedigelse af almindelige arbejdere. – Ud-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 100

talt at *„Som anført i mæglingsmødereferatet af 11. februar 1980 må det lægges til grund, at der intet overenskomststridigt er foregået ved E.H.s valg til sikkerhedsrepræsentant, jfr. herved tillidsmandsreglernes § 1, stk. 6. – Virksomheden har gjort indsigelse mod valget, og man burde i hvert fald efter modtagelsen af forbundets skrivelse af 29. februar have begæret et timandsmøde eller seksmandsmøde afholdt, såfremt man ville forfølge den fagretlige behandling af sagen. – Da det ikke ved faglig mægling eller voldgift er konstateret, om virksomheden med føje har gjort indsigelse mod valget, må E.H. anses for lovlig valgt sikkerhedrepræsentant"*.

FV 28/3 1977 for sen protest: Udtalt, at et valg af tillidsmand, som straks var blevet meddelt arbejdsgiveren, der først havde gjort indsigelse heroverfor cirka en måned efter, var lovligt.

FV 4/1 1972, indsigelsesfrist sprunget: En funktionær valgtes den 13. juli 1971 som tillidsrepræsentant. 15. juli gav forbundet meddelelse til arbejdsgiverforeningen, som viderebragte meddelelsen til virksomheden, der måtte antages at have fået meddelelsen den 20. juli. 22. juli blev den pågældende opsagt til fratrædelse ved udgangen af oktober. 26. juli gjorde arbejdsgiverforeningen indsigelse mod valget med henvisning til at pågældende var i opsagt stilling. Først i slutningen af august måned blev det telefonisk meddelt forbundet, at valget ikke kunne godkendes, da den pågældende ikke havde opnået et års ansættelse på valgets tidspunkt. Valgets gyldighed godkendtes imidlertid af opmanden under henvisning til, at overenskomsten bestemte, at eventuel indsigelse mod valget skulle være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

FV 16/5 1957, forbehold, der ikke opfulgtes af klagesag: En overenskomst fastslog, at *„valget er ikke gyldigt, før det er blevet approberet af Dansk Arbejdsmandsforbunds hovedbestyrelse og meddelt Industrifagene for de pågældende fabrikker, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets bestyrelse"*. En i efteråret 1953 valgt tillidsmand afskedigedes imidlertid, og der henvistes i denne forbindelse til, at der ikke var givet den foreskrevne meddelelse om hans valg før i november 1956, hvilket også skulle være tilkendegivet ham af direktøren. Selv om virksomheden i nogen udstrækning havde betragtet ham som arbejdernes talsmand, måtte forholdet derfor, mente arbejdsgiverparten, betragtes som et nyvalg, over for hvilket arbejdsgiveren kunne rejse indsigelse. – Udtalt: *„Efter de foreliggende oplysninger må det antages, at virksomheden har været bekendt med valget af O som tillidsmand, hvorhos virksomheden har behandlet ham som folkenes talsmand. Uanset om der måtte være taget forbehold som anført af virksomhedens direktør, må han herefter betragtes som lovligt valgt tillidsmand"*.

FV 21/9 1918, en oprindelig protest ikke fulgt op: Pågældende arbejdsgiverforening havde protesteret mod valget af en tillidsmand, men fik at vide, at forbundet var utilbøjeligt til at omgøre dette. Man havde herefter forholdt sig passiv i ca. 1 år uden ved de til rådighed stående midler at skaffe klarhed over, hvorvidt valget kunne omstødes eller ikke. Den valgte, der havde faaet meddelelse om valget, men ingen meddelelse om, at det senere skulde være omstødt, ansås derfor berettiget til at anse sig som tillidsmand.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 101

FV 7/12 1912, manglende indsigelse mod at den valgte optrådte som tillidsmand: Udtalt: *„Med Hensyn til, at R maatte have manglet Betingelserne for overhovedet at være bleven akcepteret som Repræsentant, kan der ingen Vægt lægges derpaa under denne Sag, allerede fordi det er uomtvistet, at hun d. 30. Marts optraadte som Repræsentant, uden at der da var nedlagt eller blev nedlagt nogen indsigelse derimod.“*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 102

KAPITEL 3

Tillidsmandsbeskyttelsen

Forudsætningen for, at tillidsmanden kan udøve sit virke, er naturligvis, at han ikke udsættes for ubehageligheder fra arbejdsgiverside i den anledning.

Allerede foran i kapitel 1, 3.3, er det omtalt, hvorledes overenskomsten i sig selv (d.v.s. uden udtrykkelig regel heri, der hjemler en særlig beskyttelse) giver et vist, omend beskedent værn mod overgreb. Dette suppleres imidlertid ofte af overenskomstregler, der mere konkret begrænser arbejdsgiverens mulighed for at skride til *afskedigelse*. Disse regler vil blive taget op nedenfor under 1.

Også i anden henseende er tillidsmanden imidlertid beskyttet af overenskomsterne. Således er arbejdsgiverens muligheder for at *ændre hans stilling*, herunder forandre tillidsmandens ansættelsesvilkår, i et vist mål begrænset af denne særlige tillidsmandsbeskyttelse. Dette problem vil blive berørt nedenfor under 2.

Endelig vil nedenfor under 3 de regler blive taget op, der sikrer tillidsmandens muligheder for rent fysisk at bestride sit tillidsmandsarbejde ved at hjemle ham *frihed* hertil og evt. *erstatning for tabt arbejdsfortjeneste*.

1. Afskedigelsesværnet

1.1. Oversigt

Materielle og formelle beskyttelsesregler samt sanktionsregler

De materielle afskedigelsesgrunde

De fleste kollektive overenskomster, der hjemler en tillidsmandsordning, bestemmer også, at tillidsmanden ikke kan *afskediges*, uden at der foreligger særlig (materiel) grund hertil. Hvor meget, der skal til, kan variere fra overenskomst til overenskomst, men som regel kræves dog meget påtrykkende grund. Ofte udtrykkes dette – efter gammel tradition – i overenskomsterne på den måde, at afskedigelsen af tillidsmænd skal have *„tvingende grund"*. Beskyttelsen kan dog også være *svagere*. F.eks. kan det være foreskrevet, at afskedigelse kun må finde sted af grunde, der kan *„tilregnes"* tillidsmanden.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 103

Det bør i denne forbindelse noteres, at kravet om, at der skal være tvingende afskedigelsesgrund, *ikke kan indfortolkes som stiltiende forudsætning for enhver tillidsmandsordning* – kravet må have *udtrykkelig* hjemmel i overenskomsten for at være gældende.

AR 1781: I fag, hvor der ikke findes overenskomstmæssige tillidsmandsregler, har de faktisk valgte tillidsmænd ikke den kvalificerede afskedigelsesbeskyttelse.

FV 28/9 1990: Da kravet om tvingende afskedigelsesgrund var gledet ud af overenskomsten ved en omredaktion, kunne sådan grund ikke kræves.

FV 9/5 1990: Der kunne kræves tvingende afskedigelsesgrund, når den tiltrådte overenskomst ikke indeholdt den sædvanlige klausul om, at lovlig afskedigelse krævede tvingende årsager.Der kunne ikke kræves tvingende afskedigelsesgrund, idet overenskomsten ikke indeholdt et sådant krav.

FV 15/2 1990: Indtil overenskomstfornyelsen 1973 havde en overenskomst fastslået, at en tillidsrepræsentantafskedigelse krævede tvingende grund. Bestemmelsen blev imidlertid ikke gentaget i de senere overenskomster, og det fremgik af et ændringsforslag fremsat af forbundet i 1973, at afskedigelsesværnet dengang havde været genstand for en forhandling. Der var imidlertid ikke tilvejebragt nærmere oplysninger herom eller om baggrunden for, at kravet om tvingende årsager ikke var blevet gentaget i de senere overenskomster. – Udtalt, at der under disse omstændigheder måtte lægges afgørende vægt på overenskomstens ordlyd, der i overensstemmelse med arbejdsretlig teori og praksis måtte føre til, at der ikke i overenskomsten – heller ikke når denne sammenholdtes med Hovedaftalens § 8, jf. § 4, stk. 4, – stilles krav om tvingende årsager som begrundelse for afskedigelse af en tillidsrepræsentant.

FV 28/6 1989: Efter at en medarbejder, der var arbejdsstudietillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, var blevet afskediget, opstod der strid om afskedigelsens overenskomstmæssighed. Arbejdsstudietillidsrepræsentanten skulle efter overenskomsten udpeges af arbejdsgiveren efter indstilling fra arbejderne, og hvad afskedigelsesbeskyttelsen angik, var alene anført, at *„såfremt en arbejdsstudietillidsrepræsentant afskediges som sådan, og en af de lokale parter skønner, at afskedigelsen er uberettiget, kan spørgsmålet indankes for organisationerne. Opnås der ikke enighed mellem disse, er modparten pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen"*. – Udtalt, at således som denne overenskomstbestemmelse var udformet sammenholdt med det forhold, at det var virksomheden, der udvalgte den pågældende til hvervet, var der ikke grundlag for at betragte ham som arbejdstagervalgt tillidsrepræsentant med deraf følgende beskyttelse som omhandlet i Hovedaftalen eller i de sædvanlige kollektive aftalers regler herom. Derimod fandtes han beskyttet som tillidsrepræsentant i kraft af sin funktion som medarbejdervalgt medlem af selskabets bestyrelse.

FV 22/6 1977: Udtalt, at den af sagen omhandlede overenskomst ikke indeholdt tillidsmandsregler, og da der ikke var indgået aftaler om sådanne regler, kunne en arbejder ikke anses som tillidsmand. At han havde optrådt som sine kollegers talsmand

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 104

og også af virksomhedens ledelse var blevet accepteret som sådan, kunne ikke føre til, at der tillagdes ham den retlige stilling, herunder i henseende til beskyttelse mod afskedigelse, som gælder for tillidsmænd.

FV 10/2 1928: En arbejder, som havde fungeret som tillidsrepræsentant for et overenskomstområde, hvor særlige tillidsrepræsentantregler ikke fandtes, afskedigedes. – Udtalt, at de om tillidsmandsinstitutionen gældende regler herefter ikke kunne komme til anvendelse i det foreliggende tilfælde. Navnlig kunne der i den omstændighed, at den pågældende faktisk havde fungeret som tillidsrepræsentant, uden at der havde været rejst indsigelse derimod fra arbejdsgiveren, ikke indlægges nogen anerkendelse fra dennes side af, at tillidsrepræsentantinstitutionen med de til en sådan i overenskomsterne sædvanlig knyttede virkninger skulle være indført. Det måtte endvidere antages, at den stedfundne afskedigelse ikke havde haft sin grund i, at tillidsrepræsentanten havde optrådt som sine kammeraters talsmand. Afskedigelsen fandtes herefter hverken at kunne betegnes som overenskomststridig eller uforsvarlig, selv om det måtte erkendes, at den i den konkrete sag var unødig hårdhændet.

Proceduren ved afskedigelser

Men beskyttelsen kan også være anderledes indrettet. Den kan nemlig have form af forskrifter om, hvilken *fremgangsmåde, der skal følges ved afskedigelser*.

F.eks. kan det være foreskrevet, at afskedigelse ikke kan finde sted eller at opsigelsen dog ikke kan få virkning, førend sagen har været *forhandlet* med den faglige organisation, er blevet *fagretligt pådømt* el. lign. Der kan også være foreskrevet en særlig *hurtig* sagsbehandling i det fagretlige system. Eller det kan være bestemt, at alle sagens stridsspørgsmål skal afgøres ved *samme retsinstans*, således at der kan opnås en samlet stillingtagen, herunder også til tillidsmandens rettigheder i henhold til de regler, der gælder for afskedigelse af medarbejdere *uden* tillidsmandsstatus. Der kan endelig også være hjemlet tillidsmænd et særligt *langt opsigelsesvarsel*.

Gennem passende procedureregler kan der opnås en ret høj grad af sikkerhed for, at afskedigelsen også materielt set (d.v.s. i h.t. sine årsager) er nødvendig. Procedurereglerne i sig selv kan således meget langt betrygge tillidsmanden mod afskedigelse. Gennem den faglige organisations undersøgelser og argumenter kan der jo nemlig lægges et pres på arbejdsgiveren under det forløb, procedurereglerne foreskriver, og dette kan evt. kan føre til, at afskedigelsen trækkes tilbage. Gennem hensigtsmæssige procedureregler kan det også sikres, at arbejdsgiveren ikke – i hvert fald lovligt – skaber en fuldbyrdet kendsgerning ved at skille sig af med tillidsmanden, inden retten har talt.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 105

Procedureregler kan i øvrigt udmærket være kombineret med materielle beskyttelsesregler (f.eks. gående ud på at afskedigelsen skal have tvingende grund).

Sammenfatning
Som det vil kunne forstås, er det altså et særdeles kompliceret sæt af regler, der omgærder tillidsmanden i afskedigelsessituationen:

1) På det *materielle* plan (altså m.h.t. kravene til afskedigelsens begrundelse) gælder i henhold til de fleste overenskomster særlige regler om hvilke grunde, der er tilstrækkelige til afskedigelse. Disse regler kan være forskellige fra overenskomst til overenskomst. Men tillidsmænd kan i det hele taget også kun afskediges, når de betingelser er opfyldt, som gælder ved afskedigelse af kolleger uden tillidsmandsstatus. Også almindelige regler i overenskomsten om, at afskedigelse f.eks. ikke kan finde sted under sygdom og ferie, og om godtgørelse og genansættelse ved usaglig afskedigelse kan således gøres gældende af tillidsmanden.
   Reglerne herom vil blive beskrevet mere detaljeret nedenfor under 1.2.

2) På det *processuelle* plan, (d.v.s. m.h.t. den fremgangsmåde, som skal følges ved afskedigelsen), gælder ofte en række særlige procedureregler, som tillige giver en vis sikring mod unødvendige afskedigelser. Herunder finder man også ofte regler om, hvor den endelige afgørelse af tillidsmandssager skal træffes.
   Reglerne herom vil blive behandlet nedenfor under 1.3.

3) Videre er der – som det vil blive opridset nedenfor under 1.4 – dels i selve overenskomsterne dels på friere grundlag opstillet en række *regler om sanktionering* af uberettigede tillidsmandsafskedigelser. Disse kan hjemle ikke blot erstatning, godtgørelse eller bod, men også ret til bevarelse af stillingen. Regler af sidstnævnte art vil selvsagt ofte være kædet sammen med regler om fremgangsmåden i afskedigelsessager, der sikrer, at det ikke bliver praktisk umuligt at genoprette forholdet mellem parterne.

4) Som supplement til disse særlige regler om afskedigelse af tillidsmænd gælder endelig naturligvis de almindelige afskedigelsesregler, som også retter sig på personer uden tillidsmandsstatus. Se om disse Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg. afsnit XIV.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 106

Særligt om suppleanters stilling

Tillidsmandsbeskyttelsen *gælder ikke uden videre suppleanter for den valgte*. Noget sådant kræver altså klart holdepunkt i overenskomsten. I så henseende er forholdene altså anderledes end i relation til suppleanter for *bestyrelsesrepræsentanter*, se om disse nedenfor kapitel 6.2. Efter omstændighederne gælder tillidsmandsbeskyttelsen dog suppleanter, *når disse er i funktion* i stedet for den egentlige tillidsmand, uanset dette ikke er direkte anført i overenskomsten, (hvilket undertiden er tilfældet).

AT 1984/175 – FV 3/11 1983, beskyttelsen af suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter: Der ansås ikke i overenskomsten eller lovgivningen at være bestemmelser, som tillagde en suppleant for en sikkerhedsrepræsentant særlig beskyttelse.

FV 26/6 1996, stedfortræder for tillidsmand skulle efter overenskomsten træde i funktion, når en af parterne ønskede det; arbejdsgiveren afskedigede en stedfortræder: En overenskomst hjemlede mulighed for valg af stedfortræder for tillidsmand, og denne skulle efter overenskomsten træde i funktion, når en af parterne ønskede det. En arbejdsgiver afskedigede en sådan stedfortræder uden forbindelse med, at pågældende kunne blive valgt som tillidsrepræsentant, og der var ikke fremsat ønske om, at pågældende skulle træde i funktion p.g.a. tillidsrepræsentantens sygdom – afskedigelsen var herefter ikke overenskomststridig.

FV 10/9 1992 – afskedigelse på en dag, hvor pågældende tillidsmandssuppleant var beskyttet: En virksomhed opsagde en medarbejder, der var valgt som suppleant for tillidsmanden, og som ifølge den gældende overenskomst nød tillidsmandsbeskyttelse på de tidspunkter, hvor han fungerede i stedet for den valgte tillidsrepræsentant. Anmeldelse af valget var sket ukorrekt. Pågældende blev afskediget en dag, hvor tillidsrepræsentanten var på kursus, og da virksomheden blev opmærksom på problemet omkring afskedigelsesbeskyttelsen, blev opsigelsen trukket tilbage og afgivet igen dagen efter i overværelse af tillidsrepræsentanten. – Udtalt, at nogen i virksomheden måtte have haft kendskab til valget, men da meddelelse desangående ikke var givet i overensstemmelse med overenskomstens regler, måtte det anses for undskyldeligt, at arbejdsgiveren ikke, da man besluttede at afskedige den pågældende, var opmærksom på, at han kunne være beskyttet som tillidsmand. Tilbagekaldelsen af opsigelsen og afgivelsen af en ny dagen efter kunne derfor ikke opfattes som en omgåelse af reglerne om tillidsmandsbeskyttelsen.

FV 21/3 1984, overenskomstens formulering afgørende: Antaget, at en tillidsrepræsentant i henhold til overenskomstens formulering nød tillidsrepræsentantbeskyttelse, selv om han ikke var i funktion som tillidsrepræsentant.

FV 22/6 1983, efter bemærkningerne til tillidsmandsbestemmelsen gjaldt denne også for en suppleant: Antaget, at også stedfortræderen for en tillidsrepræsentant nyder tillidsrepræsentantbeskyttelse, selv om stedfortræderen ikke er i funktion som til-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 107

lidsrepræsentant. Det var nemlig i bemærkningerne til tillidsmandsbestemmelsen angivet, at denne også gjaldt for en eventuel suppleant.

FV 17/3 1953, stedfortræderens tillidsmandsbeskyttelse: Antaget, at en stedfortræder for en tillidsrepræsentant ikke har egentlig tillidsrepræsentantbeskyttelse. Selv om en tillidsrepræsentant ved ferie, bortrejse eller sygdom er midlertidig forhindret i at udføre sit hverv, vil der i reglen ikke blive valgt nogen anden tillidsrepræsentant i hans sted. Er forhindringen af længere varighed, må det dog følge af sagens natur, at der kan vælges en anden tillidsrepræsentant, men da arbejdsgiveren ikke på samme tid skal respektere 2 tillidsrepræsentanter, må det være en forudsætning herfor, at den forhindrede tillidsrepræsentant fratræder sit hverv, der fuldt og helt overtages af den valgte stedfortræder. I den konkrete sag havde den valgte tillidsrepræsentant udtrykkeligt pointeret, at han ville beskæftige sig med virksomhedens anliggender i den udstrækning, hvori det var muligt. Den omstændighed, at virksomheden havde været villig til at forhandle med stedfortræderen, når tillidsrepræsentanten ikke var der, og at den havde vist hensynsfuldhed mod stedfortræderen i forbindelse med hjemsendelser, kunne endvidere ikke tages som udtryk for, at der var tillagt ham tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Afkald på beskyttelsen

Overenskomstmæssige rettigheder er normalt ikke underkastet den enkelte lønmodtagers egen bestemmelsesret. Han kan således ikke give afkald på dem uden sin organisations medvirken. Se Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 3. Da tillidsmanden imidlertid har det i sin egen hånd at bestemme, om han vil sige op, vil han efter omstændighederne også kunne give afkald på afskedigelsesværnet gennem aftale om fratræden.

Afskedigelse eller egen opsigelse

Efter omstændighederne vil beskyttelsen mod afskedigelse – med de fornødne tilpasninger – *også gælde i tilfælde, hvor tillidsmanden selv hæver kontrakten på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse*.

FV 22/2 1998, forudsætningsvis, chikane fra arbejdsgiver: Antaget, at det ikke var bevist, at der forelå et chikaneforløb fra arbejdsgiverside, som havde berettiget tillidsmanden til at ophæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning og godtgørelse som ved uberettiget bortvisning.

FV 3/9 1997, tillidsmanden hævede ansættelsesforholdet p.g.a. arbejdsgiverens misligholdelse: En tillidsmand blev efter, at arbejdsgiveren havde forsøgt at blive af med ham, udsat for en effektivitetsundersøgelse uden hans vidende og uden overholdelse

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 108

af normale procedurer for tidsstudier og med påstået meget negativt resultat, og resultatet heraf blev fordelt til alle medarbejdere. – Dette kunne kun have til formål at misbillige ham over for kollegerne, hvorfor han med føje havde hævet ansættelsesforholdet. Han tilkendtes en godtgørelse på 30.000 kr. ud over lønnen i opsigelsesperioden.

I visse situationer, ikke mindst når forholdet mellem parterne har tilspidset sig, kan det være *svært efterfølgende at få klarlagt, hvorvidt tillidsmanden er blevet sagt op, eller om han selv har sagt op*. Afgørelsen heraf må træffes ud fra almindelige bevisregler – situationen er for så vidt den samme, som man ofte ser i andre ansættelsesforhold, når det ikke ligger klart, om der foreligger bort*visning* eller bort*gang* (se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg. afsnit XVII, 2.2.2.1 med henvisninger). I så henseende vil det spille en rolle, hvor hurtigt der er gjort indsigelse mod den påståede afskedigelse. Men i tvivlstilfælde ligger bevisbyrden for, at det er tillidsmanden selv, der har sagt op, på arbejdsgiveren.

FV 27/3 1987, uenighed om indholdet af en samtale: Efter at en textilarbejderske var blevet opsagt med almindeligt varsel, gjorde forbundet gældende, at hun var valgt som sikkerhedsrepræsentant, og at der ikke forelå de i henhold til overenskomsten krævede tvingende årsager til afskedigelse. – Det måtte lægges til grund, at virksomhedens direktør under en samtale med den pågældende – efter arbejdstidens ophør – havde ladet hende forstå, at det ville være bedst, hvis hun fandt sig et andet arbejde. Samtalen måtte antages at være sluttet med, at direktøren havde udtrykt håbet om, at hun ville få samarbejdet med direktricen, der ikke havde været godt, til at gå det sidste stykke tid. Under disse omstændigheder måtte den pågældende med føje kunne anse sig for opsagt.

FV 17/12 1975, modstridende erklæringer om, hvorvidt tillidsmanden var afskediget eller havde taget sin afsked: Udtalt: *„P* (tillidsmanden) *har ikke givet møde for voldgiftsretten. For denne er der derimod fremlagt modstridende erklæringer om, hvorvidt P er afskediget eller har taget sin afsked. – Under de foreliggende omstændigheder, der viser, at arbejdets ophør havde sin grund i Ps utilfredshed med arbejdsforhold og løn, hvorom der i hvert fald må have været forhandlet tidligere på dagen den 14. august med det resultat, at ingeniør B udfærdigede en fyreseddel uden endnu at gøre brug af den, må det i mangel af bevis for det modsatte lægges til grund for sagens afgørelse, at P, der ikke på stedet gjorde indsigelse, har forladt arbejdet efter eget ønske."*

FV 22/9 1956, tillidsmanden ønskede en fyreseddel: „Om hvad der passerede den 18. maj 1956 har C (tillidsmanden) forklaret, at han denne dag var blevet meldt rask af sin læge, hvorfor han henvendte sig på virksomheden for at meddele, at han ville påbegynde sit arbejde den 19. maj. Han talte med fabrikant T, der imidlertid svarede ham, at man ikke havde mere arbejde til ham, og at han måtte søge sig andet arbejde. Da C

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 109

ønskede en skriftlig opsigelse, blev han af fabrikant T henvist til bogholder B, af hvem han fik den foran gengivne skriftlige opsigelse. … – Fabrikant T har forklaret, at C den 18. maj kom og sagde, at han skulle have arbejdet andetsteds og ikke ville arbejde her i virksomheden mere, men at han gerne ville have en 'fyreseddel', hvad fabrikanten straks afslog. Hvortil en sådan seddel skulle anvendes, blev ikke sagt, og fabrikanten spurgte ikke herom. … – Specialarbejder P har forklaret, at han en dag – meget muligt den 18. maj 1956 – stod ved sin arbejdsplads i hallen og talte med fabrikanten, da C kom og spurgte, om der var arbejde til ham. T svarede hertil, at der ikke var ret meget arbejde, men nok til C. Denne talte nu om, at han hellere ville have en 'fyreseddel', da han var syg, men T afslog dette. De fulgtes bort sammen fra Ps arbejdsplads, så P hørte ikke, hvad der videre blev talt om. – Metalsliber S har oplyst, at han har hørt C sige til en anden arbejdskammerat, at han havde fået en 'fyreseddel', og at han 'nok skulle ordne ham' (T). – Metalsliber N har forklaret, at C til ham sagde, at nu havde han fået sin 'fyreseddel', så nu skal T komme til at betale. – Bogholder B, som har udfærdiget opsigelsen, har forklaret, at C den 18. maj 1956 kom ind på hans kontor og sagde, at han lige havde talt med fabrikant T, og at han skulle have en 'fyreseddel'. Bogholderen gik ud på virksomheden og spurgte fabrikanten, om det forholdt sig således, men fabrikanten svarede, at C ikke skulle have en seddel, for det var der nok 'kukkeluk' i. B vendte så tilbage til sit kontor og afslog at give C sedlen. Under deres fortsatte samtale kom fabrikanten ind på sit kontor, der ligger ved siden af bogholderens, og fulgte gennem den åbentstående dør med i samtalen. Herunder sagde fabrikanten henvendt til B: 'Det må du selv ordne', og det endte med, at bogholderen efter C's opfordring udfærdigede opsigelsen og gav C den, men ikke som et udtryk for, at han blev afskediget, men for at hjælpe ham, idet det var hans indtryk, at C skulle bruge den for at få sygehjælp eller understøttelse. Når det i opsigelsen hedder 'grundet arbejdsmangel', er det fordi, man af og til har benyttet denne form i lignende tilfælde… – Under hensyn til, at påstand står mod påstand, og til, at overensstemmelsen mellem fabrikantens og tillidsmandens forklaringer ikke har kunnet tilvejebringes om, hvad der passerede dem imellem den 18. maj samt til, at der efter omstændighederne ikke kan tillægges de øvrige afgivne forklaringer nogen afgørende vægt, findes selskabets nævnte skrivelse af 18. maj til tillidsmanden at måtte lægges til grund efter sit indhold. Herefter må tillidsmanden betragtes som afskediget af selskabet, og da afskedigelsen ikke har været nødvendiggjort af arbejdsmangel og derfor er i strid med de mellem parterne gældende tillidsmandsbestemmelser, vil forbundets påstand være at tage til følge."

FV 20/7 1955, modstridende forklaringer: Udtalt: *„De afgivne forklaringer er på flere væsentlige punkter indbyrdes modstridende, og mod As* (tillidsmandens) *benægtelse findes det ikke med den sikkerhed, der i et sådant tilfælde som det foreliggende må udkræves, at være godtgjort, at han ved den pågældende lejlighed over for værkføreren har udtalt sig på en sådan måde, at det af firmaet – uden at man straks søgte forholdet sikkert klarlagt – med føje kunne betragtes som en opsigelse."*

FV 28/8 1947, indbyrdes misforståelse: En tillidsmand havde bedt sig fri for at kunne deltage i en udflugt. Værkføreren havde imidlertid afslået hans ønske. Tillidsmanden havde herefter fastholdt, at han ville blive væk, hvorefter værkføreren udtalte, at han så måtte se sig om efter en anden. Tillidsmanden sagde hertil, at det var der intet at gøre ved. – Antaget, at tillidsmanden havde været indforstået med, at arbejdsforholdet var blevet afbrudt.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 110

1.2. De materielle beskyttelsesregler

1.2.1. De almindelige og for alle gældende afskedigelsesregler

Om afskedigelser i almindelighed gælder der en række regler i såvel lovgivning som kollektive overenskomster. Det er ikke muligt at gennemgå alle disse inden for overskuelige rammer i en specialfremstilling af tillidsmandsretten. Der må derfor, hvad dette angår, henvises til den omfattende fremstilling i Ole Hasselbalch *Ansættelsesretten*, 2. udg. Særligt henvises til afsnit XIV om de *normale og de specielle ophørsgrunde* (herunder 2.5 om begrænsninger i opsigelsesadgangen og om værnet mod usaglige afskedigelser). Ligeledes henvises til samme fremstillings afsnit XVII, 2.1, om arbejdsgiverens mulighed for at skride til afskedigelse uden iagttagelse af et ellers gældende opsigelsesvarsel på grund af lønmodtagerens grove misligholdelse (*„ophævelse"* eller *„bortvisning"*) og om de i denne sammenhæng gældende sanktionsregler.

Disse almindeligt gældende regler vil i det følgende kun blive berørt i den udstrækning, hvori de påkalder sig en særlig interesse i forbindelse med tillidsmandsafskedigelser – evt. fordi de må tilpasses ud fra de specielle forhold på tillidsmandsområdet, når de skal anvendes ved en tillidsmandsafskedigelse. Der er dog et par mere generelle ting, det er på sin plads at tage op allerede her:

Især må det afklares, hvorvidt tillidsmanden er *ansat for et bestemt tidsrum eller for en bestemt opgave*, således at arbejdsforholdet udløber ved tidsrummets udløb eller opgavens afslutning. Er dette tilfældet, kan han nemlig slet ikke lovligt sættes ud af sin stilling inden da, uden at der foreligger grov og hævebegrundende misligholdelse fra hans side (jf. herom også nedenfor under 1.2.2). Til gengæld ophører ansættelsen uden videre med kontraktens udløb. Men det kan i visse tilfælde volde problemer at afgøre, *hvorvidt* han er ansat på denne måde.

FV 30/5 1996, person med kontinuerlige ansættelsesforhold i nogle perioder var valgt som tillidsrepræsentant: En person ansattes i en virksomhed fra 19/4 1993 til 31/12 1993 og fra 5/4 1994 til 31/12 1994. Ansættelsen ophørte på sidstnævnte tidspunkt uden varsel, hvilket var sædvanligt i den pågældende type arbejde, da der i de tre første måneder af året var mindre behov for arbejdskraft end i den øvrige del af året. I april 1994 og november 1994 var den pågældende blevet valgt til tillidsrepræsentant. Den 15/2 1995 meddelte arbejdsgiveren medarbejderen, at han ikke kunne forvente genansættelse ved sæsonstarten, idet hans kvalifikationer i relation til samarbejdet ikke fandtes forenelige med arbejdsgiverens tarv. – Antaget, at han i

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 111

henhold til tillidsrepræsentantreglerne havde krav på genansættelse ved sæsonstarten i 1995, såfremt der ikke forelå tvingende årsager til at undlade dette. Da han ikke havde opnået genansættelse, blev han tilkendt en erstatning, som under hensyntagen til hans korte ansættelses- og tillidsrepræsentantanciennitet fastsattes til 50.000 kr. Der lagdes tillige vægt på, at han i henhold til organisationsaftalen havde krav på genansættelse, for så vidt det efter ledelsens skøn var foreneligt med institutionens tarv.

FV 4/6 1981, lærlinge: Udtalt, at ansættelsesforholdet for en lærling ophører ved kontraktens udløb, og ville man have gjort ændring i dette forhold i tilfælde af tillidsmandsvalg, burde det også have været medtaget i overenskomstens tillidsmandsregler.

FV 30/10 1978, kontinuerlige akkorder og den valgte var også repræsentant for andre sjak: En tømrersvend havde været ansat siden 1975 og var i 1976 blevet sikkerhedsrepræsentant for den pågældende arbejdsplads. Han fik imidlertid i 1978 sammen med en anden svend at vide, at der ikke var mere arbejde til dem, når den igangværende akkord var afsluttet, idet arbejdsgiveren var utilfreds med de to. § 22 i parternes overenskomst fastslog at *„ønsker Entreprenørforeningens medlemmer at lade et bestemt arbejde udføre af tømrersvende, træffes forud aftale om dette arbejdes udstrækning, og er tømrersvendene ikke berettigede til at kræve sig overdraget andet eller mere arbejde på samme arbejdsplads"*. Spørgsmålet var, om dette indebar, at sikkerhedsrepræsentantens arbejdsforhold blev afbrudt, således som tilfældet utvivlsomt var for sjakkammeraten. – Udtalt: *„Indledningsvis bemærkes, at der ikke findes tilvejebragt sådanne oplysninger om de forhold hos J, som de indklagede påberåber sig, at det kan anses tilstrækkeligt godtgjort, at der i disse forhold foreligger nogen tvingende grund til at afskedige en sikkerhedsrepræsentant. – Afgørende må herefter være, om Js ansættelsesforhold som følge af selve vilkårene for hans ansættelse er ophørt ved afslutningen af akkorden den 6. juni 1978, således som tilfældet var med hensyn til den anden arbejder i sjakket, og at hvervet som sikkerhedsrepræsentant derfor samtidig bortfaldt. – Når henses til, at J efter det om det indklagede selskab og dets forgænger oplyste må anses for at have været beskæftiget hos indklagede fra oktober 1975, at han siden april 1976 ar været sikkerhedsrepræsentant ikke blot for sit eget sjak, at han i denne periode må antages at have afsluttet en række akkorder og påbegyndt nye, uden at det har været anset nødvendigt derfor at præcisere, at han fortsat var sikkerhedsrepræsentant, findes det – trods bestemmelsen i overenskomstens § 22 – betænkeligt at anse hans ansættelse hos de indklagede for ophørt – og dermed forudsætningen for hans virke som sikkerhedsrepræsentant for bortfaldet – ved afslutningen af akkorden den 6. juni 1978. Idet selskabet fortsatte med at beskæftige 4 medlemmer af forbundet, heraf et par der var ansat ganske kort tid før den 6. juni, må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen af J ikke har været berettiget …"*

FV 10/6 1977, akkordarbejde, hvor tillidsmandsfunktionen rakte ud over akkorden: Udtalt: *„Sagens afgørelse må herefter bero på, om Bs ansættelsesforhold, som det er gjort gældende af de indklagede, som følge af selve vilkårene for hans ansættelse er ophørt ved afslutningen af akkorden den 10. februar 1977, således som tilfældet var det med hensyn til de øvrige 5 arbejdere i sjakket. – Når henses til, at der ikke er grundlag for at antage, at de 6 arbejdere er blevet antaget af selskabet som et sam-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 112

let sjak, at det må lægges til grund, at B er blevet valgt til tillidsmand ikke blot af medlemmerne af sjakket, men af samtlige i det pågældende møde deltagende ca. 10 medlemmer af Snedker- og Tømrerforbundet, og at selskabet, da K i forbindelse med den skriftlige nedfældelse af akkordaftalerne den 22. juni 1976, hvor han også varetog andre interesser end sit eget sjaks, ikke over for B præciserede selskabets opfattelse af hans ansættelsesforholds begrænsning til den igangværende akkord, må opmanden nære afgørende betænkelighed ved at statuere, at B's ansættelse i selskabet er ophørt – og dermed forudsætningerne for hans virke som tillidsmand bortfaldet – ved afslutningen af akkorden den 10. februar 1977. Idet selskabet fortsatte med at beskæftige 10-12 medlemmer af Snedker- og Tømrerforbundet, må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen af B ikke har været berettiget, og der vil derfor være at tilkende ham en erstatning."

FV 24/9 1926, akkordforholdet afsluttede ansættelsen: En maskinarbejder ved et værft havde fået at vide, at han var afskediget fra 24. juli at regne. Han stod imidlertid i en ufuldført akkord, hvorfor afskedigelsen ikke fik virkning med det samme. Han valgtes nu til tillidsmand. Værftet protesterede mod valget og fastholdt, at afskedigelsen måtte træde i kraft ved akkordens afslutning. – Det udtales af opmanden: *„Idet nu bemærkes, at der findes at måtte gives sammenslutningen medhold i, at en virksomhed må være berettiget til at antage en mand til et bestemt arbejde eller for en bestemt tid med den virkning, at ved kommende mand også afgår til det berammede tidspunkt, kommer afgørelsen i nærværende divergens til at bero på, om det kan tilstrækkeligt godtgøres, at en tilkendegivelse af, at hans arbejde på fabrikken skulle ophøre, når den omtalte akkord var fuldført, er givet N. Denne har bestemt nægtet, at en sådan tilkendegivelse er meddelt ham og der må gives forbundet medhold i, at visse omstændigheder i sagen, bl.a. at afskedigelsen godt kunne være udskudt til efter undermesterens hjemkomst efter 14 dages ferie, idet arbejdet ville vare ca. 4 uger, taler noget for sandsynligheden af rigtigheden af Ns benægtelse så meget mere, som det næppe er coutume at give en 4-ugers opsigelsesfrist. På den anden side har den fungerende undermester bestemt fastholdt, at tilkendegivelsen er givet N, og da hans forklaring væsentlig bestyrkes ved en af formand B afgiven vidneforklaring, hvis rigtighed ikke tør betvivles, samt da det må anses for utvivlsomt, at N har været afkrydset som skullende have sin afskedigelse i ugen 17. til 24. juli d.å., hvilket bestyrker sandsynligheden af, at afskedigelsen også er effektueret, findes sammenslutningens frifindelsespåstand at måtte tages til følge."* Han kunne således ikke kræve at forblive i arbejdet efter akkordens afslutning i anledning af, at han i mellemtiden var blevet valgt som tillidsmand.

Se i øvrigt oven for kapitel 2, 3, om de personlige valgbarhedsbetingelser.

Er tillidsmanden ansat *„indtil videre"* i en *opsigelig kontrakt*, har han endvidere evt. interesse i at undersøge de regler, der begrænser arbejdsgiverens adgang til at sige op i almindelighed, især reglerne om usaglig afskedigelse. Dette gælder i de fleste tilfælde, hvor de særlige tillidsmandsregler ikke giver ham en videregående beskyttelse – hvilket de langt fra altid gør.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 113

1.2.2. Særligt om bortvisning

Såfremt en ansat groft misligholder sine forpligtelser over for arbejdsgiveren, vil den pågældende kunne bortvises med øjeblikkelig virkning. Dette gælder, uanset der ikke er en udtrykkelig hjemmel hertil i overenskomst eller lov. Se herom i det hele Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVII, 2.1.3.1. Denne bortvisningsmulighed ved grov misligholdelse består, som det vil kunne forstås, også i relation til tillidsmænd.

Når det kræves, at misligholdelsen er *„grov"*, ligger imidlertid heri, at der skal noget særligt til, for at arbejdsgiveren kan gribe til denne konsekvens og altså sætte sig ud over en ellers gældende pligt til at iagttage et vist opsigelsesvarsel eller at lade kontrakten udløbe efter sit indhold.

Det vil altid være en konkret vurdering, hvornår en misligholdelse er grov. Afgørende er ikke blot *misligholdelsens art* og dermed dens konsekvenser for arbejdsgiveren, men også en række andre omstændigheder. F.eks. spiller det i mange tilfælde en rolle, om lønmodtageren i forvejen var *advaret* mod den, og om den er udtryk for *ond vilje* fra hans side eller tværtimod er uforskyldt). Hvad dette angår henvises til *Ansættelsesretten*, afsnit XVII, 2.1.3.1. Retspraksis m.h.t. mulighederne for at skride til bortvisning er i øvrigt overordentlig omfattende. Hvad denne angår kan henvises til *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII om lønmodtagernes pligter.

Når det drejer sig om en tillidsmand, gælder det, at når der *ikke* er *„tvingende"* grund til afskedigelse, vil bortvisning normalt være ulovlig. *Tilstedeværelsen* af en *„tvingende"* afskedigelsesgrund indebærer derimod ikke med nødvendighed, at der også foreligger grov misligholdelse, således at afskedigelsen altså kan foretages i form af en bortvisning *uden* varsel:

> *FV 24/1 1994:* Manglende deltagelse i møde med arbejdsgiveren trods advarsel; pågældende havde fri uden løntræk for at kunne varetage sin repræsentationsfunktion og havde derfor et særligt ansvar; udeblivelsen skyldtes privat ærinde og fandt sted trods indkaldelse i god tid, ligesom han ikke havde sikret sig, at afbud kom frem – afskedigelse herefter lovlig, men ikke bortvisning. *FV 20/8 1987:* Der var tilstrækkelig afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund ved spirituskørsel trods advarsel. *FV 11/2 1987:* Manglende overholdelse af visitationssystem efter julefrokost afgav afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 30/4 1985:* En tillidsmands deltagelse i fysisk blokade som blokadevagt var tvingende afskedigelsesgrund, men ikke bortvisningsgrund. *FV 19/9 1983:* En fastholdt lydighedsnægtelse uden angivelse af grund herfor var opsigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 13/5 1983:* Nedsættende ud-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 114

talelser om virksomheden var afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 13/7 1982:* Uberettiget fravær trods forbud herimod var afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 28/1 1981:* Et væsentligt længere fravær end tilladt i h.t. et konkret tilsagn om en times fri, idet pågældende blev fundet på restauration, udgjorde ikke bortvisningsgrund, men nok tvingende afskedigelsesgrund. *FV 6/4 1979:* 2 dages udeblivelse fra arbejdet uden underretning til virksomheden var tilstrækkeligt tvingende afskedigelsesgrund, men udgjorde ikke tilstrækkelig bortvisningsgrund. *FV 20/2 1974:* Lange kantineophold, beruselse og truende adfærd over for en repræsentant for arbejdsgiveren samt krav fra kunde om fjernelse af pågældende udgjorde tilstrækkelig afskedigelsesgrund, men berettigede ikke til bortvisning. *FV 18/1 1967:* (afskedigelse, men ikke bortvisning var lovlig i anledning af hyppigt for sent fremmøde trods advarsel. *FV 19/12 1962:* En mekanikers salg af kasserede dele til arbejdsgiverens kunder samt hans mangelfulde udfyldelse af arbejdssedler udgjorde vel tvingende afskedigelsesgrund, men berettigede ikke til bortvisning. *FV 10/1 1954:* Den omstændighed, at en tillidsmand havde stoppet arbejdet ved en maskine og opfordret arbejderne til at holde igen, samt at han havde overfuset arbejdslederen, udgjorde afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 8/10 1953:* Tillidsrepræsentants standsning af arbejdet til to minutters højtideligholdelse var nok afskedigelses, men ikke bortvisningsgrund. *FV 9/10 1947:* En tillidsmand gjorde arbejdernes trusler til sine, og dette var afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund. *FV 30/4 1934:* Skænderi afgav nok afskedigelses-, men ikke bortvisningsgrund.

Såfremt de almindelige betingelser for bortvisning er opfyldt, kan man normalt gå ud fra, at der også foreligger tvingende afskedigelsesgrund.

Det er i denne forbindelse værd at være opmærksom på, at tillidsmanden netop i kraft af sin funktion kan have *flere pligter* over for arbejdsgiveren, end kollegerne har. Han har derfor også flere *muligheder* for at tilsidesætte sine skyldigheder med lovlig bortvisning til følge. Nogle ældre afgørelser fastslår ganske vist i så henseende, at forhold, der har at gøre med tillidsmandens udførelse af tillidsmandshvervet, ikke kan begrunde afskedigelse (således FV 2/3 1904 og FV 7/12 1912). Denne opfattelse er imidlertid forlængst forladt (se f.eks. Knud Illum *Dansk Tillidsmandsret*, s. 119).

Grov misligholdelse af pligter, som *netop* følger af tillidsmandshvervet, kan altså udmærket begrunde bortvisning. I denne forbindelse skal det også huskes, at tillidsmanden har en særlig forpligtelse til at udgøre et *godt eksempel* for kollegerne (hvilket fremhæves i mange afgørelser). Dette vil efter omstændighederne kunne påvirke vurderingen af en forseelses grovhed derved, at pligtkrænkelsen tillægges større betydning, når det drejer sig om netop en tillidsmand.

For så vidt kunne det altså siges, at tillidsmandens risiko for at komme i en situation, der berettiger til bortvisning, er større end kollegernes.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 115

AT 1980/111 – FV 3/11 1980, tillidsmanden havde ikke alvorligt bestræbt sig på at få ulovligt strejkende til at genoptage arbejdet: En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, der skyldtes et krav om højere løn, var af forbundet erkendt at være overenskomststridig, og på et møde i Arbejdsretten havde retsformanden opfordret de strejkende til at genoptage arbejdet. – Antaget, at det herefter havde været den pågældende tillidsmands pligt alvorligt at bestræbe sig på at få arbejdet genoptaget, uanset om virksomheden ikke havde lovet nogen lønforbedring. Da tillidsmanden endvidere havde udtalt sig på en måde, der direkte modarbejdede afdelingsformandens forsøg på at få arbejdet genoptaget, blev det statueret, at der havde foreligget tvingende årsager til at bortvise ham.

FV af 23/3 1987, pågældende var ikke lovligt valgt: I henhold til en overenskomst skulle valget af tillidsrepræsentant finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet havde mulighed for at deltage. I en virksomhed tilsluttet overenskomsten valgtes en tillidsmand i en enkelt afdeling, men valget hemmeligholdtes andetsteds i virksomheden af frygt for ledelsens reaktioner. Den valgte bortvistes imidlertid 2 1/2 måned efter valget på grund af påstået tilsidesættelse af sine pligter og grovhed over for arbejdslederen. – Udtalt, at efter det oplyste om virksomhedens størrelse og indretning var der ikke naturligt grundlag for at betragte virksomheden som struktureret i afdelinger med deraf følgende adgang til at vælge en tillidsmand for hver afdeling. Ved at begrænse muligheden for deltagelse i valget var nævnte overenskomstbestemmelse herefter klart tilsidesat. Valget måtte derfor anses for ugyldigt helt fra dets afholdelse, idet det var stridende mod en klar og utvetydig regel, hvis overholdelse måtte anses for at være af væsentlig betydning. Dette indebar, at den valgte ikke kunne antages ved valget at have opnået midlertidig tillidsmandsbeskyttelse. Da den valgte blev bortvist, nød han derfor ikke beskyttelse som tillidsmand og var derfor heller ikke undergivet de særlige pligter med hensyn til arbejde og optræden i virksomheden, som er forbundet med en tillidsmandsstilling. Bl.a. under hensyn hertil tilsidesattes bortvisningen af ham.

FV 11/2 1987, overtrædelse af visitationssystem: Antaget, at en sikkerhedsrepræsentant som talsmand med tillidsmandsbeskyttelse havde en særlig opfordring til at efterleve visitationssystemet på stedet.

FV 24/3 1976, trusler om foranstaltning af arbejdsstandsning og indgriben i ledelsesbeføjelsens udøvelse: En tillidsrepræsentant havde uanset sin betroede stilling som formand for sælgernes klub i den pågældende virksomhed misligholdt sin overenskomstmæssige pligt til i parternes fælles interesse at søge samarbejde med virksomhedens ledelse overensstemmende med gældende fagretlige regler, idet han i stedet på egen hånd og under udnyttelse af selskabsledelsens begrundede frygt for ulovlig arbejdsnedlæggelse havde fremtvunget nogle beslutninger. Det ansås også tilstrækkeligt godtgjort, at han ved modvillig adfærd havde hindret selskabet i at benytte en overenskomstmæssig ret til at foranstalte visse udkørsler på lørdage, ligesom han havde søgt at afholde en kollega fra at opfylde en overenskomstmæssig pligt til straks efter afslutningen af et arbejde ude i byen at vende tilbage til virksomheden. Ydermere havde han i en række tilfælde grebet uretmæssigt ind i arbejdsledelsens fri dispositionsret, ligesom han havde udvist vedholdende vrangvilje over for

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 116

ønsker om saglig forhandling om en opdeling i distrikter. Misligholdelsen var herefter så grov, at det var berettiget at afskedige ham uden varsel.

Som regel fremgår det ikke klart af afgørelserne, om disse er truffet efter *almindelige* misligholdelsesovervejelser eller på grundlag af overvejelser over tillidsmandens *særlige* stilling. Det er også sjældent, at der er procederet på denne sondring. Ofte fremgår det end ikke klart af afgørelserne, hvorvidt der anses at være mulighed for opsigelse med almindeligt opsigelsesvarsel, men ikke for bortvisning, idet der blot tales om *„opsigelsen"* el. *„afskedigelsen"* uden nærmere oplysning om, hvorvidt denne har karakter af bortvisning.

Kun ganske få afgørelser siger i øvrigt noget om forholdet mellem begreberne *„tvingende afskedigelsesgrund"* og *„grov misligholdelse"*:

AT B 1991-95/165 – FV 27/2 1995, chauffør havde truet en kunde med vold: En chauffør, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, bortvistes i anledning af, han havde optrådt utilbørligt over for en af virksomhedens kunder. – Udtalt, at bortvisning af en medarbejder med tillidsmandsbeskyttelse efter praksis forudsætter en forseelse af så ekstraordinær grov karakter, at det af hensyn til virksomheden ikke kan forlanges, at virksomheden skal lade den pågældende forblive ansat i opsigelsesperioden. Ved vurderingen af, om den konkrete forseelse var så ekstraordinær grov, bemærkedes, at virksomheden havde tillagt chaufførernes korrekte kundebetjening betydelig vægt og derfor havde instrueret disse om aldrig at diskutere med kunderne men i givet fald tage kontakt med virksomheden. Denne instruks havde den pågældende efter sin egen forklaring klart tilsidesat i det konkrete tilfælde. Denne tilsidesættelse kunne vel næppe i sig selv give tilstrækkeligt grundlag for en bortvisning uden forudgående indskærpelse. Efter kundens skriftlige klage, som denne havde vedstået under afhøring for voldgiftsretten, lagdes det imidlertid til grund, at chaufførens helt utilbørlige optræden over for pågældende var blevet afsluttet med, at han havde fremsat utvetydige trusler om senere på samme dag at ville udøve vold mod kunden. Under disse omstændigheder fandtes chaufføren at have forset sig så groft mod kunden, at det var berettiget at bortvise ham, uden at forudgående advarsel mod en sådan optræden var nødvendig, og uden at retten til bortvisning kunne anses for forpasset, fordi der hengik to dage med at undersøge sagen og dens mulige konsekvenser, inden bortvisningen blev meddelt.

FV 30/5 1990, tilsidesættelse af reglerne vedrørende køb af virksomhedens produkter: En arbejder, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev bortvist med henvisning til tilsidesættelse af de reglementariske bestemmelser for køb af virksomhedens produkter, ifølge hvilke disse alene måtte anvendes til personligt brug. Pågældende havde imidlertid til en bekendt overdraget noget af det, han havde købt i virksomheden. – Udtalt, at han herved havde tilsidesat klare regler for personalekøb, som han var bekendt med, og at det i øvrigt ikke var bestridt, at overtrædelsen afgav tilstrækkeligt tvingende grund til en almindelig opsigelse. Efter arbejdsretlig teori og prak-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 117

sis kræver en bortvisning imidlertid en forseelse af så ekstraordinært grov karakter, at det af hensyn til virksomheden, forholdene på denne eller lignende ikke kan forlanges, at virksomheden skal lade den pågældende forblive i virksomheden i opsigelsesperioden. I den konkrete sag ansås tilsidesættelsen af de reglementariske bestemmelser ikke at kunne betragtes som en forseelse af en sådan ekstraordinær grov karakter, at den kunne berettige til bortvisning af pågældende efter mere end 10 års ansættelse i virksomheden.

FV 28/1 1981, betingelserne for bortvisningsretten: Udtalt at *„En bortvisning af en tillidsmand uden varsel må imidlertid forudsætte en forseelse af så ekstraordinær grov karakter, at det af hensyn til virksomheden, forholdene på denne eller lignende ikke kan forlanges, at virksomheden skal lade tillidsmanden forblive på virksomheden i opsigelsesperioden. I det foreliggende tilfælde findes tillidsmandens forseelse, således som den tegner sig efter den af ham afgivne forklaring og de øvrige oplysninger, uanset dens alvor ikke at have berettiget til bortvisning."*

FV 18/8 1932, betingelserne for bortvisningsretten: En overEnskomst fastslog i § 2, at *„en tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give ham 2 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten."* – Udtalt, *„at sådan afskedigelse (uden varsel) må betragtes som et ekstraordinært skridt skønnes at være en følge af ordlyden af det ovenfor citerede stykke i overenskomstens § 2. De i denne bestemmelse nævnte tvingende årsager 'findes nemlig at måtte forstås som omfattende' også tilfælde, hvor tillidsmandens optræden i og for sig har givet vedkommende arbejdsgiver grundet anledning til misfornøjelse med ham. Også sådanne forhold skønnes det altså, at bestemmelsen om 2 måneders afskedigelsesvarsel tager sigte på, og følgelig kan det ikke være andet, end at kredsen af de tilfælde, hvor afskedigelse kan finde sted uden varsel, bliver således begrænset, at sådan afskedigelse kun kan bringes i anvendelse i ekstraordinære tilfælde."*

FV 16/9 1930, betingelserne for bortvisningsretten: Grov forseelse ved overtrædelse af forbud er tvingende afskedigelsesgrund, *men* varsel skal normalt altid gives. Undtagelse fra varselspligten kan dog gøres, når det er nødvendigt, *„at han øjeblikkelig fjernes af hensyn til disciplinen på arbejdsstedet, til ro og orden dersteds eller til arbejdsgiverens eller dennes repræsentants stilling og værdighed. Eksempler på et sådant forhold ville være, at en tillidsmand øvede vold mod en foresat eller i beruset stand forstyrrede arbejdets gang, ligesom der kan tænkes andre hermed ligestillede forhold."*

Fra *praksis vedr. bortvisning af tillidsmænd* kan i øvrigt til belysning af tendenserne nævnes følgende afgørelser, der ligger ganske på linie med dem, der er truffet om bortvisning af ansatte uden særlig afskedigelsesbeskyttelse:

AT 1982/154 – FV 26/10 1982: Bortvisningsadgang på grund af gentagen arbejdsvægring forpasset, da der *ikke var reageret første gang, og da der ikke senere var*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 118

givet advarsel. *FV 26/6 1997:* Smiden rundt med kollegers værktøjer og sparken til stige, hvorpå kollega stod, var tvingende afskedigelsesgrund og også bortvisningsgrund, uanset virksomheden ikke forinden beslutningen havde sikret sig den bedst mulige oplysning om hændelsesforløbet. *FV 23/5 1996:* Kravet om overholdelse af korrekt indstempling var *indskærpet*, hvorfor overtrædelse af det virkede bortvisningsberettigende. *FV 9/12 1994:* Utilbørligt forhold over for kollega; da der var tale om et forhold mellem arbejderne indbyrdes, og da arbejdsgiveren *i første omgang havde tilladt*, at arbejderne ordnede sagen indbyrdes, forelå ikke bortvisningsgrund. *FV 5/7 1990:* Dagplejemor kunne bortvises i anledning af, at hun efterlod barn nær befærdet vej. *FV 30/5 1990: Tilsidesættelse af gældende regler vedrørende køb af virksomhedens produkter* kun til eget brug; tilsidesættelsen af de reglementariske bestemmelser kunne ikke betragtes som en forseelse af en sådan ekstraordinær grov karakter, at den kunne berettige til bortvisning af pågældende efter mere end 10 års ansættelse. *FV 2/6 1987:* Salgskonsulents *tilsidesættelse af retningslinier for kreditgivning og transport* alvorlig men ikke bortvisningsberettigende. *FV 24/3 1987:* Deltagelse i overenskomststridigt møde i arbejdstiden ville ikke være bortvisningsgrund; tillidsmanden havde oplyst kollegerne om det overenskomststridige i deres fremgangsmåde. *FV 11/2 1987*: *Manglende overholdelse af visitationssystem* efter julefrokosten var undskyldelig og følgelig ikke bortvisningsgrund. *FV 19/11 1986:* Bortvisning af tillidsmand ikke lovlig i anledning af, at han var gået på afdelingkontoret for at forberede et fællesmøde. *FV 18/8 1986:* Forsømmelse af arbejdstiden skyldtes muligt en *undskyldelig misforståelse*. *FV 12/4 1984*: Vinduespolerers *urigtige angivelse på dagsedlen* af en lang række arbejder for en af arbejdsgiverens betydeligste kunder, selv om disse ikke var udført, berettigede til bortvisning. *FV 19/9 1983*: *Arbejdsvægring to gange en dag* berettigede under hensyn bl.a. til pågældendes *lange anciennitet og den omstændighed, at der ikke tidligere havde været samarbejdsvanskeligheder*, ikke til bortvisning. *FV 13/5 1983:* Nedsættende udtalelser om virksomheden, som *fastholdtes på mæglingsmødet*, var bortvisningsgrund; da *den begrundelse, virksomheden havde givet for den omstridte afskedigelse, imidlertid ikke var dækkende*, ansås der dog ikke at foreligge sådanne ganske særlige omstændigheder, som kunne begrunde en bortvisning uden overenskomstmæssigt varsel. *FV 13/7 1982*: *Ubegrundet udeblivelse en dag trods afslag* på anmodning om frihed begrundede ikke bortvisning. *FV 25/6 1982*: Antaget at en bortvisning af en tillidsmand i anledning af *grov illoyalitet* over for arbejdsgiveren (bl.a. *offentlig, nedsættende omtale af ledelsen*) var berettiget. *FV 2/9 1981*: *Udeblivelse fra arbejdet en dag p.g.a. deltagelse i et møde trods advarsel* herimod udgjorde bortvisningsgrund. *FV 28/1 1981*: *Væsentligt længere fravær end tilladt i h.t. et konkret tilsagn* om en times fri, idet pågældende blev fundet på restauration. Bortvisningsgrund antoges ikke at foreligge, men nok tvingende afskedigelsesgrund. *FV 25/2 1980*: *Undladt møde på en udearbejdsplads* (men fremmøde på materielpladsen) berettigede ikke til bortvisning. *FV 20/12 1979*: *Beruselse* samt *overfusning* og *forulempelse* af direktøren var bortvisningsgrund. *FV 6/4 1979*: *2 dages udeblivelse fra arbejdet uden underretning* til virksomheden var tilstrækkeligt tvingende afskedigelsesgrund, men udgjorde ikke tilstrækkelig bortvisningsgrund. *FV 1/11 1977*: *Gentagen arbejdsvægring* og *provokerende adfærd* ved påtale af samme udgjorde bortvisningsgrund. *FV 4/4 1976*: En klar bortvisningsadgang fortabt, da *arbejdsgiveren ikke reagerede med bortvisning straks* den gang, forseelsen fandt sted. *FV 24/3 1976*: *Fremtvingelse af ledelsesbe-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 119

slutninger under udnyttelse af begrundet frygt for ulovligheder, modarbejdelse af ledelsens udnyttelse af overenskomstmæssige rettigheder og *uretmæssig indgriben i arbejdsgiverens frie dispositionsret* udgjorde bortvisningsgrund. *FV 20/2 1974*: *Lange kantineophold, beruselse og truende adfærd* over for en repræsentant for arbejdsgiveren samt krav fra kunde om fjernelse udgjorde tilstrækkelig afskedigelsesgrund, men berettigede ikke til bortvisning. *FV 18/1 1967*: Afskedigelse, men ikke bortvisning var lovlig i anledning af *hyppigt for sent fremmøde trods advarsel*. *FV 19/12 1962*: Visse *uregelmæssigheder*, nemlig en mekanikers salg af kasserede dele til arbejdsgiverens kunder samt mangelfuld udfyldelse af arbejdssedler, udgjorde vel tvingende afskedigelsesgrund, men berettigede ikke til bortvisning. *FV 4/8 1961:* Utidige ølpauser var ikke så ekstraordinær en forsømmelse, at bortvisning var berettiget. *FV 10/1 1954*: Den omstændighed, at en tillidsmand havde *stoppet arbejdet* ved en maskine og *opfordret arbejderne til at holde igen*, samt at han havde *overfuset* arbejdslederen, udgjorde afskedigelses- men ikke bortvisningsgrund. *FV 8/10 1953:* Tillidsrepræsentantens standsning af arbejdet under 2 minutters højtideligholdelse trods direkte ordre var nok afskedigelses- men ikke bortvisningsgrund, idet henSås til, at der *ingen skade var sket, og at der ikke skønnedes at have været grund til at vente nye forseelser* fra tillidsrepræsentantens side. *FV 9/10 1947*: Antaget, at bortvisning kan finde sted også af tillidsmænd ved disses *vold, hærværk eller meget grove brud på disciplinen*. *FV 12/5 1938*: *Uregelmæssigheder i regnskabet* over leveret akkordarbejde begrundede bortvisning. *FV 30/4 1934*: Den ret *frie omgangstone* på arbejdspladsen, tillidsmandens *anciennitet og provokation fra arbejdsledelsen* indebar, at bortvisning ikke kunne finde sted på grund af respektstridig adfærd.

Er der tilstrækkelig bortvisningsgrund, *bortfalder normalt også en evt. hjemlet pligt til gennemførelse af fagretlig behandling inden afbrydelse* af ansættelsen. – Men arbejdsgiveren bærer naturligvis risikoen for, at det ved den senere retlige efterprøvelse anerkendes, at bortvisningen har tilstrækkelig begrundelse. Selve tilsidesættelsen af reglerne om, hvilken fremgangsmåde, de skal følges ved afskedigelse af en tillidsmand, vil ellers skærpe retsbruddet.

AT 1996/25 – AR 94317, praksis for bortvisningsret uden fagretlig behandling: Lovlig bortvisning kan ske uden den i overenskomsten foreskrevne fagretlige behandling og indebærer, at arbejdsforholdet bringes til ophør og ikke blot suspenderes. Men risikoen for, at det ved den efterfølgende prøvelse viser sig, at bortvisningen var uberettiget, påhviler arbejdsgiveren og e.o. tillige hans organisation. Det er således i arbejdsretlig teori og praksis er fastslået, at overenskomstreglerne om fremgangsmåden ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter af tvingende årsager ikke er til hinder for lovlig bortvisning. En sådan kan således ske uden den i overenskomsten foreskrevne forudgående fagretlige behandling og indebærer, at arbejdsforholdet uden varsel kan bringes til ophør og ikke blot suspenderes. Risikoen for, at det ved en evt. efterfølgende prøvelse viser sig, at bortvisningen var uberettiget, påhviler i sådanne situationer utvivlsomt arbejdsgiveren og efter omstændighederne tillige hans organisation, men initiativet til at indlede en sådan efterfølgende fagretlig behandling af

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 120

spørgsmålet om bortvisningens berettigelse må naturligt tages af arbejdstagersiden som den påstået krænkede part i overenskomstforholdet.

AT 1990/103 – AR 89413, afbrydelsens nødvendighed: En overenskomst indeholdt bestemmelser om særlige opsigelsesvarsler og fremgangsmåden ved afskedigelse af tillidsRepræsentanter, herunder om pligt til forhandling forinden. En arbejdsgiver havde imidlertid bortvist en tillidsrepræsentant uden iagttagelse af disse regler. – Udtalt, at arbejdsgiveren har adgang til at bortvise en tillidsrepræsentant under ganske særlige omstændigheder. Såfremt det forhold, der er udvist af den pågældende er så groft, at ansættelsesforholdet må afbrydes straks, må de omhandlede bestemmelser i overenskomsten således forstås på den måde, at de ikke er til hindring for en bortvisning. Afgrænsningen af de tilfælde, hvor der er grundlag for bortvisning, og tilfælde hvor der alene er tvingende grunde for afskedigelse, beror på et vanskeligt skøn. Herefter antaget, at der bør anvendes samme fremgangsmåde i de to tilfælde – dog med de tillempninger der er nødvendige under hensyntagen til, at bortvisning er sket. Dette ansås også nødvendigt for at opnå den betryggelse af tillidsrepræsentanten, som er tilsigtet ved bestemmelserne. Såfremt bortvisningen efter den fagretlige behandling kendes uberettiget, vil dette i sig selv kunne indebære et overenskomstbrud. På dette grundlag ansås arbejdsgiveren at have gjort sig skyldig i overenskomstbrud ved ikke at følge den overenskomsthjemlede fremgangsmåde.

AT 1980/111 – FV 3/11 1980, overenskomstforbud mod afbrydelse under varslingsperioden: Af overenskomsten fremgik, at ansættelsesforholdet ikke kunne afbrydes i varselsperioden, førend forbundet havde haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne bestemmelse fandtes imidlertid ikke at udelukke, at der under ganske særlige omstændigheder kunne ske bortvisning uden varsel. Da den pågældende tillidsmand havde gjort sig skyldig i en graverende misligholdelse, var en foretaget bortvisning berettiget også uanset overenskomsten krævede, at fagretlig behandling blev gennemført inden afbrydelse af ansættelsesforholdet.

FV 28/11 1997, manglende bevis for bortvisningbegrundende forhold, spm. om bodsudmålingen, herunder for overtrædelse af proceduren for tillidsmandsafskedigelser En sikkerhedsrepræsentant arbejdede som rengøringsmedhjælper på en arbejdsplads med rengøring af togvogne. Han bortvistes imidlertid med henvisning til, at han havde drukket spiritus den pågældende dag i strid med de generelle regler for arbejdet og en tidligere advarsel. Drikkeriet fandtes imidlertid ikke bevist, og det forhold, at han i øvrigt ikke skulle have udført sine arbejdsopgaver den pågældende dag, var heller ikke tilstrækkelig grund til bortvisning eller afskedigelse. Han tilkendtes herefter en godtgørelse på 200.000 kr. på baggrund af anciennitet på 23 år, og en månedsløn på 16.843 kr. (årsbasis 244.560 kr.). Derimod pålagdes arbejdsgiveren ikke bod for manglende overholdelse af proceduren for afskedigelse af tillidsmænd. Der kunne således alene ikendes bod i denne anledning, såfremt der forelå ganske særlige omstændigheder, herunder navnlig, at det måtte antages, at man fra arbejdsgiverside havde valgt bortvisning for at undgå den procedure, som var nødvendig for at gennemføre en afskedigelse.

FV 9/12 1994. overenskomsten krævede ved afskedigelse mæglingsmøde forinden:

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 121

Ifølge en overenskomst skulle afskedigelse af tillidsrepræsentanter være begrundet i tvingende årsager, og arbejdsgiveren skulle forlange mæglingsmøde afholdt, såfremt han ønskede at afskedige en sådan. En ansat sikkerhedsrepræsentant omfattet af reglerne havde ved flere lejligheder fremsat racistiske udtalelser over for en udenlandsk kollega, og ved et konkret optrin havde han bl.a. forsøgt at forhindre den pågældende i at få adgang til badefaciliteterne og generet ham korporligt, hvorefter sikkerhedsrepræsentanten blev bortvist på grund af racistiske udtalelser og trusler om vold og korporlig mobning. – Udtalt, at spørgsmålet var, hvorvidt forholdet var så groft utilbørligt, at det havde været berettiget at bortvise den pågældende, og i konsekvens heraf undlade den fagretlige behandling, som var aftalt i overenskomsten med henblik på tilfælde, hvor arbejdsgiveren finder, at der er tvingende afskedigelsesgrund. Ved denne bedømmelse fandt opmanden ikke at kunne se bort fra, at de påtalte episoder havde udspillet sig mellem de ansatte timelønnede medarbejdere indbyrdes, og at man fra ledelsens side i første omgang godkendte tillidsmandens ønske om, at man selv ordnede sagen i mindelighed uden firmaets indblanding, hvorefter bortvisning først skete, da tillidsmanden den følgende dag bad firmaet ordne sagen. Det fandtes herefter betænkeligt at fastslå, at grundlaget for bortvisningen havde været tilstrækkeligt. Heraf fulgte, at virksomheden havde tilsidesat overenskomstens bestemmelser, da man bortviste den pågældende i stedet for at tage skridt til afskedigelse med lovligt varsel med henvisning til tvingende omstændigheder.

FV 12/4 1984, meget graverende bedrageri, og tilsidesættelse af overenskomstens regler om fremgangsmåden ved afskedigelse udgjorde kun en formel fejl: En vinduespolerer, der var tillidsrepræsentant, afskedigedes uden opsigelsesvarsel i anledning af forsømmelse af polering og rengøring af et antal telefonbokse, han havde ansvaret for, og for hvilken han alligevel havde opkrævet løn på dagsedlen. – Udtalt, at bestemmelsen i overenskomsten om afskedigelse af en tillidsrepræsentant med varsel ikke udelukkede, at der under ganske særlige omstændigheder kunne ske bortvisning uden varsel. I det foreliggende tilfælde havde forholdet været så graverende, at det havde været berettiget at afbryde ansættelsesforholdet straks. Således som overenskomstbestemmelsen om fremgangsmåden ved afskedigelse var affattet, havde det vel været rigtigere, om man havde suspenderet den pågældende og rettet henvendelse til organisationen for at få indledt fagretlig behandling. Men denne mere formelle fejl fandtes ikke at kunne føre til et andet resultat.

FV 3/11 1980, overenskomstregel om pligt til ikke at afbryde arbejdsforholdet i varselsperioden førend fagretlig behandling: En overenskomst bestemte, at når en tillidsmand var valgt, kunne vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, førend forbundet havde haft lejlighed til at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling. – Udtalt, at overenskomstens bestemmelser om afskedigelse med varsel ikke udelukkede, at der under ganske særlige omstændigheder kunne ske bortvisning af en tillidsrepræsentant uden varsel. I det foreliggende tilfælde havde tillidsrepræsentanten gjort sig skyldig i en så graverende misligholdelse af sine pligter, at virksomheden havde været berettiget til uden varsel at afbryde ansættelsesforholdet ved at bortvise ham.

FV 14/9 1977; overenskomstregel om, at afbrydelse ikke måtte ikke finde sted inden fagretlig behandling: En tillidsrepræsentant blev bortvist på grund af samarbejds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 122

vanskeligheder gennem længere tid. Hun havde afleveret et brev til virksomhedsledelsen indeholdende et skarpt angreb på afdelingens nye værkfører. Arbejdsgiveren betalte imidlertid løn for hele varselsperioden. Overenskomsten fastslog, at tillidsrepræsentanten, såfremt arbejdsgiveren fastholdt en afskedigelse, efter at den fagretlige behandling havde kendt den uberettiget, havde krav på erstatning. Ligeledes fastslog overenskomsten, at ansættelsesforholdet normalt ikke kunne afbrydes inden for varselsperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få sagen fagretligt behandlet. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at der havde foreligget så tvingende grunde til bortvisningen, at man ikke havde kunnet afvente den fagretlige behandling.

1.2.3. Almindelig opsigelse: Hvornår er der „tvingende grund" til afskedigelse

Der foreligger et meget stort antal afgørelser m.h.t. spørgsmålet om, hvornår der foreligger tilstrækkeligt *„tvingende"* (eller lignende kvalificeret) afskedigelsesgrund. Antallet er også så stort, at det kunne give indtryk af, at der forekommer særdeles mange tillidsmandsafskedigelser. Mængden af afgørelser må imidlertid snarere tages som udtryk for en tilbøjelighed til at gøre afskedigelsessager til genstand for *retlig* efterprøvelse, så snart der er blot *den ringeste* tvivl om berettigelsen i arbejdsgiverens handlemåde.

Det er ikke let i en enkelt formel at sammenfatte, hvad kravet om tvingende grund indebærer. Illum udtrykker sig i *Dansk Tillidsmandsret*, 2. udg. s. 110 på den måde, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at påviselige og ikke uvæsentlige hensyn til virksomhedens tarv har kunnet motivere afskedigelsen af tillidsmanden (frem for andre arbejdere). I voldgiftspraksis findes også enkelte generelle udtalelser om, hvad kravet indebærer. Sådanne formler har imidlertid en tendens til at blive så brede, at deres nytteværdi til belysning af konkrete retstilfælde er beskeden. De centrale elementer i overvejelserne over, hvorvidt der foreligger tvingende afskedigelsesgrund, er imidlertid følgende:

Som også af Illum påpeget er udgangspunktet, at *arbejdsgiveren har bevisbyrden* for, at de nødvendige afskedigelsesgrunde er til stede. Samtidig har arbejdsgiveren selvsagt risikoen for, at afskedigelsen evt. gennemføres på et *usolidt oplysningsmæssigt grundlag*. I denne forbindelse vil det f.eks. veje mod ham, hvis det kommer frem, at han overhovedet ikke var opmærksom på beskyttelsesreglerne, dengang afskedigelsen fandt sted. Denne *bør også besluttes på tilpas højt niveau* og ikke af underordnede funktionærer. Endelig kan nok på mere generelt plan kunne siges, at *„tvingende grund" i hvert*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 123

fald ikke synes at kunne være til stede, såfremt der i situationen er andre muligheder for at tilgodese virksomhedens interesser (f.eks. muligheden for alene at lade den pågældendes tillidsmandsstatus bortfalde, jf. nedenfor kapitel 5, 3.1). Omvendt vil den *„tvingende grund"* kunne være af både *fysisk karakter* (f.eks. i form af arbejdsmangel eller pågældendes varige uarbejdsdygtighed) som af *ideel art* (f.eks. nødvendigheden af at statuere et eksempel for at opretholde disciplinen på arbejdspladsen).

En række afgørelser henviser til forhold af mere generel karakter:

AR 1826, den afskedigende arbejdsleders ukendskab til reglerne: Påtalt af retten, at den afskedigende arbejdsleder end ikke vidste, at der gjaldt særlige regler om afskedigelse af tillidsmand.

AR 96, beslutningsniveauet: Anset som formildende omstændighed i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i anledning af en tillidsmandsafskedigelse, at denne i henhold til virksomhedens forretningsgang havde kunnet besluttes uden forudgående samtykke fra virksomhedens direktør.

FV 26/6 1997, behovet for at afvente en fuldstændig undersøgelse af forholdene, inden der skrides til afskedigelse: En tillidsmand bortvistes efter at have kastet rundt med en kollega værktøj og rystet den stige, han stod på, så at han faldt ned – bortvisning var berettiget, uanset om beslutningen herom blev truffet uden, at virksomheden forinden havde sikret sig den bedst muligt oplysning om hændelsesforløbet.

FV 20/9 1994, behovet for, at arbejdsgiveren har gjort sig de ham påhvilende pligter klart: Arbejdsgiverens opsigelsesskrivelse vidnede ikke om, at man havde gjort sig klart, hvilke pligter der påhvilede arbejdsgiveren, og uvilligheden til hurtigst muligt at finde et mødetidspunkt med den faglige organisation vidnede heller ikke herom. Arbejdsgiveren syntes heller ikke helhjertet at have forsøgt at finde et andet arbejde til pågældende. – Tvingende afskedigelsesgrund antoges herefter ikke at foreligge.

FV 12/4 1991, arbejdsgiveren opdagede først tillidsmandsbeskyttelsen efterfølgende: Tillidsmandsbeskyttelsen erkendtes først efterfølgende af arbejdsgiveren, hvorfor der måtte stilles strenge krav til beviset for afskedigelsens nødvendighed.

FV 13/9 1990, arbejdsgiveren var fra først af ikke opmærksom på tillidsmandsbeskyttelsen: Arbejdsgiveren var ikke opmærksom på afskedigelsesbeskyttelsen i første omgang. – Herefter krævedes stærkt bevis for afskedigelsens nødvendighed.

FV 27/3 1985, arbejdsgiveren var fra først af ikke opmærksom på tillidsmandsbeskyttelsen:: Tillagt vægt, at arbejdsgiveren ikke var opmærksom på, at den afskedigede var omfattet af en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

FV 15/1 1970, forelæggelse for den ansvarlige leder på stedet: Afskedigelsen af en

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 124

tillidsmand burde ikke være sket uden, at spørgsmålet først var blevet forelagt den ansvarlige leder på stedet.

FV 22/9 1918, ulempen ved arbejdsforholdets fortsættelse: Udtalt: *„Hvad der skal forstås ved tvingende grunde, kan være vanskeligt at definere, men så meget tør siges, at de i hvert fald må være af en sådan betydning, at arbejdsforholdets fortsættelse ville være til ikke ganske uvæsentlig ulempe for arbejdsgiveren."*

I øvrigt er det mest lønsomt at systematisere behandlingen af problemet ud fra de former, i hvilke det rent praktisk kan dukke op, for at anskueliggøre hvad tendensen er i retspraksis i de forskellige situationer.

Herved må der først og fremmest skelnes mellem de tilfælde, hvor afskedigelsesgrunden er at finde i virksomhedens forhold, og dem hvor den må søges i tillidsmandens tilsidesættelse af sine pligter. I sidstnævnte relation må der også skelnes alt efter forpligtelsens art.

Afskedigelser begrundet i tillidsmandens forhold

Om afskedigelse på grund af tillidsmandens forhold foreligger et stort antal afgørelser. Det er imidlertid karakteristisk, at mange af disse rummer elementer, der angår flere forskellige typer af pligter. Opdelingen i det følgende må således udelukkende betragtes som et praktisk hjælpemiddel til sortering af de forekommende problemer, ikke som et kassesystem i hvilket nyopdukkede sager nødvendigvis må passes ind udelukkende ét sted.

Generelt set er der endvidere anledning til at være opmærksom på, at spørgsmålet om, *hvad* ret og pligt er for såvel tillidsmanden selv som for de øvrige ansatte på det kritiske tidspunkt, i vid udstrækning afhænger af arbejdsgiverens beslutninger. Som det fremgår af Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 4, har arbejdsgiveren således meget langt *tolkningsretten*, d.v.s. retten til at bestemme, hvad overenskomsten tilsiger i første omgang, indtil en fagretlig afgørelse fastslår noget andet. Arbejdsgiveren har altså en overenskomstmæssig ret til at kræve, at der handles i overensstemmelse med arbejdsgiverens forståelse af overenskomsten og de i henhold hertil givne direktiver, så længe denne forståelse ikke er *klart* uholdbar. Det er følgelig arbejds*tager*siden, som må tage initiativ til en fagretlig behandling, såfremt man mener, at der foregår noget ukorrekt. Det er i sig selv en grov fejl, såfremt tillidsmanden ikke kender principperne omkring denne tolkningsret – herunder ikke véd hvorledes der rejses en fagretlig sag til evt. omstødelse af arbejdsgiverens beslutning.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 125

1) Arbejdsvægring

I en række tilfælde er der lagt vægt på, at tillidsmanden har tilsidesat sin arbejdsforpligtelse på en sådan måde, at forholdet må karakteriseres som egentlig arbejdsvægring. Og vægring ved at udføre pligtigt arbejde vil ofte udgøre tilstrækkelig afskedigelsesgrund, når blot forholdet fremstår som en bevidst nægtelse fra tillidsmandens side.

FV 14/1 1986, vægring med henvisning til sikkerhedsrisiko: Efter forskellige uheld med nogle stilladser af bestemt fabrikat opstod der uvilje mod anvendelse af disse stilladser blandt de herved beskæftigede montører, herunder sikkerhedsrepræsentanten. Den 2. august 1985 blev den pågældende afskediget med begrundelse i gentagne arbejdsvægringer, hvilket førte til en generel arbejdsnedlæggelse. Efter overenskomsten var der adgang til at afskedige sikkerhedsrepræsentanter som enhver anden arbejder uden varsel, men kun, for så vidt der forelå tvingende grunde hertil. – Antaget, at arbejdsvægring i almindelighed giver fornødent grundlag for at afskedige en medarbejder. Den konkrete afskedigelse var foranlediget af vægring ved at arbejde ved nogle stilladser, der anvendtes i meget vidt omfang, og mod hvis anvendelse der ikke på noget tidspunkt havde været nedlagt forbud. Der havde imidlertid været indgået aftale om, at nogle af den pågældende virksomheds arbejdere i et vist omfang var fritaget for at arbejde med de omstridte stilladser, men det nærmere indhold af disse aftaler kunne dog ikke fastslås med sikkerhed. På fællesmødet i anledning af arbejdsnedlæggelsen var afskedigelsen blevet stillet i bero på betingelse af, at arbejdet blev normaliseret, dog at arbejdet med de omstridte stilladser skulle afvente arbejdstilsynets stillingtagen. Der blev ikke på mødet med arbejdstilsynet nedlagt noget forbud mod anvendelse af stilladserne, og dette måtte den pågældende sikkerhedsrepræsentant være bekendt med. Når han herefter på ny havde vægret sig ved at arbejde med stilladserne, fandtes der at have været tvingende grund til afskedigelse.

FV 19/9 1983, fastholdt vægring: Udtalt: *„Det findes herefter godtgjort, at N den 31. august 1983 om formiddagen to gange over for slagtermester I har nægtet fortsat at ophænge nedfaldne svin foroven og samme dag ved 13.30-tiden på udtrykkelig forespørgsel herom har gentaget sin nægtelse over for produktionschef M uden at der blev anført nogen nærmere begrundelse for denne vægring. Under disse omstændigheder findes virksomheden at have haft tvingende grund til at bringe hans ansættelsesforhold til ophør, …"*

FV 21/1 1983, episodens karakter af vægring lå ikke klart: Udtalt: *„Om episoden den 9. november kl. ca. 22.30 må det lægges til grund, at G faktisk deltog i bilvasken, selv om han trak sin deltagelse lidt ud. Styrken af den arbejdsvægring, der ligger i hans handlemåde er derfor så ringe, at episoden isoleret bedømt næppe udgør en tvingende årsag i henseende til en tillidsmandsafskedigelse. Hertil kommer imidlertid, at det også henstår usikkert, hvornår episoden tidsmæssigt skal placeres i forhold til spisepausen, og opmanden finder derfor, at episoden rummer sådanne bevismæssige usikkerhedsmomenter, at den ikke betinger en selvstændig afskedigelsesgrund. – Hvad angår episoden kl. ca. 23 bemærkes, at Gs forklaring om, at han forinden havde undersøgt kranvognen ikke ganske kan forkastes. Det må derfor bebrej-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 126

des ham, at han ikke gjorde dette klart for N, da han fik pålæg om at undersøge vognen, og G bærer derfor selv skylden for, at hans handlemåde set fra Ns side kom til at fremtræde som en arbejdsvægring, der måtte betinge en alvorlig reaktion. Således som hændelsesforløbet imidlertid er klarlagt under bevisførelsen for voldgiftsretten, finder opmanden heller ikke, at denne episode er udtryk for en så belastende arbejdsvægring, at den udgør en tvingende årsag til afskedigelse."

FV 13/7 1982, uberettiget fravær fra arbejde trods forbud herimod: Efter to gange at have fået afslag på en anmodning om fri en dag uden at oplyse årsagen, udeblev en tillidsrepræsentant fra arbejdet. Han blev i den anledning bortvist. Overenskomsten krævede, at afskedigelse skulle have tvingende grund. – Udtalt, at det vel nok kunne kritiseres, at han ikke havde givet nogen begrundelse for, hvorfor han skulle have fri, samt at han holdt fri, selv om situationen ikke var afklaret. Disse forhold antoges imidlertid ikke at kunne begrunde en bortvisning.

FV 2/9 1981, forsømmelse af arbejdet for at kunne deltage i forbundets informationsmøde trods et af produktionsbehovene betinget forbud herimod: En tillidsrepræsentant bad sig fri for at kunne deltage i et kassererinformationsmøde arrangeret af forbundet i København, men fik afslag af produktionsmæssige grunde, idet det blev tilkendegivet, at han ville blive betragtet som ulovlig udeblevet, hvis han ikke mødte på arbejde den pågældende dag. – Antaget, at frihed til deltagelse i det omtalte møde ikke var omfattet af en regel i overenskomsten om ret til frihed til tillidsmandsarbejde og til efteruddannelse og faglig videreuddannelse. Der var på forhånd givet en klar og utvetydig advarsel om følgerne af den bebudede udeblivelse. Ved desuagtet ikke at møde på arbejdet fandtes tillidsrepræsentanten i sit forhold til virksomheden at have optrådt på en sådan måde, at bortvisning havde været berettiget.

FV 25/3 1981, overarbejdsvægring, tillidsmandens særlige pligter: Udtalt: *„Når der er tillagt sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd en særlig sikkerhed i deres ansættelsesforhold, må dette også modsvares af en særlig forpligtelse for dem til at overholde de gældende regler og overenskomster. Det følger dog ikke heraf, at enhver overenskomststridig adfærd kan anses som tvingende årsag for en afskedigelse … Afskedigelsen skyldtes efter virksomhedens oplysninger samarbejdsvanskeligheder, herunder at M ikke ville udføre overarbejde, hvilket var meget vigtigt på grund af hans nøgleposition. Efter et samlet skøn over sagens omstændigheder finder opmanden herefter, at afskedigelsen har været begrundet i tvingende omstændigheder …"*

FV 20/5 1980, fastholdt vægring trods advarsel: En tillidsmand blev beordret til midlertidigt (en halv dag) at arbejde i en anden afdeling, hvor der manglede arbejdskraft. Han vægrede imidlertid sig med henvisning til, at arbejdet kunne udføres af andre arbejdere. – Udtalt at *„Efter det anførte findes L at have været uberettiget til at nægte at påtage sig arbejdet, og dette må i hvert fald gælde, efter at ledelsen havde taget hans indvendinger under overvejelse og forklaret ham, hvorfor man fastholdt anmodningen. Da han fortsat vægrede sig ved at udføre arbejdet, også efter at han skriftligt var blevet advaret, findes virksomheden at have haft tvingende grunde til at bringe hans ansættelsesforhold til ophør."*

FV 1/11 1977, gentagen arbejdsvægring, provokerende adfærd: Udtalt: *„Således*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 127

som sagen foreligger oplyst, må det lægges til grund, at det har hørt til Ts arbejdsområde at renholde og herunder at foretage fejning af lageret, og at han under sin ansættelse på virksomheden også i et vist omfang har foretaget sådan renholdelse. Hans optræden den 6. april (afslag på gentagne opfordringer til fejning) er således en arbejdsvægring, som han har gentaget også efter at man søgte at tale ham til rette, ligesom han på provokerende måde har sagt, at man kunne fyre ham og til slut selv har bedt om en fyreseddel. Under disse omstændigheder har det ikke været uberettiget at opsige ham til øjeblikkelig fratrædelse. Den af foreningen nedlagte frifindelsespåstand vil herefter være at tage til følge."

FV 7/8 1967, forladen af arbejdet for at konsultere afdelingsformanden, uerfarenhed, tillidsmanden ikke hørt inden afskedigelse: Udtalt: *„Som det er erkendt af forbundet, har der ikke været grundlag for, at deltagerne i støbeholdet afslog at udføre det arbejde med rettelse af jernet til støbning af pæle. Under de foreliggende omstændigheder, hvor tillidsmand F forlod arbejdet, medens de øvrige deltagere i akkordholdet gik i gang med at optage jernet, synes der også at være grund til at antage, at det er misvisende, når sagen fra forbundet side fremstilles på den måde, at tillidsmanden hovedsagelig har fremført folkenes standpunkt til spørgsmålet om at gå i gang med arbejdet. Alligevel findes det forefaldne dog ikke – når hensyn tages til, at tillidsmanden forlod arbejdet for at søge vejledning hos afdelingsformanden, og til den usikkerhed, der efter driftsingeniørens forklaring består om, hvad der måtte være aftalt om adgangen til at forlade arbejdet efter akkordarbejdets afslutning – at have været fornødent grundlag til uden at høre tillidsmandens egen forklaring om det passerede at skride til hans afskedigelse. Det er herved også taget i betragtning, at tillidsmanden var nyvalgt og uden erfaring med hensyn til tillidsmandens pligter og rettigheder, hvorfor afdelingsformand K som omtalt havde anmodet om at blive underrettet, så snart vanskeligheder måtte vise sig på arbejdspladsen."*

FV 18/9 1940, ren arbejdsvægring: Udtalt: *„Efter det saaledes foreliggende maa det anses godtgjort, at P har vægret sig ved at udføre det ham paalagte Arbejde, og at det er denne rent personlige Arbejdsvægring, der har foranlediget hans Afskedigelse. – Der foreligger herefter ikke fra Virksomhedens Side noget Brud paa Tillidsmandsreglerne, og da der ikke fra Klagerens Side er anført noget andet Grundlag for, at Afskedigelsen skulde være overenskomststridig, vil de Indklagede være at frifinde."*

FV 29/1 1935, ren arbejdsvægring, advarsel og overvejelsestid: Udtalt: *„Opmanden mener dernæst, at Arbejdsvægring i Almindelighed at falde ind under Udtrykket 'tvingende Aarsager' i Overenskomstens § 2, næstsidste Stykke. Hvad særlig angaar det foreliggende Tilfælde, kommer det i Betragtning, at Tillidsmanden i Tiden mellem Samtalen med Mesteren den 16. November og Mødet hos Direktør B Dagen efter har haft Lejlighed til at anstille Overvejelser vedrørende den opstaaede Uenighed, og at han blev advaret, forinden Afskedigelsen fandt sted."*

FV 16/10 1933, tillidsmanden skabte ved sin holdning en unødvendig konfrontation: En tillidsmand var lovligt blevet overflyttet til andet arbejde. Efter at have forsøgt det nye arbejde, mente han imidlertid ikke at kunne udføre det, og nægtede derfor at fortsætte. Han ville heller ikke efterkomme en opfordring til selv at anmode om at blive sat tilbage til sit gamle arbejde, således at fabrikkens tilbagekaldelse af ordren

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 128

ikke kom til at fremtræde som direkte konsekvens af hans nægtelse. En afskedigelse ansås herefter berettiget.

FV 16/3 1930, forsømmelse af arbejdet for at konsultere fagforeningen: En tillidsrepræsentant havde efter en diskussion om den rette pris på et arbejde forladt virksomheden for i en nærliggende telefon at drøfte sagen med fagforeningens formand. Han blev i den anledning afskediget med henvisning til, at han havde forladt arbejdet. – Antaget, at afskedigelsen ikke var overenskomstmæssig.

FV 25/2 1927 vægring ved at udføre omstridt arbejde indtil retskendelse, omstridt arbejde pålagt netop tillidsmanden: Udtalt: *„T 1 var efter de forelagte oplysninger i færd med et større akkordarbejde, som han havde i fællesakkord med flere andre arbejdere, da det blev forlangt af ham, at han nu skulle tage fat på noget stempelarbejde. T 1 var rede hertil, men da værkstedslederen udtalte, at betalingen ville blive 10 pct. lavere end den tidligere akkordpris for sådant arbejde, protesterede han, idet han kun ville gå med til en nedsættelse med højst 5 pct. Værkstedslederen fastholdt de 10 pct. med tilføjende, at T 1 ville få efterbetaling, hvis en retskendelse gav arbejdernes standpunkt medhold, men da T 1 også afslog på dette vilkår at påtage sig arbejdet, fik han besked om at holde op med sit arbejde hos firmaet. – … efter den i praksis gængse opfattelse må det antages, at den omstændighed, at en arbejder er beskæftiget i en fællesakkord, ikke giver ham krav på at gøre dette arbejde færdigt inden sin afgang. Han vægring ved mod tilbud om eventuel efterbetaling at udføre arbejdet i den af firmaet tilbudte akkord må for så vidt siges at have været en 'tvingende grund' til afsked, at der ikke findes at kunne gives ham krav på erstatning for det lidte tab. – … Opmanden kan ikke se rettere end, at værkstedslederen ved den her omhandlede lejlighed uden nødvendighed har draget tillidsmanden, der var i funktion som sådan, ind i en konkret konflikt på en med hans stilling som tillidsmand uforenelig måde ved, da forhandlingen med den, som var udset til og vant til at udføre arbejdet, bristede, at pålægge tillidsmanden at udføre arbejdet for den betaling, som tvisten stod om. T 2 er herved bleven bragt i en pligtkollission, som det var unødvendigt at fremkalde, da arbejdet kunne søges givet til andre, og den 'tvingende grund' for afskedigelse, som firmaet ser i hans arbejdsvægring, er således fremkaldt ved en disposition fra en af firmaets egne funktionærer."*

En særlig variant af arbejdsvægring er det tilfælde, at *tillidsmanden ikke ønsker at efterkomme et lovligt varsel om drfitsmæssigt begrundet ændring af stillingen* og herefter fratræder i henhold til arbejdsgiverens afgivne varsel. Se i tilknytning hertil nedenfor under 2 om reglerne om sådanne ændringer og nedenfor under omtalen af afskedigelser begrundet i forhold på virksomhedens side m.h.t. afgørelsen af, hvornår en disposition har en driftsmæssig grund, der overvejer hensynet til tillidsmandsbeskyttelsen. Sådanne „opsigelser" kan altså ikke anfægtes som stridende mod tillidsmandens afskedigelsesbeskyttelse.

FV 24/10 1992, driftsmæssigt begrundet ændring af arbejdstiden: En sikkerhedsre-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 129

præsentant i en virksomhed fik omlagt sin arbejdstid fra kl. 8 til 16 og til kl. 4 til 12, hvilket forbundet hævdede stred mod overenskomsten. Den pågældende hævdede således, at den nye arbejdstid ikke ville give ham forsvarlig mulighed for at varetage hvervet som sikkerhedsrepræsentant, hvorfor han ikke ville fortsætte ansættelsesforholdet på de nye vilkår. I konsekvens heraf blev han afskediget med overenskomstmæssigt varsel. – Udtalt, at arbejdstidens længde efter overenskomsten var en ugentlig arbejdstid, og at overenskomsten ikke indeholdt bestemmelser om dens placering. Det kunne efter bevisførelsen lægges til grund, at de ændrede arbejdstidsregler, der betød en daglig mødetid kl. 4, var driftsmæssigt begrundet, og at ændringen ikke afgørende ville hindre ham i en forsvarlig varetagelse af sine funktioner som sikkerhedsrepræsentant. Da der ikke i øvrigt forelå omstændigheder, der pegede i retning af, at arbejdsgiverens dispositioner i forhold til ham havde forbindelse med hans virksomhed som sikkerhedsrepræsentant, fandtes virksomheden under de foreliggende omstændigheder at være berettiget til at omlægge arbejdstiden. At han ikke ønskede at fortsætte sit ansættelsesforhold fandtes derfor ikke at indebære en situation, der i forhold til virksomheden måtte betegnes som arbejdsgiverbestemt afskedigelse.

SH 6/11 1996 – F 0028-95, omlægning af arbejdstiden: En arbejdsgiver ønskede en sikkerhedsrepræsentants arbejdstid ændret fra kl. 7-15 til kl. 8-16, hvilket pågældende imidlertid ikke ville gå med til. Følgen var, at han blev afskediget. – Udtalt, at efter bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, kan afskedigelse kun finde sted, såfremt der foreligger tvingende årsag. Den særlige beskyttelse mod afskedigelse medfører imidlertid ikke, at pågældende er beskyttet mod, at arbejdstiden ændres, såfremt der er saglig grund hertil. Det henhører under ledelsesretten at foretage omlægninger af organisationen, også selv om disse medfører ændring af arbejdstiden for de ansatte, herunder de særligt beskyttede. Da den varslede arbejdstid lå inden for normal daglig arbejdstid, havde pågældende været forpligtet til at tåle denne ændring. Det fandtes på denne baggrund efter bevisførelsen godtgjort, at der havde foreligget tvingende årsager til opsigelsen, idet der ikke var andre stillinger inden for pågældendes arbejdsområde, som opfyldte de krav, den afskedigede havde til arbejdstiden.

2) Anden lydighedsnægtelse

Det, som især vil tjene til at gøre en arbejdsvægring til lovlig afskedigelsesgrund, er den lydighedsnægtelse, d.v.s. direkte nægtelse af at efterkomme arbejdsgiverens anvisninger, som ligger heri. En sådan nægtelse undergraver nemlig en af det lønnede ansættelsesforholds helt fundamentale forudsætninger. Også andre former for lydighedsnægtelse end arbejdsvægring kan imidlertid berettige til afskedigelse. Det skal herved huskes, at netop tillidsmandens pligtkrænkelser af denne art kan have særligt alvorlige konsekvenser på arbejdspladsen, idet en tillidsmands adfærd jo er egnet til at danne skole for kollegerne. *Uundskyldelige lydighedsnægtelser vil der som normalt begrunde afskedigelse*.

Helt afgørende er det dog, *hvilke konsekvenser for disciplinen og*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 130

arbejdsordenen, lydighedsnægtelsen har i den konkrete sag. Har arbejdsgiveren mulighed for at sanktionere det skete på anden måde end ved afskedigelse, således at det har den fornødne effekt på arbejdsdisciplinen, vil man derfor evt. henvise ham hertil. Som eksempel herpå kan nævnes den nedenfor nævnte FV 22/9 1918, hvor en tillidsmand i tekstilindustrien beklagede sig over det udleverede materiale. Der blev herefter iværksat en prøvevævning på hans væv, under hvilken han imidlertid forlangte at være til stede, selv om han blev bedt om at gå hjem eller udføre andet arbejde. Han blev herefter afskediget. Afgørelsen bemærker, at der i stedet kunne have været trukket i lønnen for den tid, i hvilken han stod uvirksom ved væven for at overvære prøvevævningen.

Lydighedsnægtelsen vil heller ikke blive betragtet som afskedigelsesgrund, såfremt den ikke fremstår som en undergravelse af selve *arbejds*ordenen. Som eksempel kan nævnes den nedenfor nævnte FV 8/4 1929, hvor en tillidsmands nægtelse af at fjerne en ophængt socialdemokratisk valgplakat ikke kunne sidestilles med arbejdsnægtelse og ikke var afskedigelsesgrund.

AT B 1986-90/37 – FV 10/11 1986, instruksen kom fra inkompetent arbejdsleder: En tillidsmand nægtede at modtage ordrer fra en lærling, som arbejdsgiveren havde udpeget som førstemand ved sit eget fravær. Der blev herfor givet en advarsel, som tillidsmanden imidlertid nægtede at modtage. Da der kort tid efter indtraf en ny situation af samme art, bortvistes tillidsmanden. Forbundet klagede herefter over bortvisningen med henvisning til, at en lærling under uddannelse ikke kunne give instruktioner til en færdigudlært svend, og at der ikke forelå tvingende grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør. – Udtalt, at der på virksomheden var truffet en generel ordning, hvorefter den omtalte lærling i arbejdsgiverens fravær fungerede som dennes *„førstemand"*, selv om det præcise omfang af hans beføjelser i nogen grad var uklart. En sådan generel ordning fandtes uanset den udpegede førstemands alder og tidligere beskæftigelse i virksomheden ikke at kunne træffes mod svendenes protest, idet der herved hensås til, at han var under uddannelse som lærling. Det måtte stå klart, at tillidsmanden ikke ville acceptere bortvisningen, og der havde herefter ikke været grundlag for at afskedige eller bortvise ham.

FV 24/9 1998, buschaufførs undladelse af at følge passagerforskrifterne: Antaget, at opsigelse af en sikkerhedsrepræsentant, der var buschauffør, fordi han trods en tidligere advarsel i samme anledning havde afviste en person med dobbelt klapvogn fra sin bus, var lovlig.

FV 2/6 1987, lydighedsnægtelsen satte arbejdsgiveren i økonomisk risiko: En salgskonsulent, der tillige var sikkerhedsrepræsentant, bortvistes med henvisning til, at han i flere tilfælde havde sat sig ud over ledelsens retningslinier for kreditgivning og valg af transportmulighed til trods for, at han var blevet advaret herimod med angivelse af, at gentagelser ville medføre øjeblikkelig bortvisning. – Udtalt, at når han

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 131

kort efter advarslen på ny handlede i strid med de givne retningslinier, kunne dette ikke henskydes under, at der var tale om en forglemmelse. Han havde gennem overtrædelsen udsat virksomheden for en økonomisk risiko. Den fornyede tilsidesættelse af de givne retningslinier var vel alvorlig, men dog ikke så alvorlig at det kunne give tilstrækkeligt grundlag for et så indgribende skridt som bortvisning. Derimod fandtes forholdet at kunne begrunde en opsigelse med sædvanligt varsel. Overenskomsten foreskrev, at der ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter – og dermed også af sikkerhedsrepræsentanter – skulle gives forbundet mulighed for at forhandle om afskedigelsens berettigelse, hvilket dog ikke gjaldt ved berettiget bortvisning. Da virksomheden ikke uden føje havde ment sig berettiget til at skride til bortvisning, fandtes denne bestemmelse uden betydning.

FV 18/5 1983, vægring ved at rette fejl, betydningen af meget lang anciennitet: En tillidsmand afskedigedes under henvisning til forsømmeligt arbejde og vægring ved at rette begåede fejl. – Antaget, at en sådan lydighedsnægtelse i almindelighed måtte berettige til afskedigelse af en tillidsmand, der i henhold til overenskomsten kun kunne afskediges, når der forelå tvingende grund. Da den pågældende imidlertid havde været ansat i 30 år og ikke tidligere havde fået advarsler, men kun påtale, ansås der dog ikke at være fuldt tilstrækkelig grund til den konkrete afskedigelse.

FV 19/2 1981, undskyldende grunde for vægring ved at fremskaffe liste til kontrol af arbejdsgivertilskud: En virksomhed ydede i henhold til aftale tilskud til en sensommerfest, som hvert år blev holdt for de ansatte. Dette foregik på den måde, at tillidsrepræsentanten af fagforeningens kasserer fik oplyst, hvor mange billetter, der var blevet solgt. Dette tal oplyste han til virksomheden, som så forskudsvis udbetalte tilskuddet. Senere blev restaurationsregningen så afleveret som dokumentation. I 1980 modtog tillidsrepræsentanten tilskud for 170 deltagere og en restaurationsregning svarende hertil. Et par måneder efter hørte virksomhedens direktør rygter om, at der højst havde været 90 deltagere. Man krævede nu, at tillidsrepræsentanten tilvejebragte listen, som deltagerne skrev sig på, men denne blev trods gentagne krav herom ikke fremskaffet. Herefter blev tillidsrepræsentanten bortvist med henvisning til, at han havde nægtet at udføre den pålagte opgave. Der blev herefter gennem forbundet fremskaffet lister med 162 billetter og redegjort for yderligere 8 billetter. – Udtalt, at det nye krav om fremskaffelse af de nævnte deltagerlister i høj grad var egnet til at belaste tillidsforholdet mellem tillidsrepræsentanten og arbejderne. Det havde været nærliggende, om ledelsen havde konfronteret ham med ophavsmanden til rygterne eller eventuelt ved henvendelse til restauratøren havde anmodet om bemærkninger til samme. Det var derfor forståeligt, at han undlod at tilvejebringe de forlangte lister. Denne vægring var ikke arbejdsvægring i forhold til arbejdsgiveren, som kunne anses for tvingende årsag i henhold til overenskomstens regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter endsige bortvisning.

FV 16/3 1930, nægtelse af at placere arbejdstiden efter arbejdsgiverens bestemmelse: En tilskærer, der samtidig var klubformand, genoptog i januar 1930 arbejdet med forkortet arbejdstid, efter at der ved årsskiftet havde været en standsning på fabrikken. Da hans arbejdstid imidlertid ikke var placeret med samme starttidspunkt som kollegernes, anmodede han om at få den flyttet, således at han startede kl. 8.30 i stedet for 7.30. Da dette nægtedes ham, erklærede han, at han alligevel ville komme

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 132

kl. 8.30, og da han den 21. januar 1930 i henhold til denne udtalelse først indfandt sig kl. 8.30, blev han afskediget. Fra forbundets side hævdede man, at afskedigelsen var uberettiget, idet der var en beskyttelse for klubformænd i overenskomsten, som afskar afskedigelser uden tvingende grund. – Udtalt, at tilskæreren var indgået på at arbejde fra 7.30. Selv om han måtte mene sig berettiget til at få arbejdstiden ændret, så burde det i hvert fald have stået ham klart, at han, når hans ønske derom var afslået af arbejdsgiveren, ikke havde ret til at gennemføre ændringen på egen hånd. Han burde derimod have søgt sin formentlige ret gennemført på sædvanlig overenskomstmæssig måde, altså eventuelt ved sin organisations mellemkomst. Arbejdsgiveren havde derfor været berettiget til at foretage afskedigelse uden varsel i henhold til overenskomsten, som hjemlede sådan afskedigelsesret i tilfælde hvor der skete *„groft brud på god orden"*.

FV 8/4 1929, nægtelse af at fjerne en ophængt socialdemokratisk valgplakat: En tillidsrepræsentant blev afskediget i anledning af, at han nægtede at fjerne en i fabrikken ophængt socialdemokratisk valgplakat. – Udtalt, at ved bedømmelsen af hans adfærd var det af betydning, at det af virksomheden givne påbud ikke vedrørte udførelsen af et under fabrikkens virksomhed hørende arbejde, men var et disciplinært krav. Uanset om dette krav i sig selv var berettiget – hvilket spørgsmål ikke forelå til afgørelse for voldgiftsretten – kunne hans nægtelse ikke under de i øvrigt foreliggende omstændigheder sidestilles med en egentlig arbejdsvægring. Dertil kom, at mens tillidsrepræsentanten ikke som sådan har noget kald til at varetage bestemte politiske partiers interesser, måtte hans optræden ses på baggrund af, at han følte sig kaldet til at varetage arbejdernes interesser i den opståede strid om, hvem bestemmelsesretten tilkom med hensyn til opslag det pågældende sted (i borgestuerne), herefter antoges der ikke at foreligge den i henhold til overenskomsten nødvendige tvingende afskedigelsesgrund.

FV 22/9 1918, pågældende kunne i stedet have været trukket i lønnen: Efter at en tillidsrepræsentant til en anden arbejder havde besværet sig over det udleverede materiale, foranstaltedes en prøvevævning på tillidsrepræsentantens væv til kontrol af hans arbejdsresultater. Han fik i mellemtiden ordre til at gå hjem, men han afslog dette, ligesom han afslog af udføre andet arbejde imens. Han blev i den anledning afskediget. – Udtalt, at den interesse, han havde i tilstedeværelsen, ville være uigenkaldelig forsplidt, hvis han adlød ordren om at forsvinde. Endvidere kunne han føle sig uønsket og derfor tilskyndet til at stå fast på den ret, han mente at have. På den anden side tilsiger arbejdsgiverens interesse også, at hans anvisninger efterkommes. Arbejdsgiveren kunne imidlertid have valgt den mellemvej at tilkendegive, at tillidsrepræsentanten ikke ville få timeløn udbetalt i den tid, hvor han stod uvirksom ved væven under undersøgelsen. Ledelsen havde så effektivt kunnet hævde sin anskuelse. Over for en arbejder som tillidsrepræsentanten, der havde arbejdet længe på samme fabrik, uden at man havde haft andet at bebrejde ham, ville hensynet til respekten for arbejdsordenen utvivlsomt have været tilstrækkelig tilgodeset, hvis man havde mødt hans optræden på denne måde. Hvad der i overenskomsten skulle forstås ved tvingende afskedigelsesgrund kunne være vanskeligt at definere, men så meget turde siges, at der i hvert fald måtte være tale om grunde af en sådan betydning, at arbejdsforholdets fortsættelse ville være til ikke ganske uvæsentlig ulempe for arbejdsgiveren. Var tillidsrepræsentantens standpunkt blevet mødt med den omtalte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 133

nægtelse af løn, synes arbejdsforholdets fortsættelse ikke at kunne medføre en sådan væsentlig ulempe, at den kunne komme i betragtning som tvingende afskedigelsesgrund. Afskedigelsen underkendtes herefter.

3) Overtrædelse af reglementariske bestemmelser og andre stående forskrifter

Det er naturligvis jf. det foran nævnte, meget belastende at nægte at følge en *konkret* ordre. Også tilsidesættelse af de *stående* ordrer i form af reglementariske forskrifter vil imidlertid kunne berettige til afskedigelse. Dette gælder efter omstændighederne, selv om der alene er tale om ordensmæssige forskrifter, hvis overholdelse i det enkelte tilfælde måske ikke opleves som værende af så stor betydning. Begrundelsen herfor må søges i den allerede nævnte omstændighed, nemlig at tillidsmandens adfærd i særlig grad er egnet til at danne skole for de øvrige ansatte. Slaphed i tillidsmandens efterlevelse af gældende forskrifter kan derfor let få sneboldvirkning.

På den anden side er tillidsmanden naturligvis ikke forpligtet til at overholde ordenen i højere grad end almindelig *praksis på arbejdspladsen* tilsiger. Er den almindelige efterlevelse af ordensforskrifterne slap, må der altså finde en indskærpelse sted af gældende retningslinie, førend overtrædelser kan påtales.

Skal overtrædelse af en ordensforskrift kunne påberåbes over for tillidsmanden, må forskriften også være *klar*. Som eksempel herpå kan nævnes forskrifter om de nærmere pligter m.h.t. underretning af arbejdsgiveren i forbindelse med sygefravær. Her kan overtrædelser af frister ikke føre til afskedigelse, hvis ikke der er en klar fristregel. At arbejdsgiveren på en eller anden måde skal underrettes i forbindelse med fravær er dog en selvfølge, også selv om der ikke findes særlige retningslinier herfor i virksomheden.

FV 9/7 1990, alkoholforbud uden for pauserne, men uklart, hvornår pausen begyndte: I en virksomheds personalehåndbog blev det fastslået, at øl kun måtte nydes i de fastsatte pauser, og spørgsmålet var nu, om en tillidsrepræsentant havde overtrådt dette forbud. – Det blev efter bevisførelsen antaget at være uklart, hvorvidt pågældende havde opfattet pausen som allerede værende begyndt, da han drak øl. Derfor forelå ikke tvingende afskedigelsesgrund, selv om pågældende ca. et år tidligere havde modtaget skriftlig advarsel og som tillidsrepræsentant havde en særlig forpligtelse til at foregå sine kollegaer med et godt eksempel. En betingelse for at anse afskedigelsen for berettiget under de foreliggende særlige omstændigheder måtte nemlig være, at det klart og utvetydigt var indskærpet medarbejderne, at en stående tilladelse til at forlade arbejdet inden pausen for at købe øl m.v. ikke indebar nogen reel udvidelse af pausen med deraf følgende adgang til at begynde øldrikningen i dette tidsrum.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 134

FV 30/5 1990, tilsidesættelse af klare, reglementariske bestemmelser vedr. personalekøb: En arbejder, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev bortvist med henvisning til tilsidesættelse af de reglementariske bestemmelser for køb af virksomhedens produkter, ifølge hvilke disse alene måtte anvendes til personligt brug. Pågældende havde desuagtet til en bekendt overdraget noget af det, han havde købt i virksomheden. – Udtalt, at han herved havde tilsidesat klare regler for personalekøb, som han var bekendt med, og at det i øvrigt ikke var bestridt, at overtrædelsen afgav tilstrækkeligt tvingende grund til en almindelig opsigelse. Efter arbejdsretlig teori og praksis kræver en bortvisning imidlertid en forseelse af så ekstraordinær grov karakter, at det af hensyn til virksomheden, forholdene på denne eller lignende ikke kan forlanges, at virksomheden skal lade den pågældende forblive i virksomheden i opsigelsesperioden. I den konkrete sag ansås tilsidesættelsen af de reglementariske bestemmelser ikke at kunne betragtes som en forseelse af en sådan ekstraordinær grov karakter, at den kunne berettige til bortvisning af pågældende efter mere end 10 års ansættelse i virksomheden. Pågældende blev herefter tilkendt erstatning for manglende varsel som almindelig arbejder, medens der blev set bort fra det særlige varsel for sikkerhedsrepræsentanter.

FV 11/2 1987, manglende overholdelse af visitationssystem: En virksomhed havde ændret et system for visitation, hvorefter alle medarbejderne skulle trykke på en knap, når de gik hjem. Der lyste så en grøn lampe for fri passage og en rød lampe for visitation. Det var i personalebladet blevet meddelt, at manglende efterlevelse af visitationsreglerne ville medføre bortvisning. Efter julefrokosten den 19/12 havde en sikkerhedsrepræsentant, som også var talsmand, forladt virksomheden uden at trykke på knappen og uden at efterkomme en opfordring fra portvagten til at gøre det. Han blev i den anledning bortvist den 23. december. De overenskomstmæssige tillidsmandsregler på området krævede, at der skulle foreligge tvingende grund, førend afskedigelse kunne finde sted, ligesom der skulle gives et ekstra opsigelsesvarsel, når det drejede sig om tillidsmænd. – Udtalt, at afskedigelsen ikke alene havde været begrundet i tvingende årsager, men at den også var rimelig som begrundet i den pågældendes optræden, som indebar en klar tilsidesættelse af pligten til at overholde forskrifter, som han som sikkerhedsrepræsentant og talsmand med tillidsmandsbeskyttelse måtte have en særlig opfordring til at efterleve. Ved afgørelsen af, hvorvidt bortvisningen var berettiget, fandt opmanden imidlertid at måtte lægge vægt på, at den episode, som havde givet anledning til bortvisningen, havde fundet sted efter julefrokosten og alene var blevet overværet af en eller to af arbejdskammeraterne. Desuden havde bortvisningen først fundet sted den 23. Forholdet kunne derfor ikke anses for så groft utilbørligt, at det havde været berettiget at skride til bortvisning. Han tilkendtes herefter erstatning for det manglende opsigelsesvarsel.

FV 5/10 1984, manglende overholdelse af regler om indslag af beløb på kassen; straffesag faldt ud til frifindelse: Efter at kontrolfirma havde konstateret uregelmæssigheder ved en kasse, hvor en medarbejder, der var tillidsrepræsentant, var beskæftiget, afskedigedes den pågældende. Ved den efterfølgende straffesag frifandtes medarbejderen med henvisning til, at det ikke var bevist, at pågældende havde tilegnet sig de beløb, der ikke var slået ind på kassen. – Udtalt, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte kontrolfirmaets rapporter som urigtige, og at det derfor, som det også var sket i straffedommen, måtte anses for bevist, at den pågældende i

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 135

en række tilfælde havde undladt at slå beløb, som hun modtog for varekøb, ind på kasseapparatet samtidig med modtagelsen. Af kontrolhensyn var det pålagt kassedamerne at foretage disse indslag, og de gentagne forsømmelser af at iagttage denne vigtige kontrolforskrift antoges herefter at have givet arbejdsgiveren tvingende årsager til afskedigelse.

FV 6/4 1979, underretning om fravær: Udtalt: *„P udeblev fra arbejdet fredag den 3. november og på ny mandag den 6., uden at han gav virksomheden meddelelse om grunden hertil. Det kan vel ikke forkastes, at udeblivelsen skyldtes hans søns sygdom, og at han gik ud fra, at hans hustru ville underrette virksomheden; men han gjorde intet for at sikre sig, at hun havde givet besked om fredagen; efter det oplyste må det lægges til grund, at den ordveksling, som hun havde med direktør J, først fandt sted mandag formiddag. O, der havde været ansat i virksomheden i 9-10 år, var ikke tidligere udeblevet uden at give underretning om årsagen hertil. Direktør J har forklaret, at P flere gange er kommet for sent, og at han kort før den 3. november har haft en samtale med P herom. Som forklaringen er afgivet, stiller det sig dog som tvivlsomt, om samtalen har haft karakter af en egentlig advarsel om, at yderligere forsinkelser ville medføre afskedigelse. – Uanset hvorledes det forholder sig hermed, findes P imidlertid ved at udeblive fra arbejdet både fredag den 3. og mandag den 6. november uden besked til virksomheden i en sådan grad at have tilsidesat sine forpligtelser over for virksomheden, at der har været tvingende årsager til at afskedige ham. Der er ikke grundlag for at fastslå, at dette ikke skulle være den egentlige grund til afskedigelsen."*

FV 18/1 1967, overtrædelse af disciplinærforskrifter, for sent fremmøde: Udtalt: *„Der påhviler tillidsmanden en særlig pligt til at overholde de på arbejdspladsen gældende disciplinære forskrifter. Når henses til de mange gange, hvor tillidsmanden er mødt for sendt siden 1. januar 1966, og til, at han den 10. november fik en advarsel, findes virksomheden at have været berettiget til at afskedige ham den 21. november. Det bemærkes herved, at selv om den tilsvarende sag i sommeren 1965 blev ordnet i mindelighed, har virksomheden ikke været afskåret fra at tage den i episoden liggende alvorlige advarsel i betragtning ved bedømmelsen af tillidsmandens forhold i 1966."*

FV 3/11 1962, forsømmelse af arbejdstiden, ukorrekte stemplinger m.v.: Udtalt: *„Efter de for voldgiftsretten foreliggende oplysninger, herunder den af tillidsmand S afgivne forklaring, må det ved afgørelsen lægges til grund, at S i adskillige tilfælde har opholdt sig i marketenderiet efter spisepausens ophør uden gyldig grund og har påført denne tid som arbejdstid på sit arbejdskort, samt at han i en række tilfælde er passeret gennem værftets port uden at stemple ud eller ind. Endvidere findes det godtgjort, at han har forsømt sit arbejde i et omfang, som slet ikke står i rimeligt forhold til den tid, varetagelsen af tillidsmandshvervet for en i talmæssig henseende relativ beskeden klub må antages at nødvendiggøre, samt at han i vidt omfang har tilsidesat forskriften i overenskomstens § 2, stk. 6, ved at forlade sit arbejde uden at varsko den pågældende mester. S findes herefter så groft at have overtrådt de ham såvel i henhold til overenskomsten som i henhold til de reglementariske bestemmelser på værftet påhvilende forpligtelser, at den af virksomheden foretagne opsigelse må siges at være begrundet i tvingende årsager."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 136

FV 6/7 1955, uberettiget fravær, modvirken af kontrolforanstaltninger, ukorrekt udfyldning af arbejdssedler m.v.: En tillidsmand opsagdes med overenskomstmæssigt varsel med den begrundelse, *at* han gentagne gange havde forladt sin arbejdsplads uden tilladelse og uden at stemple ud, *at* han uberettiget havde opholdt sig i frokoststuen i arbejdstiden, *at* han havde udfyldt en arbejdsseddel urigtigt, og *at* han havde vægret sig ved at udføre et arbejde på den gældende akkord. – Efter de foreliggende oplysninger og forklaringer fandtes det godtgjort, at ledelsen i tillidsmandens forhold havde haft tvingende grunde til opsigelse.

FV 25/9 1941, underretning om fravær, dettes grund i sygdom ikke sandsynliggjort: En tillidsmand havde anmodet om at få forlænget ferie, hvilket imidlertid blev afslået. Da han udeblev efter ferien afskedigedes han. – Udtalt at *„Når O for voldgiftsretten har forklaret, at han blev syg på hjemrejsen lørdag den 26. juli, tør rigtigheden heraf ikke forkastes. Såfremt han virkelig havde været uarbejdsdygtig mandag den 28. juli, burde han derfor straks denne dag have sendt sygemelding til værkstedsledelsen, og i betragtning af, at der ved brevet af 16. juli var nægtet forlænget ferie, havde han oven i købet en yderligere opfordring til at melde, at han var forhindret. I mangel af sådan underretning har institutionen følgelig under de foreliggende omstændigheder – som af denne hævdet – haft særlig grund til at nære mistanke om, at han satte sig ud over ferieordningen og holdt fri, som det passede ham. Da han imidlertid først ved sit møde på værkstedet den 31. juli, og forøvrigt kun i forbigående, har nævnt sygdom som årsag til udeblivelsen, og da der intet er fremkommet for retten, som kan anføres som bevis for, at han var syg og uarbejdsdygtig den 28.-30. juli, findes institutionen at have haft ret til af rent disciplinære grunde at afskedige O som sket."*

FV 4/9 1933, overtrædelse af bestemmelser til imødegåelse af gammel slendrian: Antaget, at en afskedigelse af en tillidsrepræsentant begrundet i dennes overtrædelse af bestemmelser til imødegåelse af gammel slendrian havde den i henhold til overenskomsten krævede tvingende årsag.

FV 16/9 1930, tillidsmanden danner eksempel, konsekvenserne af overtrædelse: Udtalt: *„Opmanden maa give Sammenslutningen Medhold i at betragte C's Adfærd som en tvingende Grund til Afskedigelse. Det drejer sig om et Forbud, hvis Overtrædelse forud havde vist sig at kunne medføre alvorlig Fare og betydelig Skade, og det maatte blandt Arbejderne først og fremmest paahvile Tillidsmanden ogsaa for Eksemplets skyld at overholde det. Han kan ikke have handlet i Glemsomhed, da han nogen Tid i Forvejen selv havde maattet anstrenge sig for at opnaa, at et tilsvarende Forhold fra en anden Arbejders Side, som var på Nippet til at blive afskediget, blev dysset ned. Hvis man nægtede Virksomheden Ret til paa det foreliggende Grundlag af afskedige Tillidsmanden, vilde det næppe være muligt effektivt at overholde Forbudet overfor andre Arbejdere, der senere maatte overtræde det."*

FV 11/10 1929, lemfældig praksis på arbejdspladsen: Udtalt: *„Imidlertid findes den paagældende Overtrædelse ikke mindst i Belysning af den lemfældige tidligere Praksis og den noget tilfældige Karakter af Mester Hs Indberetning at kunne være tilstrækkelig imødegaaet ved en Indskærpelse af Ordenskravet eller Advarsel fra Ledelsens Side, eventuelt ledsaget af Afskedstrussel."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 137

FV 5/11 1927, underretning om fravær, tillidsmanden danner eksempel: Udtalt: *„De almindelige Betragtninger, der fra begge Sider anføres til Støtte for de i Sagen nedlagte Paastande, kan hver for sig fuldt ud tiltrædes. Paa den ene Side er det af væsentlig Betydning for en Virksomhed, navnlig hvor der beskæftiges mange Arbejdere, at disse ikke udebliver uden afgørende grund og, naar saadan foreligger, at der rettidig sendes Virksomheden behørig Underretning derom. Paa den anden Side er det af Vigtighed for Opretholdelsen af den for begge Parter nyttige Tillidsmandsinstitution, at det ikke for den vedkommende Arbejder, der vælges til Tillidsmand, er forbundet med nogen Risiko i Henseende til Afskedigelse, at han har denne Stilling og udøver de ham i denne Egenskab paahvilende Funktioner, hvilket har fundet Udtryk i Overenskomstens Bestemmelse om, at han ikke bør afskediges uden tvingende Grund, et Værn, som det er anset nødvendigt at indrømme ham, fordi det ofte vil være vanskeligt eller umuligt at komme til Bunds i, hvad der har været det sande Motiv til hans Afskedigelse. Men det er ligeledes rigtigt, at netop denne hans særlige Beskyttelse paalægger ham Pligt til som Arbejder paa ethvert Punkt at foregaa sine Kammerater med et godt Eksempel, hvorfor det ogsaa i Overenskomsten er bestemt, at Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige Arbejdere. – Efter den Advarsel, der forud var givet J, maatte han indse Nødvendigheden af, at han, naar han blev syg, snarest sendte Firmaet Meddelelse derom, og dette har han forsømt. Selv om man vilde lade gælde som Underretning det Forsøg paa en Meddelelse, som han foretog ved sin Opringning Tirsdag Eftermiddag, var dette dog for sent. En saa forbigaaende Sygdom, Hovedpine og Opkastning, der gik over paa et par Dage, og som tillod ham at gaa ud den anden Dag, kan ikke have forhindret ham i straks den første Dag at faa tilstillet Kontoret en Meddelelse om hans Udeblivelse enten pr. Bud eller Telefon eller Brevkort. Firmaet har derfor haft Grund til klage. Men hans Forhold har dog ikke været af saa graverende Art, at det kan anses at have været tvingende nødvendigt i den Anledning at afskedige ham."*

FV december 1918, tillidsmanden danner forbillede: Antaget, at nægtelse af at lade overordnet tilse arbejdet og overfusning af ham var afskedigelsesgrund. Herved udtalt om tillidsmanden: *„Just fordi han med kraft og myndighed skal varetage sine kaldsfællers sag, bør han sørge for ikke i sin egen gerning at lade sig falde noget til last, som han ikke med god samvittighed kan tage i forsvar, når det er begået af en anden arbejder."*

FV 2/3 1904, brud på nødvendig disciplin under udførelse af tillidsmandsfunktionen: Udtalt, at der er en art grunde, som er udelukkede som afskedigelsesgrunde, nemlig de der alene vedrører arbejderens virksomhed som tillidsrepræsentant, for så vidt de i øvrigt kan holdes ude fra hans almindelige forhold som arbejder. Afskedigelsesreglen i den pågældende overenskomst, som nævnte, at tillidsrepræsentanten kunne afskediges som enhver anden arbejder, gav tilstrækkelig antydning af de legitime afskedigelsesgrunde, nemlig de der vedrørte hans forhold som arbejder. Når derfor arbejdsgiveren i den konkrete sag som anledning til afskedigelse havde henvist til, at tillidsrepræsentanten ikke i denne egenskab havde gjort noget forsøg på at få arbejderne til at opgive en fisketur eller i at hindre en arbejdsnedlæggelse, kunne denne grund ikke anerkendes som tvingende afskedigelsesgrund. I øvrigt udtalt, at hvis tillidsrepræsentanten i sin optræden over for arbejdsgiveren gør brud på den for arbejdet på fabrikken nødvendige disciplin, er dette noget, der vedrører hans forhold som

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 138

arbejder på fabrikken, hvilket selvfølgelig kan give føje til afskedigelse, selv om det sker under udførelsen af hans hverv som tillidsrepræsentant.

4) Modvillig varetagelse af almindelige pligter i øvrigt

Også modvillig eller dårlig varetagelse i øvrigt af de almindelige pligter i arbejdsforholdet vil kunne berettige til afskedigelse.

Som eksempler herpå kan f.eks. nævnes *forsømmelse af arbejdstiden* og *kortvarige udeblivelser* selv i de tilfælde, hvor sådant ikke vil kunne påtales i kraft af manglende overholdelse af underretningspligten – jf. også ovenfor under punkt 3. Ofte vil det dog her spille en rolle, at der foreligger de nødvendige advarsler fra arbejdsgiveren.

FV 14/12 1995, tillidsmanden forlod virksomheden efter et orienteringsmøde og blev også væk dagen efter uden at meddele noget om sygdom: I forbindelse med omstrukturering af en virksomhed holdtes et orienteringsmøde, hvori virksomhedens tillidsrepræsentant deltog. Han forlod imidlertid mødet om morgenen – ifølge virksomhedens opfattelse med en bemærkning om, at han ville tage nogle arbejdstegninger fra arbejdspladsen med. Han blev bedt om at give tegningerne tilbage men bestred så at have fjernet dem. Herefter forlod han virksomheden. – Udtalt, at det var ubestridt, at han forlod arbejdsstedet uden at give ledelsen meddelelse herom, og at han ligeledes udeblev den følgende dag. Det fandtes ikke godtgjort, at det var meddelt virksomheden, at årsagen til udeblivelsen skyldtes sygdom, men alene at han var påvirket af situationen. Da denne udeblivelse ikke fandtes rimeligt begrundet i det forudgående forløb, og når endvidere hensås til den nære tidsmæssige sammenhæng mellem hans udtalelser og bortkomsten af tegningerne, samt til, at han havde kunnet medvirke til afklaring af situationen ved at forevise de hos ham beroende tegninger, fandtes der at foreligge en grov misligholdelse af arbejdsforholdet, hvorfor bortvisning ville være berettiget. Derimod kunne det ikke fastslås, at han havde forladt virksomheden i overenskomstens forstand, hvorfor arbejdsgiveren ikke havde krav på godtgørelse i henhold til reglerne om en medarbejders forladen af virksomheden.

FV 30/8 1989, børnepasningsproblemer efter fødsel: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes i forbindelse med sin tilbagekomst fra barselorlov i anledning af problemer med at møde på arbejdet, efter at pasningsmulighederne for barnet var svigtet. Der var i denne forbindelse truffet aftale om nogle fridage. Overenskomsten fastslog, at hvervet som tillidsrepræsentant ikke måtte være årsag til afskedigelse, og at en tillidsrepræsentants afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. Der var enighed mellem parterne om, at opsigelsen kun kunne ske, hvis der forelå tvingende grund. – Selv om manglende fremmøde på arbejde som følge af børnepasningsproblemer også for en tillidsrepræsentants vedkommende kunne berettige til opsigelse, fandtes der dog ikke i det foreliggende tilfælde at have foreligget en sådan aktuel misligholdelse, at opsigelse lovligt kunne ske.

FV 20/3 1989, sikkerhedsrepræsentants for sene fremmøde trods advarsel i anledning af tilsvarende forhold, der lå noget tilbage i tid: Den 2. juni 1988 afskedigede en virksomhed en sikkerhedsrepræsentant med gældende individuelt varsel, men til

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 139

omgående fratrædelse. Hun havde i 1987 længerevarende sygeperioder, og der blev derfor oprettet en såkaldt 12-erklæring efter dagpengeloven (afkald på dagpenge ved kronisk sygdom). I slutningen af 1987 skete det nogle gange, at hun kom for sent, og de for sene fremmøder tog til i begyndelsen af 1988, hvilket gav anledning til en påtale sluttende med en skriftlig advarsel den 15. april 1988. Hun kom herefter ikke igen for sent før den 2. juni, hvor forsinkelsen var på 1/2 time, hvilket så havde ført til opsigelsen. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at afskedigelsen skyldtes andre grunde end for sent fremmøde. En medarbejder har en ubetinget pligt til at overholde den daglige arbejdstid, og sikkerhedsrepræsentanten havde efter advarslen den 15. april ikke kunnet være i tvivl om, at virksomheden lagde afgørende vægt på, at hun mødte til tiden. Advarslen havde imidlertid fået den tilsigtede virkning, og under disse omstændigheder fandtes det overvejende betænkeligt at anse det for sene fremmøde den 2. juni på 1/2 time for en sådan tilsidesættelse af advarslen, at afskedigelsen kunne anses for begrundet i tvingende årsager, som overenskomsten krævede.

FV 18/8 1986, for tidlig fyraften: En sikkerhedsrepræsentant beskæftiget på en arbejdsplads ude i byen forlod arbejdspladsen 1/2 time før fyraften, idet han henviste til, at han umiddelbart før ved en samtale med en kontordame i virksomheden havde fået tilladelse til at gå. Han blev i den anledning afskediget. Overenskomsten krævede tvingende grund for afskedigelse af tillidsmænd. – Udtalt, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte sikkerhedsrepræsentantens forklaring, hvorfor virksomheden ikke havde haft den nødvendige, tvingende grund til afskedigelse.

FV 3/7 1986, manglende overholdelse af arbejdstiden, ukorrekte dagsedler: En tillidsrepræsentant opsagdes med henvisning til gentagne grove overtrædelser af mødepligten og ukorrekt udfyldelse af dagsedler. – Udtalt, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at han hver dag i en uge var kommet for sent i et større eller mindre antal minutter, og at han havde forladt arbejdsstedet i hvert fald til tiden. Det måtte have stået klart for ham, at virksomheden lagde afgørende vægt på, at arbejdstiden blev udnyttet effektivt. Der påhvilede ham som tillidsrepræsentanten særlig pligt til selv at opfylde dette krav. Hans for sene fremmøde havde medført, at 10 maskiner, som han passede, blev senere startet, og at hans udfyldelse af arbejdssedlen blev ukorrekt, hvorved han opnåede mere i akkordløn, end han havde været berettiget til. Selvom det udviste forhold var ret groft, fandtes det dog mere at være udtryk for slendrian end egentlig uefterrettelighed, og der ansås ikke at være grund til at tro, at det for sene fremmøde ville være fortsat, hvis der var sket påtale allerede den første dag. Under disse omstændigheder og på grund af tillidsrepræsentantens langvarige ansættelse i virksomheden fandtes der ikke at have været fuldt tilstrækkelig anledning til straks at skride til afskedigelse.

FV 21/12 1984, manglende fremmøde; pågældende var mange gange mødt for sent og flere gange udeblevet; arbejdsgiveren havde trods advarsler havde vist langmodighed over for utvivlsomme og hyppige forseelser: En tillidsrepræsentant havde i et stort antal tilfælde gjort sig skyldig i for silde møde, ligesom han flere gange helt var udeblevet fra arbejde, hvilket havde ført til en skarp påtale 14. maj 1984 og den 28. august samme år – senest af direktøren, der tillige havde erindret ham om en tidligere skriftlig advarsel af 29. februar 1984. Han blev nu syg den 22. oktober 1984, men sygemeldte sig først 2 timer for sent, hvilket arbejdsgiveren betragtede som

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 140

egentlig udeblivelse fra arbejdet med ophør af ansættelsen til følge. – Udtalt, at han efter advarslen den 29. februar var kommet for sent 12 gange indtil den 22. oktober, uden at dette havde medført nogen egentlig reaktion, og at virksomhedens ledelse uanset advarslen af 29. februar havde undladt at afskedige ham, da han udeblev den 14. maj og den 28. august. Arbejdsgiveren havde således i vid udstrækning fortsat sin tidligere langmodighed over for hans utvivlsomme og hyppige forseelser med hensyn til arbejdstidens overholdelse. Da der ikke kunne ses bort fra, at denne praksis kunne have givet ham rimelig årsag til at tro, at man ville tolerere også en overskridelse af tidsfristen for sygemelding, når en sådan dog fremkom, forelå der ikke tvingende afskedigelsesgrund. Herved tillige henvist til, at arbejdsgiveren havde frafaldet påstanden om, at der forelå sådan grund i forhold til en kvindelig sikkerhedsrepræsentant, der havde gjort sig skyldig i en tilsvarende forseelse. Tillige henvist til, at arbejdsgiveren ikke havde villet indgå aftale om en særlig anmeldelsesprocedure for den pågældende, der kunne have svært ved at nå til en telefon i tilfælde af sygdom.

FV 20/6 1984, skovarbejder forlod arbejdspladsen i utide og efterlod kollega alene; det var brud på sikkerhedsreglerne og advarsel var givet: En tillidsmand i et skovdistrikt afskedigedes med overenskomstmæssigt varsel under henvisning til manglende overholdelse af arbejdstiden og tidligere meddelt skriftlig advarsel i tilsvarende anledning. – Udtalt, at det lå nært at antage, at det var forekommet, at en arbejder forlod arbejdsstedet i arbejdstiden uden at underrette arbejdsledelsen herom, men at det dog ikke var godtgjort, at ledelsen i almindelighed eller i et omfang af betydning havde ladet sådant passere uden påtale. Videre lagt til grund, at det af sikkerhedsmæssige årsager var foreskrevet, at en arbejder ikke måtte arbejde alene i skoven med motorsav, uden at ledelsen var bekendt hermed eller et andet arbejdshold underrettet. Det måtte lægges til grund, at den pågældende tillidsmand havde forladt sin arbejdsplads i skoven en time før arbejdstidens afslutning for at besøge sin hustru på sygehuset i et ikke uopsætteligt ærinde, og at han intet havde sagt til arbejdslederen om, at han gerne ville gå tidligt. Han arbejdede sammen med en anden arbejder på stedet og fandtes dermed at have gjort sig skyldig i et stærkt kritisabelt forhold ved under de nævnte omstændigheder at forlade arbejdspladsen en time for tidligt. Der antoges ikke at kunne ses bort fra en 10 måneder tidligere afgiven skriftlig advarsel, selv om denne ikke angik eksakt samme type af forsømmelse. Da det ydermere er vigtigt, at tillidsmanden overholder gældende forskrifter om arbejdstid og sikkerhed, antoges arbejdsgiveren at have haft tilstrækkeligt tvingende årsager til at foretage afskedigelsen uden at komme i konflikt med den gældende kollektive overenskomst, der krævede tvingende grund for afskedigelse.

FV 19/11 1986, tillidsmanden var gået på afdelingkontoret for at forberede et fællesmøde: En tillidsmand bortvistes fordi han trods forbud herimod forlod sit arbejde for at gå til en forhandling i forbundets lokalafdeling i forbindelse med forberedelse af et fællesmøde. – Udtalt, at formålet med fællesmøder efter Arbejdsretsloven er at få de til grund for arbejdsstandsningen liggende omstændigheder klarlagt. For at dette formål kan opnås, er det nødvendigt, at forbundets lokalafdeling af tillidsrepræsentanten bliver grundigt orienteret om begivenhederne, der førte til standsningen. Det var i den konkrete sag forståeligt og rimeligt, at afdelingen havde ønsket orienteringen meddelt på selve afdelingskontoret, og fællesmødet skulle afholdes den føl-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 141

gende dag. Under henvisning hertil og til en regel i overenskomsten, hvorefter tillidsmanden, når han måtte forlade arbejdet for at udføre sit hverv, burde placere fraværet til mindst mulig gene for den produktive indsats og efter forudgående underretning til arbejdsgiveren, ansås der ikke at være bortvisningsgrund. Virksomheden blev tillige tilpligtet at annullere opsigelsen.

FV 2/9 1981, forbundsinformationsmøde uden for overenskomsten: Tillidsmand E ønskede at deltage i et kasserer-informationsmøde, arrangeret af forbundet i København, og bad om fri hertil. Af produktionsmæssige grunde blev anmodningen imidlertid afslået med tilkendegivelse om, at det ville blive betragtet som ulovlig udeblivelse, hvis han ikke mødte på arbejde den pågældende dag. – Udtalt at *„Frihed til deltagelse i det omhandlede 'kasserer-informationsmøde' omfattes hverken af overenskomstens § 1 eller § 2, og der må derfor ved bedømmelse af sagen bortses fra E's status som tillidsmand. Den omhandlede mødeaktivitet er heller ikke omfattet af bestemmelsen i overenskomstens § 14, stk. 3, og må således i det hele betragtes som ikke overenskomstdækket. Der var på forhånd givet E en klar og utvetydig advarsel om følgerne af hans bebudede udeblivelse. Ved desuagtet ikke at møde på arbejdet fredag den 27. marts 1981 findes han i sit forhold til virksomheden at have optrådt på en sådan måde, at den stedfundne bortvisning er sket med rette."*

FV 28/1 1981, uberettiget forlængelse af tilstedt fritime: Tillidsmand K bad den 24/10 1980 om formiddagen om fri en times tid. Han fik tilladelsen og forlod virksomheden kl. ca. 11. Da han ikke vendte tilbage, tog driftslederen og forvalteren ind til byen, hvor de kl. ca. 15 fandt ham på en restauration. Mellem kl. 15.30 og kl. 16 mødte han på virksomheden, men blev bortvist. – Udtalt at *„Det kan ikke anses godtgjort, at K har givet lagerchefen, der ikke har udtalt sig til sagen, urigtig oplysning om grunden til, at han bad sig fri. Det er vel uheldigt, at han ikke stemplede ud, men der findes under de foreliggende omstændigheder ikke at kunne lægges afgørende vægt herpå ved sagens afgørelse. K er imidlertid klart gået ud over den meddelte tilladelse til at holde fri, dels ved at blive borte væsentligt længere end tilladt, dels ved at slå sig ned på en restauration, hvor han i selskab med andre drak øl – efter hans egen forklaring og servitricens erklæring tre øl, hvilket efter driftsleder Cs og formand Cs forklaringer kunne mærkes på ham, da han kort før arbejdstids ophør kl. 16 kom tilbage til virksomheden. Det passerede giver formodning om, at han ikke ville være vendt tilbage denne eftermiddag, hvis ikke de to ledere havde opsøgt ham på restaurationen. Det findes graverende, at han som tillidsmand således har misbrugt den givne frihed, og virksomheden findes – uanset at der efter det oplyste må antages at være tale om et enkeltstående tilfælde – at have haft tvingende årsager til at afskedige ham."*

FV 12/5 1980, manglende overholdelse af arbejdstiden, langsommelighed: Udtalt: *„Efter det foreliggende findes det overensstemmende med værkfører Ps forklaring at måtte anses godtgjort, at N den 17. marts 1979 trods påtale har været uefterrettelig med hensyn til overholdelse af den effektive arbejdstid, og at den tid, der denne dag er medgået for ham til at bringe forholdene i orden efter trådbrud, har været væsentlig længere end normalt, samt at han den 19. marts på grund af det passerede er blevet advaret om risikoen for afskedigelse. Det må endvidere lægges til grund, at hans produktion den sidste dag, han var på arbejde, har været lav, uden at han over*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 142

for værkføreren har kunnet redegøre for grunden hertil. Under disse omstændigheder findes virksomheden i hvert fald på baggrund af den meget alvorlige påtale og advarsel, der den 18. januar kun et par måneder tidligere – var blevet givet ham for overtrædelser af gældende ordensforskrifter, at have haft tvingende grunde til at afskedige ham."

FV 10/5 1979, sygefravær, ferie, dokumentation for sygdom: En sikkerhedsrepræsentant forlod den 22. november 1978 arbejdet uden at underrette arbejdsgiveren om, at han var syg. Den følgende dag sendte han en sygemelding på grund af en meniskenskade. Den 14. december 1978 fik virksomheden fra dagpengekontoret et brev, hvori det meddeltes, at han over for dette havde oplyst, at han holdt ferie i perioden 11/12 – 16/12 1978. Herefter skrev virksomheden den 15. december til ham, at det var konstateret, at kommunen havde standset udbetalingen af sygedagpenge, som følge af, at han var taget på ferie, og således ifølge ferieloven måtte betragtes som rask. Under henvisning til at han ikke havde sendt raskmelding, og at feriens afholdelse ikke fandt sted i overensstemmelse med de herom gældende regler, meddeltes det ham endelig, at han ved denne handlemåde selv havde bragt ansættelsen til ophør. Der fremlagdes imidlertid erklæring fra sikkerhedsrepræsentantens læge, hvorefter den pågældende stadig på tidspunktet for udenlandsrejsen måtte betragtes som sygemeldt, således at rejsen måtte betragtes som et naturligt led i rekreationen. – Afskedigelsen blev herefter ikke godkendt som lovlig.

FV 28/1 1977, kortvarigt fravær, ukendskab til advarsel: Udtalt: *„Også en kortvarig tilsidesættelse af pligten til at overholde den daglige arbejdstid findes efter omstændighederne at kunne begrunde afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant, der trods advarsel viser sig uefterrettelig. – Efter det oplyste må der gås ud fra, at sikkerhedsrepræsentanten ikke var indkaldt til mæglingsmødet og først fik besked om den på mødet givne alvorlige advarsel den følgende dag. Uanset at arbejdsgiversiden havde været uden indflydelse på disse forhold, findes der dog ved bedømmelsen af, om sikkerhedsrepræsentantens optræden har givet tilstrækkeligt grundlag for afskedigelsen, ikke at kunne bortses fra, at han om eftermiddagen den 8. september var uden kendskab til den samme formiddag givne advarsel til ham, og virksomheden findes ikke at have kunnet være sikker på, at advarselen allerede var blevet meddelt ham. – Under de således foreliggende omstændigheder findes det forhold, at han var ved at forlade arbejdspladsen 5 minutter før arbejdstids ophør den 8. september, ikke at kunne begrunde opsigelsen, heller ikke i forbindelse med den ukorrekte udfyldelse af ugesedlen vedrørende de kortvarige afvigelser fra arbejdstiden den 2., 3. og 6. september, hvilke afvigelser i sig selv var virksomheden bekendt, da advarselen blev givet på mæglingsmødet. Idet det endelig som sagen foreligger, ikke kan afvises, at han den 7. september om morgenen havde været på en anden arbejdsplads før, findes afskedigelsen ikke at have været begrundet i tvingende årsager."*

FV 4/4 1976, forsømmelser af den daglige arbejdstid; tilsvarende tidligere episode ikke påberåbt af arbejdsgiveren uagtet den kunne begrunde bortvisning: En tillidsrepræsentant afskedigedes bl.a. med henvisning til, at han havde forsømt sit arbejde. – Udtalt, at tillidsrepræsentantens optræden ved en episode den 3. december 1973 måtte karakteriseres som en graverende tilsidesættelse af tillidsrepræsentantpligterne. Hans adfærd ved den pågældende lejlighed ville nok have berettiget ledelsen

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 143

til at foretage en afskedigelse uden iagttagelse af opsigelsesvarsel. Da arbejdsgiveren imidlertid ikke havde draget den konsekvens i forbindelse med den pågældende forseelse, kunne to fremdragne senere tilfælde, hvor han uden tilladelse havde forladt sin arbejdsplads, og hvoraf det første i tid var nært forbundet med episoden den 3. december og lå nogen tid før, der den 7. januar var blevet givet en påtale, ikke begrunde en afskedigelse i medfør af tillidsmandsreglerne om tvingende årsager.

FV 20/2 1974, kantinebesøg, spiritus, truende adfærd: Udtalt: *„Efter den stedfundne bevisførelse må det lægges til grund, at B har opholdt sig i kantinen gennem et længere tidsrum, hvor han ikke var berettiget til at være der, da han ikke skulle arbejde over, samt at han må anses for at have været en del påvirket af spiritus og at have optrådt truende over for portneren, hvis opgave det er at opretholde ro og orden på værftsområdet. – Under hensyn hertil samt til, at værftets overingeniør har tilkendegivet over for (arbejdsgiveren), der arbejder som underentreprenør på værftet, at man ikke mere ønsker B på værftet, finder opmanden, at der er tvingende grunde for aktieselskabet til at afskedige tillidsmanden i overensstemmelse med de herom i overenskomsten vedtagne regler, således at opsigelsen anses som givet ved mæglingsbegæringens fremkomst den 21. januar 1974."*

FV 15/1 1970, frisørbesøg: En tillidsmand havde uden tilladelse forladt arbejdspladsen i halvanden time for at blive klippet. – Udtalt: *„Selv om O utvivlsomt ikke burde have forladt arbejdspladsen uden tilladelse fra arbejdsformanden, burde denne dog næppe have foretaget en afskedigelse af en tillidsmand på stedet uden at forelægge spørgsmålet for den ansvarlige leder af det pågældende arbejde. Under hensyn til de af forbundet anførte undskyldende omstændigheder findes det dog at være tvivlsomt, om det passerede ville give ledelsen fuldt tilstrækkelig grund til den øjeblikkelige afskedigelse. Afskedigelsen kan derfor ikke kendes berettiget."*

FV 16/3 1930, forsømmelse af arbejdet for at konsultere fagforeningen: En tillidsrepræsentant havde efter en diskussion om den rette pris på et arbejde forladt virksomheden for i en nærliggende telefon at drøfte sagen med fagforeningens formand. Han blev i den anledning afskediget med henvisning til, at han havde forladt arbejdet. – Antaget, at afskedigelsen ikke var overenskomstmæssig.

Se i øvrigt også afgørelserne ovenfor under punkt 3 angående fravær.

Også *dårligt eller for langsomt arbejde* kan begrunde afskedigelse. Hvad dette angår, står arbejdsgiveren imidlertid med en ganske særligt tung bevisbyrde i de tilfælde, hvor det er en betingelse for valg af tillidsmand, at pågældende hører blandt de *„anerkendt dygtige"* arbejdere el.lign. Her er formodningen selvsagt imod, at det senere med føje kan hævdes, at det, der præsteres af den valgte, er slet.

FV 17/4 1998, kritisabel arbejdsindsats både hvad angik kvalitet og kvantitet samt m.h.t. manglende overholdelse af interne regler og instrukser af væsentlig betydning; advarsel var givet: En akademiingeniør, der var tillidsrepræsentant for kolle-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 144

gerne i Erhvervsfremme Styrelsen, afskedigedes trods gældende regler om, at tillidsrepræsentanters afskedigelse skulle have tvingende årsager. – Udtalt, at det var uomtvistet, at afskedigelsen ikke var foranlediget eller begrundet i hans udførelse af opgaver som tillidsrepræsentant, men derimod skyldtes påståede mangelfulde forhold under udførelsen af hans arbejde som akademisk sagsbehandler. Bedømmelsen af de påberåbte mangler måtte omfatte ikke blot to forhold, der var direkte anledning til afskedigelsen, men også dem, som lå forud for en afgivet skriftlig advarsel, og hvortil der i øvrigt var udtrykkeligt henvist i opsigelsesskrivelsen. Hans arbejdsindsats såvel før som efter hans overflytning til en ny enhed havde givet anledning til berettiget kritik ikke blot for så vidt angik kvalitet og kvantitet, men også med hensyn til overholdelse af interne forskrifter og instrukser, hvis overholdelse Styrelsen tillagde væsentlig betydning, hvad han ikke mindst som tillidsrepræsentant måtte have forståelse for. Kritikken resulterede sluttelig i en skriftlig advarsel af 10. februar 1997, som bl.a. indskærpede efterlevelsen af såvel mundtlige som skriftlige ordrer og interne regler. Det måtte lægges til grund, at han ikke efterlevede dette påbud i de to forhold, som var den umiddelbare anledning til indledning af afskedigelsessagen, uden at han havde rimelig grund til at tro, hverken at en forskreven procedure for ekspedition af begæringer om aktindsigt i det konkrete tilfælde kunne fraviges, eller at han med henvisning til sin status som tillidsrepræsentant kunne udlevere kopi af materiale fra en personalesag. Under disse omstændigheder fandt opmanden, at der var tvingende årsager til afskedigelsen.

FV 14/1 1997, ineffektivtet og kundeklager samt en generelt negativ holdning: En medarbejder, der var medlem af en virksomheds bestyrelse, afskedigedes i anledning af nedskæringer i afdelingen. Pågældende var blevet valgt som én ud af syv afskedigede indenfor en samlet medarbejderstab på 45 personer. Virksomheden begrundede afskedigelsen med, at pågældende var ineffektiv og havde givet anledning til kundeklager, samt at han i øvrigt generelt have en negativ holdning til en ny virksomhedsstrategi, man søgte at gennemføre. Direktøren og servicechefen forklarede, at forholdet til pågældende var ødelagt, og at det derfor ikke ville være muligt at samarbejde fremover. – Antaget, at der ikke var tvingende årsager til opsigelsen.

FV 6/12 1990, leder var ansvarlig for dårligt driftsresultat: En førstemand i en butiks grøntsagsafdeling, der var valgt til sikkerhedsrepræsentant, blev afskediget med henvisning til for dårlige driftsresultater efter at han havde nægtet at lade sig flytte tilbage til den stilling, han havde bestridt inden udnævnelsen til førstemand, nemlig i butikkens kolonialafdeling. Der rejstes herefter sag i anledning af, at afskedigelsen hævdedes ikke at have den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den såkaldte nedskrivningsprocent i den pågældende afdeling indtil opsigelsen væsentligt overskred nedskrivningsprocenterne i den første tid efter hans overtagelse af pladsen som førstemand og nedskrivningsprocenterne under den tidligere førstedames ledelse af afdelingen såvel som nedskrivningsprocenterne i andre tilsvarende butikker. Det dårlige resultat var blevet drøftet med den pågældende, og der var ikke fremkommet noget, som indicerede, at det skyldtes omstændigheder, han var uden indflydelse på. Ved vurderingen var det uden betydning, at han i en lang årrække havde været førstemand i kolonialafdelingen, uden at kvaliteten af hans arbejde havde givet anledning til kritik. Det ansås for godtgjort, at det i foråret 1990 måtte stå som nødvendigt for virksomhedens forsvar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 145

lige økonomiske drift at ansætte en anden leder af grøntsagsafdelingen, og den pågældende var blevet tilbudt tilbagevenden til en stilling i kolonialafdelingen til samme løn, som han havde fået ved sin udnævnelse til førstemand i grøntafdelingen. Dette havde han imidlertid nægtet at gå ind på. Uanset at den tilbudte stilling indebar en lønnedgang i forhold til stillingen som førstemand i grøntafdelingen, kunne det efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring opsigelsen herefter ikke anses for uberettiget, at opsigelsen var blevet afgivet og fastholdt, da han afslog den tilbudte stilling.

FV 5/7 1990, dagplejemor efterlod barn nær befærdet vej: En dagplejemor bortvistes med henvisning til, at hun i forbindelse med en legestue havde glemt et dagplejebarn på en parkeringsplads nær en befærdet vej. – Udtalt, at dagplejerens pligt først og fremmest er at holde forsvarligt tilsyn med børn i den periode, de er anbragt i dagpleje. Denne pligt er særlig stor ved helt små børn. Da dagplejemoderen havde efterladt et barn, der ikke var fyldt 2 år, på en parkeringsplads i afstand af omkring 20 meter fra en befærdet vej i en paraplyklapvogn, hvortil barnet ikke var fastspændt, antoges den pågældende at have tilsidesat sin tilsynspligt på en sådan måde, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at bortvise hende, selv om hun havde tillidsmandsbeskyttelse.

FV 20/8 1987, til dels formålsløs kørsel med el-vogn på forbudte steder i kraft af beruselse: En tillidsrepræsentant forårsagede i forbindelse med et overarbejde, der udførtes i en weekend under kørsel med en el- vogn, skader på nogle bygningsdele, formentlig på grund af beruselse. Han var tidligere blevet advaret i anledning af alkoholmisbrug og havde i samarbejdsudvalget medvirket til udarbejdelse af et personalecirkulære, hvoraf fremgik, at alkoholnydelse i arbejdstiden ville medføre bortvisning. Han blev derfor bortvist. – Udtalt, at omfanget af hans spritusindtagelse ikke kunne fastslås, men at det måtte antages, den havde spillet en rolle for de skader, han havde forvoldt, derved at kørslen var blevet mindre sikker, og derved at den havde medvirket til, at han som tidsfordriv havde foretaget formålsløse kørsler i produktionshallerne og på offentlig vej, uanset han var klar over, at vognene ikke måtte anvendes blot til persontransport, og at de ikke måtte køres ind i produktionshallerne. Der var herefter tvingende årsager til at afskedige ham jf. overenskomsten. Derimod var der ikke grundlag for at karakterisere forholdet som så groft utilbørligt, at der havde været adgang til at skride til bortvisning. Han blev herefter tilkendt ret til det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

FV 28/11 1984, dårligt arbejde kunne ikke bevisligt henføres til tillidsmanden: Det kunne ikke godtgøres, at dårligt arbejde måtte henføres til tillidsmanden og ikke andre, og derfor forelå derfor ikke afskedigelsesgrund.

FV 27/4 1927, dårligt arbejde, advarsler: En tillidsmandsafskedigelse anerkendt som lovlig, da der var grund til at kritisere den pågældendes arbejde, og da han flere gange i forvejen havde fået sit arbejdes dårlige udførelse påtalt, hvorfor der forelå tvingende afskedigelsesgrund. En forudsætning for, at tillidsmanden ikke kan afskediges, er, at han laver veludført arbejde. Herved bemærkes, at en tillidsmands arbejde let bliver norm for de øvrige arbejdere.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 146

FV 28/11 1926, dårligt arbejde: Udtalt: *„For så vidt forbundet under proceduren har anført, at overenskomsten ikke udtrykkelig hjemler en fabrikant ret til at afskedige en arbejder på grund af dårligt arbejde, bemærkes, at der må gives sammenslutningen medhold i, at den anførte omstændighed er uden betydning, idet det er en selvfølge, at afskedigelse af en tillidsmand må kunne finde sted på grund af, at han leverer dårligt arbejde. Det spørgsmål, som foreligger til afgørelse, er derfor, om D har leveret så dårligt arbejde, at firmaet må være berettiget til at afskedige ham. Sammenslutningen gør nu i så henseende gældende, at dette spørgsmål ubetinget må besvares bekræftende, idet det ikke blot er dårligt arbejde, men endog et groft tillidsbrud, når en cigarruller overruller en cigar med to dæksblade – en fejl, som ikke blot er skjult, men også udsætter vedkommende firmas renommé for fare, idet cigarens brand og kvalitet i høj grad forringes derved. – Forbundet bestrider, at D i almindelig forstand har rullet 2 dæksblade om cigarer, idet forholdet efter forbundets påstand er det, at det ham leverede materiale har været så skørt, at det ene dæksblad er gået i stykker, og at et enkelt stykke deraf er blevet siddende. Forbundet hævder derfor, at D ikke har begået nogen sådan fejl, at det kan anses for berettiget at afskedige ham. – Det findes ikke mod forbundets benægtelse godtgjort, at D i sit arbejde har begået en så grov forseelse, at hans afskedigelse er berettiget. Det nogle dage efter den 18. oktober af vedkommende arbejdsleder foretagne eftersyn er ikke foretaget på betryggende måde, hvilket lettelig kunne være sket, f.eks. ved vidnefast forsegling i Ds nærværelse, således at der var sikkerhed for, at det var hans arbejde, der blev sat til side, og ved derefter foretagen sagkyndig undersøgelse. Voldgiftsretten har som følge heraf ikke kunne danne sig en selvstændig mening om arbejdets kvalitet, hvilket i benægtelsestilfælde må være en betingelse for, at retten kan udtale en dom."*

FV 2/12 1925, betydningen af lang anciennitet: Udtalt: *„Påstanden om tillidsmandens manglende dygtighed og energi er ikke godtgjort og skønnes ikke nemt at kunne godtgøres over for det faktum, at tillidsmanden med afbrydelser har været beskæftiget i fabrikken i over 6 år, senest i en samlet periode af 3½ år."*

FV 21/12 1924, langsommelighed: Udtalt: *„Om Rs arbejde ved den omhandlede kedelmontage har den nærmere tilsynsførende med hans arbejde, formand J, for voldgiftsretten forklaret, at Rs arbejde ikke var fuldt tilfredsstillende, idet det kunne være lavet hurtigere, og idet J har påtalt, at R snakkede med de andre arbejdere. J har dog tillige udtalt, at forholdene i kedelsmedien vanskeliggjorde arbejdet for R, som tilmed ikke var videre kendt med dette arbejde. – Medens det herefter må erkendes, at Rs forhold ved udførelsen af dette arbejde ikke har været upåklageligt, findes det på den anden side ikke at kunne statueres, at der er bevist at have foreligget tvingende grunde for hans afskedigelse, …"*

5) Krænkelse af bipligter i ansættelsesforholdet

I forlængelse af det sagte om de almindelige pligter kan konstateres, at også krænkelse af de pligter, som er en naturlig og sædvanlig følge af arbejdsforholdet (*„accessoriske"* pligter eller *„bi"*pligter som de kaldes), kan begrunde afskedigelse. Det drejer sig f.eks. om loyalitetspligten, respektpligten og pligten til at være hæderlig i arbejds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 147

mæssige sammenhænge. Afgørende vil det dog i disse relationer især være, hvorvidt der er tale om en adfærd fra tillidsmands side, som virker helt undergravende på relationen til arbejdsgiveren, således at det er nødvendigt at tillade arbejdsgiveren at frigøre sig fra den pågældende.

Dette moment er især kommet frem i de sager, der tillader afskedigelse i forbindelse med tillidsmandens *groft respektstridige optræden*, herunder når han fremsætter *trusler eller grundløse og fornærmelige beskyldninger mod overordnede*. I sådanne tilfælde spiller det antagelig også en rolle, at tillidsmanden jo ifølge sin stilling er forpligtet til at virke for et godt samarbejde. Når det vurderes, hvor grænserne går, må der dog – som allerede ovenfor under 1.2.2 anført – tillige ses på, hvorledes omgangstonen i almindelighed er på pågældende arbejdsplads, og på om tillidsmanden er blevet provokeret.

AN 21/10 1998 (sag 861/98), kommunikationer med pressen, som ikke havde ført til artikler, og påstået misbrug af viden om direktørens private forhold: En tillidsmand ansat i en renovationsvirksomhed, som havde frasagt sig posten, men var forblevet medlem af samarbejdsudvalget, kom i et modsætningsforhold til virksomheden, og blev herefter afskediget 6. februar 1998 begrundet i „samarbejdsvanskeligheder". Under sagen gjorde arbejdsgiveren gældende, at afskedigelsen skyldtes, at den pågældende havde optrådt illoyalt ved at tage kontakt til pressen og rette kritik mod virksomhedens ledelse og bestyrelsesformand. I så henseende lagdes det til grund, at pågældende var blevet kontaktet af en lokal journalist, som han tidligere under sit arbejde som tillidsrepræsentant havde haft forbindelse med, og at journalistens henvendelse skete, fordi han havde fået kendskab til en henvendelse med kritik af arbejdsforholdene på pladsen, som de dérværende skraldemænd i januar 1998 havde sendt til virksomhedens repræsentantskab, hvilken henvendelse var udfærdiget og afsendt uden omtalte forhenværende tillidsrepræsentants medvirken. De to aftalte imidlertid et møde, hvor journalisten bl.a. fik lejlighed til at se et udkast til et kritisk brev, som den afskedigede havde overvejet at sende til repræsentantskabet, og journalisten udarbejdede nu et udkast til to artikler med kritik af bl.a. ledelsen og bestyrelsesformanden. Den afskedigede havde besluttet, at der ikke skulle sendes noget brev, og de to artikler var ikke blevet bragt i den lokale avis, fordi den afskedigede ikke havde kunnet godkende en del af indholdet. Ingen i virksomhedens ledelse havde i øvrigt forud for afskedigelsen set hans udkast til brev til repræsentantskabet eller de to artikler, men man var alene bekendt med, at han overvejede en kritisk henvendelse til repræsentantskabet og havde udtalt sig til en journalist på det lokale blad. Det var ikke bevist, at han havde givet nogen oplysninger til et andet blad, som ikke allerede var dette bekendt. – Det måtte efter bevisførelsen henstå som usikkert, om kontakten til pressen var den afgørende årsag til afskedigelsen. Der kunne således ikke bortses fra, at denne var sket som konsekvens af en samme dag foretagen afskedigelse af direktøren i virksomheden begrundet i, at den afskedigede forhenværende tillidsmand og direktøren havde haft et kærlighedsforhold til samme kvin-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 148

delige medarbejder, og at tillidsmanden i sin funktion havde brugt sin viden herom som pression under forhandlinger om lokalaftale. Men der var under afskedigelsessagen ikke ført noget bevis for, at den afskedigede forhenværende tillidsmand skulle have haft det omtalte kærlighedsforhold, eller for, at han skulle have misbrugt sin viden om direktørens evt. kærlighedsforhold. Det var på den baggrund overvejende betænkeligt at anse det for berettiget, at han var blevet afskediget med henvisning til karakteren og indholdet af den kritik mod virksomheden, som han havde fremsat over for journalisten, og hans kritik i udkastet til brev til repræsentantskabet. Herved toges også i betragtning, at der efter bevisførelsen ikke var grundlag for at antage, at denne kritik adskilte sig væsentligt fra kritikken i en faktisk stedfunden henvendelse til repræsentantskabet eller i øvrigt indeholdt oplysninger, der på det pågældende tidspunkt ikke allerede var samtalestof blandt medarbejderne og andre med kendskab til virksomheden.

AR 1578 og 1583, krænkende omtale af arbejdsgiveren, dennes provokation: Antaget, at omend en fabrikant havde optrådt mindre velbetænkt og på en måde, som var egnet til at fremkalde en reaktion fra personalets side, så var dog tillidsmandens adfærd i forbindelse med affattelse af en resolution, der indeholdt krænkende udtalelser om arbejdsgiveren, af en sådan karakter, at en afskedigelse utvivlsomt var berettiget. I resolutionen taltes om, at arbejderne med foragt afviste dumme forsøg fra virksomhedens side på at svække tillidsrepræsentantens stilling, ligesom resolutionen protesterede mod virksomhedens uhyrligheder m.v.

AT 1983/142 – FV 21/9 1983, kritiske indlæg i den offentlige debat, pligten til at dementere urigtige referater: Udtalt: *„Interviewet og artiklen i L den 14. maj 1983 beskæftiger sig i væsentlig grad med mere almindelige arbejdsforhold – såsom de ændrede dagpengereglers indvirken på indtjeningsmulighederne – og med branchens generelle miljøproblemer i form af støj, kulde, træk o.l. En – også kritisk – behandling af disse emner er et naturligt led i den offentlige debat, og Ts medvirken til belysning af disse spørgsmål kan ikke kritiseres af virksomheden. Artiklen indeholder imidlertid også en del stof, der klart refererer til forholdene i H I/S, og efter det fremkomne – herunder navnlig Ts forklaring – indeholder denne del af artiklen oplysninger, der enten er urigtige eller er gengivet i en så fordrejet form, at indholdet bliver misvisende. Det kan imidlertid ikke mod Ts benægtelse anses godtgjort, at hun har givet journalisten urigtige oplysninger eller haft grund til at forvente, at hendes oplysninger ikke ville blive gengivet loyalt. – Det var misvisende af T den 17. maj 1983 at meddele direktør H, at hun havde skrevet til L, men det må på den anden side lægges til grund, at hun da gik ud fra, at hun kort efter ville få kontakt med journalisten og kræve et dementi eller en berigtigelse. Under hensyn hertil og til, at T i disse dage var kommet i en situation, som hun næppe helt magtede at klare, findes det ikke at kunne antages, at virksomheden har været berettiget til den 20. maj 1983 at bortvise T uden at have haft yderligere forhandling med hende. – Efter det anførte findes det overvejende betænkeligt at antage, at T's optræden var tvingende årsag til afskedigelse."*

FV 12/2 1998, vold mod leder: Antaget, at bortvisning var lovlig, idet tillidsmanden havde slået værkføreren i ansigtet.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 149

FV 26/6 1997, kasten rundt med en kollegas værktøj i anledning af hans dårlige oprydning og rystning af den stige, kollegaen stod på, så at han faldt ned og slog sig: En tillidsmand blev bortvist i anledning af, at han havde kastet rundt med en kollegas redskaber i vrede over pågældendes mangelfulde oprydning, ligesom han havde rystet den stige, kollegaen stod på, så pågældende faldt ned og slog sig. – Udtalt, at efter de afgivne vidneforklaringer måtte det vel lægges til grund, at kollegaen ikke i tilstrækkeligt omfang havde ryddet op efter sig. Dette kunne i et vist omfang, men ikke fuldt ud retfærdiggøre tillidsmandens efterfølgende hårdhændede behandling af værktøjet, og det kunne ikke i noget omfang retfærdiggøre episoden med stigen. Det måtte have stået tillidsmanden klart, at kollegaens position på stigen og håndteringen af de anvendte materialer indebar, at stigen skulle holdes i ro, og ved desuagtet bevidst at give stigen et kraftigt skub og dermed bringe kollegaens sikkerhed i alvorlig fare, udviste han en adfærd, som berettigede til bortvisning. Pågældendes status som tillidsrepræsentant ændrede intet heri. At beslutningen om at bortvise tillidsmanden blev truffet uden, at virksomheden havde sikret sig den bedst mulige oplysning om hændelsesforløbet, ændrede heller ikke ved det anførte. Det afgørende var det hændelsesforløb, som efter de for voldgiftsretten foreliggende oplysninger måtte lægges til grund.

FV 12/3 1994, undladelse af at oplyse arbejdsgiveren om gerningsmændene til brand: En virksomhed ramtes af en eksplosionsagtig brand med store følgeskader, idet en medarbejder i kådhed havde kastet et kanonslag ind i et lokale, hvori der befandt sig et lakanlæg. Sikkerhedsrepræsentanten, der arbejdede på aftenholdet ved lakanlægget da branden opstod, og som også var talsmand og samarbejdsudvalgsmedlem, oplyste ikke, hvorledes den kunne være opstået, hverken til arbejdsgiveren eller politiet. Derimod havde han sammen med tillidsrepræsentanten et møde vedrørende sikkerheds- og samarbejdsproblemer med 2 kolleger. De 2 opsagde nogle dage senere deres job, og efterfølgende blev det klarlagt, at den ene havde forvoldt branden. Herefter blev sikkerhedsrepræsentanten bortvist uden gældende opsigelsesvarsel med den begrundelse, at han havde fortiet oplysninger om brandens opståen. Forbundet hævdede, at sikkerhedsrepræsentanten ikke havde set, hvem der kastede kanonslaget, og at udtalelser fra hans side herom derfor ville have haft karakter af gætteri og videre-bringelse af rygter. – Udtalt, at det ikke kunne udelukkes, at den pågældende umiddelbart efter brandens opståen spontant havde udtalt sig om brandårsagen, uden at det dog herved kunne lægges til grund, at hans udtalelser var så klart unuancerede, som det efterfølgende var blevet hævdet. Herefter og ved sin adfærd umiddelbart efter branden og frem til dennes opklaring fandtes han imidlertid at have givet virksomheden tvingende årsager til at afskedige ham, men derimod ikke til bortvisning.

FV 13/5 1983, nedsættende udtalelser om virksomheden, manglende undskyldning: En tillidsmand havde fremsat nogle stærkt nedsættende udtalelser om virksomheden. Han ansås herved at have tilsidesat sin pligt til efter overenskomsten at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. – Da han havde fastholdt udtalelserne og på et mæglingsmøde ikke ville erkende, at beskyldningerne var ubeføjede, fandtes der at foreligge tvingende årsager til afskedigelse.

FV 25/6 1982, offentlig meddelelse om uforstandig bestyrelse og direktionens skalten og valten: I forbindelse med bestræbelser på at reorganisere et dagblad indtrådte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 150

arbejdsnedlæggelse hos de redaktionelle medarbejdere. Disse udsendte samtidig offentlig meddelelse om forholdene på bladet, hvoraf bl.a. fremgik, at de var blevet ofre for en uforstandig bestyrelse og direktionens skalten og valten. De bortvistes herefter, idet dog nogle enkelte fik stillet genansættelse i udsigt. Forbundet klagede herefter over tilsidesættelse af funktionærlovens opsigelsesregler og overenskomstens tillidsmandsregler, idet bortvisningen også omfattede tillidsrepræsentanten. – Udtalt, at den udsendte redegørelse var krænkende over for bladets bestyrelse og direktion, hvorfor de stedfundne bortvisninger var berettigede. Når hertil kom, at redegørelsen var udarbejdet med henblik på offentliggørelse og ydermere var fremsendt særskilt til repræsentanter fra partier, som var bladets og dets ejeres politiske modstandere, måtte de pågældende anses at have handlet groft illoyalt over for arbejdsgiveren. Bortvisning var derfor berettiget, og den omstændighed, at der gjaldt en kollektiv overenskomst, kunne ikke hindre dette. Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder havde været medunderskrivere på redegørelsen, og overenskomstens betingelser for afskedigelse uanset den særlige tillidsmandsbeskyttelse var herefter opfyldt. Der var ikke holdepunkter for at antage, at bortvisningen alene var sket med det formål at komme af med særlige besværlige medarbejdere, herunder tillidsrepræsentanten. Det måtte derimod lægges til grund, at de medarbejdere, der fik en opfordring til at lade sig ansætte på ny, var blevet udvalgt efter en vurdering af deres faglige dygtighed.

FV 20/12 1979, forulempelse og overfusning af overordnet samt vægring ved at forlade virksomheden efter påbud herom: En sikkerhedsrepræsentant bortvistes med henvisning til groft respektstridig optræden. – Udtalt, at det måtte anses for godtgjort, at han den pågældende dag i beruset tilstand flere gange havde forulempet og overfuset direktøren og truet ham med korporlig overlast, ligesom han havde nægtet at forlade virksomheden, da han blev beordret hertil. Bortvisningen havde herefter været berettiget.

FV 20/2 1974, kantinebesøg, spiritus, truende adfærd: Udtalt: *„Efter den stedfundne bevisførelse må det lægges til grund, at B har opholdt sig i kantinen gennem et længere tidsrum, hvor han ikke var berettiget til at være der, da han ikke skulle arbejde over, samt at han må anses for at have været en del påvirket af spiritus og at have optrådt truende over for portneren, hvis opgave det er at opretholde ro og orden på værftsområdet. – Under hensyn hertil samt til, at værftets overingeniør har tilkendegivet over for (arbejdsgiveren), der arbejder som underentreprenør på værftet, at man ikke mere ønsker B på værftet, finder opmanden, at der er tvingende grunde for aktieselskabet til at afskedige tillidsmanden i overensstemmelse med de herom i overenskomsten vedtagne regler, således at opsigelsen anses som givet ved mæglingsbegæringens fremkomst den 21. januar 1974."*

FV 16/12 1958, uhøflige udtalelser i beruselse: Udtalt: *„Hvad dernæst angår de i opsigelsesskrivelsen anførte årsager til afskedigelsen, findes det ikke ved de afgivne forklaringer eller sagens øvrige oplysninger bevist, at der på disse punkter har været noget væsentligt at bebrejde tillidsmanden, bortset fra det den 20. november passerede. Vedrørende denne episode må det vel anses tilstrækkelig godtgjort, at tillidsmanden ikke var ædru, og at hans udtalelser over for arkitekten og mesteren var uhøflige og hårde, men det findes ikke på grundlag af det oplyste at kunne statueres,*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 151

at hans forhold ved den nævnte lejlighed har været af en så alvorlig karakter, at han som følge deraf kunne afskediges uden nogen forudgående klar og utvetydig advarsel."

FV 12/8 1957, standsning af arbejdet efter en meningsuoverensstemmelse på et krav om en undskyldning og trussel om skandalisering af arbejdsgiveren i pressen: I februar 1957 valgtes en kontrollør til tillidsrepræsentant ved et teater i Aalborg. Arbejdsgiveren meddelte imidlertid, at man ikke kunne godkende valget i kraft af den pågældendes uegnethed til at bestride samme. Således henvistes til, at hans arbejde ofte havde givet anledning til påtale, og at han allerede tidligere havde været opsagt til fratræden, hvilken opsigelse kun var trukket tilbage på grund af hans kones sygdom. Han havde fået flere irettesættelser og havde ved den sidste svaret, at han ikke ville finde sig i tilrettevisninger, da han nu var valgt som tillidsrepræsentant. Efter en ophidset samtale med direktøren, hvor han ifølge arbejdsgiverparten havde truet med skandalisering i pressen, var opsigelsen blevet trukket tilbage. På arbejdstagerside gjordes det gældende, at han havde været ansat i 12 år, og at der havde været tale om bagatelmæssige episoder, som i al væsentlighed skyldtes en uhensigtsmæssig ordning af teatrets ledelse. – Udtalt, at det på baggrund af hans langvarige ansættelse ikke kunne statueres, at arbejdsgiveren var berettiget til at gøre indsigelse mod valget. Umiddelbart efter en forestilling i marts måned havde direktøren imidlertid bemærket, at den valgte tillidsrepræsentant snakkede med teatergæster i stedet for at passe pladsanvisningen, og han betydede ham med tegn, at han skulle holde op. Dette medførte, at tillidsrepræsentanten straks forlangte en samtale på kontoret og her forlangte en undskyldning. Da han ikke fik den, satte han sig i forbindelse med det øvrige personale og standsede forestillingen, indtil den forlangte undskyldning blev givet. Senere havde han givet meddelelse til pressen, hvor episoden blev genstand for misvisende omtale. Denne episode, hvor han uden nogen rimelig grund havde standset arbejdet midt under forestillingen, var af en sådan beskaffenhed, at den var uforenelig med fortsættelsen som tillidsrepræsentant. Afskedigelsen i denne anledning blev herefter kendt berettiget.

FV 9/10 1947, viderebringelse af trusler: Udtalt: *„Opmanden tør ikke forkaste den af tillidsmanden afgivne forklaring om, at han har sagt til arbejderne, at de ikke vandt noget ved at gå til voldsomheder overfor prøvemesteren. Hvis det imidlertid var tillidsmandens alvorlige mening ikke at gøre arbejdernes trusler til sine egne, burde han ikke have viderebragt arbejdernes krav på en sådan måde, at det så ud, som om han gjorde deres trusler til sine egne, og det må opmanden efter det oplyste gå ud fra, at han har. Når hertil kommer det yderst uheldige, at tillidsmanden, som den 11. august om formiddagen havde givet prøvemesteren besked om, at arbejderne vilde have ham fjernet, samme eftermiddag af sig selv kaldte arbejderne sammen og i spidsen for dem på en truende måde gentog kravet overfor prøvemesteren, da denne påny indfandt sig på værkstedet, er det naturligt, at fabrikkens ledelse har fået det indtryk, at tillidsmanden har været særlig aktiv i aktionen mod prøvemesteren, så meget mere som tillidsmanden efter det oplyste ikke overfor ledelsen tog afstand fra arbejderne. Herefter findes der at måtte gives de indklagede medhold i, at der har foreligget sådanne tvingende årsager vedrørende tillidsmandens forhold som arbejder i virksomheden, at de retfærdiggør, at han, som ej heller har vist sig stillingen som tillidsmand voksen, er blevet afskediget."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 152

FV 22/7 1940, usømmelige udtalelser, disses private karakter, muligheden for at klare sagen ved mindelig løsning: Udtalt: *„Opmanden må vel finde, at Bs udtalelser ved den omtalte lejlighed har været i høj grad usømmelige, men opmanden skønner dog ikke, at de har afgivet en sådan tvingende grund til afskedigelse, som ifølge overenskomsten bør foreligge, når det drejer sig om afskedigelse af en tillidsmand. Det må herved tages i betragtning, at udtalelserne, der fremkom i Bs fritid, nærmest var af en 'privat' karakter, for så vidt som de var uden direkte forbindelse med de arbejdsmæssige forhold på fabriken. Hertil kommer imidlertid, at fabriksledelsen efter opmandens opfattelse har begået en fejl ved ikke at benytte den i overenskomstens § 2 givne anvisning på, inden afskedigelsen fandt sted, at give organisationerne lejlighed til at behandle sagen. Efter sagens beskaffenhed havde den efter opmandens opfattelse egnet sig til en mindelig ordning ved organisationernes bistand, eventuelt således, at B fratrådte som tillidsmand, men uden at have været afskediget fortsatte som almindelig arbejder på fabriken."*

FV 30/4 1934, skænderi, der havde udviklet sig til en opfordring til andre om ikke at adlyde ordre: Udtalt, at under almindelige forhold ville et skænderi, der havde udviklet sig mellem en tillidsrepræsentant og dennes arbejdsgivere, have berettiget til bortvisning, idet tillidsrepræsentanten herunder havde gjort sig skyldig i en opfordring til lærlinge om ikke at adlyde ordrer. Den daglige omgangstone på den konkrete arbejdsplads var imidlertid sådan, at dette udgangspunkt ikke kunne være gældende. Yderligere forelå en provokation fra arbejdsgiverside. Også under hensyn til den pågældendes 20 års ansættelsesanciennitet, antoges der herefter ikke at foreligge ganske tilstrækkelig bortvisningsgrund omend nok afskedigelsesgrund.

FV 18/8 1932, utilbørlig omgangstone, betydningen af beskyldningers rigtighed: Udtalt: *„Opmanden kan på grundlag af det i sagen foreliggende materiale ikke andet end få den opfattelse, at H ved sin optræden overfor og i anledning af As påståede uskikkethed til sin bestilling som værktøjs-udleverer har ladet det skorte således på de krav til form og fremgangsmåde, som han har været pligtig at overholde ved udøvelsen af sin virken som tillidsmand, at firmaet har haft hjemmel til at afskedige ham under iagttagelse af de overenskomstmæssigt foreskrevne betingelser herfor. Det kan herimod ikke komme i betragtning, hvorvidt, og da i hvilken grad H måtte have haft reel grund til at klage over As udførelse af bestillingen som udleverer af værktøj, hvilket i øvrigt firmaet bestemt benægter. Det er, som sagt, den form og måde, som H efter det foreliggende må antages at have anvendt i forholdet overfor A og dennes varetagelse af sin bestilling, som findes at have givet firmaet lovligt krav på at få arbejdsforholdet mellem dette og H bragt til ophør på overenskomstmæssigt foreskrevet vis."*

FV 16/9 1930, vold mod foresat: Udtalt, at grov forseelse ved overtrædelse af forbud er tvingende afskedigelsesgrund, *men* varsel skal normalt altid gives. Undtagelse fra varselspligten kan dog gøres, når det er nødvendigt, *„at han øjeblikkelig fjernes af hensyn til disciplinen på arbejdsstedet, til ro og orden dersteds eller til arbejdsgiverens eller dennes repræsentants stilling og værdighed. Eksempler på et sådant forhold ville være, at en tillidsmand øvede vold mod en foresat eller i beruset stand forstyrrede arbejdets gang, ligesom der kan tænkes andre hermed ligestillede forhold."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 153

FV 21/6 1923, trusler mod arbejdsleder: Antaget, at når en tillidsmand truer arbejdslederen med, at han eventuelt med magt vil blive fjernet fra fabrikken, foreligger der tvingende grund til afskedigelse.

FV 12/8 1920, sigtelse mod arbejdsgiveren, misreferering af samme: En tillidsmand havde efter en samtale med sin arbejdsgiver refereret dennes udtalelser forkert til sine kammerater, idet han havde tillagt denne fornærmelige ytringer. Dette førte til demonstrationer, og tillidsmanden gentog derefter sigtelsen i folkenes påhør. Han afskedigedes derefter. – Afskedigelsen blev anset for berettiget.

FV 20/12 1919, trusler mod arbejdsleder: Afskedigelsen af en tillidsmand ansås lovlig, fordi han sammen med andre arbejdere havde deltaget i en henvendelse til en arbejdsformand, som man søgte at true bort fra sin plads. Der tilkendtes dog tillidsmanden opsigelsesvarsel.

FV december 1918, overfusning af arbejdsleder: Udtalt: *„Det er et groft brud på den orden, der må råde i en større virksomhed, når en arbejder ikke blot nægtet sin overordnede adgang til at tilse hans arbejde, men ydermere overfuser den overordnede på en sådan måde, at denne, der synes at være en rolig og besindig mand, må anse arbejderens fjernelse som et absolut vilkår for, at han selv kan fortsætte sin stilling i virksomheden."*

FV 7/12 1912, nedsættende tiltale, bevisbyrden, kravet om advarsel: Udtalt: *„Det må naturligvis noget bero på de forskellige forhold på hvert arbejdssted, hvor fyldigt bevis det er arbejdsgiverens pligt at sikre sig for at den forseelse, for hvilken en repræsentant afskediges, virkelig er begået, men det synes klart at fremgå af den citerede bestemmelse i overenskomsten, at bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren i så henseende. Mod forbundets benægtelse findes nu fabrikantforeningen ikke … at have ført et afgørende og sikkert bevis for, at Bs optræden ved den pågældende lejlighed har været en sådan, at den afgiver tvingende grunde for hendes afskedigelse. Det er ikke bevist, at hun har sagt om direktør S, at han var en ussel mand, og med hensyn til de andre 3 ytringer findes det – navnlig også i forhold til de 14 arbejderes forklaringer – ikke godtgjort, at de er fremkomne på en sådan måde eller i en sådan sammenhæng, at de udkrævede stærkere foranstaltninger end f.eks. en advarsel, en foranstaltning, der synes at falde godt i tråd med den varsomhed overfor tillidsmands afskedigelse, som overenskomstens § 2 i alt fald pålægger. – Det er således ikke godtgjort, at der har foreligget tvingende grunde til B's afskedigelse."*

Ligeledes vil tillidsmandens *direkte skadeforvoldende adfærd* kunne være afskedigelsesgrund.

AT 1983/142 – FV 21/9 1983, kritiske indlæg i den offentlige debat, pligten til at dementere urigtige referater: Udtalt: *„Interviewet og artiklen i L den 14. maj 1983 beskæftiger sig i væsentlig grad med mere almindelige arbejdsforhold – såsom de ændrede dagpengereglers indvirken på indtjeningsmulighederne – og med branchens generelle miljøproblemer i form af støj, kulde, træk o.l. En – også kritisk – behandling af disse emner er et naturligt led i den offentlige debat, og T's medvirken til be-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:52 Side 154

lysning af disse spørgsmål kan ikke kritiseres af virksomheden. Artiklen indeholder imidlertid også en del stof, der klart refererer til forholdene i H I/S, og efter det fremkomne – herunder navnlig Ts forklaring – indeholder denne del af artiklen oplysninger, der enten er urigtige eller er gengivet i en så fordrejet form, at indholdet bliver misvisende. Det kan imidlertid ikke mod Ts benægtelse anses godtgjort, at hun har givet journalisten urigtige oplysninger eller haft grund til at forvente, at hendes oplysninger ikke ville blive gengivet loyalt. – Det var misvisende af T den 17. maj 1983 at meddele direktør H, at hun havde skrevet til L, men det må på den anden side lægges til grund, at hun da gik ud fra, at hun kort efter ville få kontakt med journalisten og kræve et dementi eller en berigtigelse. Under hensyn hertil og til, at T i disse dage var kommet i en situation, som hun næppe helt magtede at klare, findes det ikke at kunne antages, at virksomheden har været berettiget til den 20. maj 1983 at bortvise T uden at have haft yderligere forhandling med hende. – Efter det anførte findes det overvejende betænkeligt at antage, at T's optræden var tvingende årsag til afskedigelse."

FV 29/6 1983, manglende støtte til socialforvaltningens besked til to kolleger om at genoptage arbejdet efter barselsorlov og udlevering af interne bedriftssundhedsrapporter til udenforstående: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant var blevet afskediget med henvisning til manglende opfyldelse af pligten til at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Den pågældende havde ikke positivt opfordret to kvindelige medarbejdere til at følge social- og sundhedsforvaltningens besked om at genoptage arbejdet, efter at de havde været fraværende på barselorlov. Ligeledes havde pågældende givet oplysninger til udenforstående studiekredse om virksomheden – herunder udleveret rapporter fra bedriftssundhedstjenesten, som hun havde modtaget i egenskab af sikkerhedsrepræsentant. – Antaget, at hun herved havde overtrådt pligten til at vedligeholde et godt samarbejde. Gennem udlevering af de nævnte oplysninger ansås den pågældende endvidere at have tilsidesat sin loyalitetpligt. Herefter antoges der at foreligge de ifølge overenskomsten nødvendige tvingende grunde for afskedigelse.

FV 12/8 1920, misreferering af arbejdsgiveren, der blev tillagt fornærmelige ytringer: En tillidsmand havde efter en samtale med sin arbejdsgiver refereret dennes udtalelser forkert til sine kammerater, idet han havde tillagt denne fornærmelige ytringer. Dette førte til demonstrationer, og tillidsmanden gentog derefter sigtelsen i folkenes påhør. Han afskedigedes derefter. – Afskedigelsen blev anset for berettiget.

Videre vil *uhæderlighed og uregelmæssigheder* i sammenhæng med arbejdets varetagelse, lønopgørelserne m.v. kunne begrunde afskedigelse.

FV 1/8 1997, overtrædelse af en velkendt kasseinstruks: En virksomhed iværksatte i februar 1996 en ny kasseinstruks, som forinden ikrafttrædelsen var blevet udsendt til samtlige medarbejdere, der skriftligt havde kvitteret for at have gennemlæst den. Desuden informerede virksomheden om instruksen såvel før som efter ikrafttrædelsestidspunktet på samarbejdsudvalgsmøder samt i det ugentlige nyhedsbrev. I juni 1996 bortvistes 5 medarbejdere på grund af forskellige uregelmæssigheder og over-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 155

trædelser af kasseinstruksen, og i august blev yderligere 7 medarbejdere bortvist for overtrædelse af samme. Heriblandt var såvel tillids- som sikkerhedsrepræsentanten. – Antaget med hensyn til bortvisningerne i juni, at både uregelmæssighederne og overtrædelsen af kasseinstruksen var bevist, hvorfor virksomheden var berettiget til at bortvise medarbejderne uden forudgående advarsel. Om bortvisningerne i august bemærkedes, at det på dette tidspunkt måtte fremstå som utvivlsomt for alle medarbejderne, at overtrædelse af kasseinstruksen kunne medføre alvorlige konsekvenser. Da de pågældende alligevel undlod at overholde instruksen, var det berettiget, at arbejdsgiveren bortviste dem uden yderligere advarsel. Særligt med hensyn til tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne bemærkede opmanden, at disse havde deltaget i forhandlingerne om kasseinstruksen, og at der derfor var tvingende grunde til at bortvise dem.

FV 23/5 1996, indstempling på svigslignende måde uden pågældende selv havde været til stede: En virksomhed bortviste på et tidspunkt 2 medarbejdere, hvoraf den ene var sikkerhedsrepræsentant, på grund af misbrug af stempelkortene. De skulle begge møde den 14. december 1995 kl. 5, og havde tidligere fået mundtlige advarsler på grund af mistanke om „stempelsnyd". Derfor mødte arbejdslederen op kl. ca. 5.15, hvor ham traf den ene medarbejder, der var på vej ind i sin bil for at afhente sikkerhedsrepræsentanten, som havde startproblemer med sin bil. Arbejdslederen konstaterede imidlertid efter kontrol af stempelkortene, at de begge var indstemplet kl. 5.12. Da de ikke havde rettet for sig kl. 9.00, bortvistes de på trods af, at de benægtede snyderiet. – Antaget, at der i særlige tilfælde kan ske bortvisning uden iagttagelse af overenskomstmæssigt varsel og fagretlig behandling, nemlig for så vidt tillidsmanden har udvist groft utilbørligt forhold. Arbejdslederens forklaring blev lagt til grund, og da indstempling uden erlæggelse af arbejdsindsats havde en svigslignende karakter, og under hensyn til den tidligere indskærpelse, fandtes der at foreligge så groft utilbørligt forhold, at bortvisning var berettiget.

FV 8/7 1994, køb hos leverandør til eget brug, idet der var praksis i virksomheden herfor, og gælden var dækket ved modregning i lønnen: En medarbejder i et automobilfirma blev bortvist efter 3 års beskæftigelse herunder det sidste år som sikkerhedsrepræsentant, idet han hos en leverandør direkte og uden om virksomhedens reservedelslager havde købt reservedele i virksomhedens navn til eget brug, hvorefter han efterfølgende havde undladt at betale herfor. Bortvisningen tilbagekaldtes senere, hvorefter man forbeholdte sig at rejse sag om afskedigelse med almindeligt overenskomstmæssigt varsel på 5 måneder fra datoen for fremsættelse af mæglingsbegæringen. – Udtalt, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at medarbejderne i vidt omfang indkøbte reservedele til andre biler end deres egne. Det kunne derfor ikke bebrejdes sikkerhedsrepræsentanten, at han havde gjort det samme. Der var ikke tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte sikkerhedsrepræsentantens forklaring om, at et bestemt træk var blevet bestilt af en anden lagermedarbejder. Da den omstændighed, at sikkerhedsrepræsentanten undlod at betale for det foretagne indkøb, som var blevet dækket ved modregning i lønudbetalingen, ikke kunne føre til et andet resultat, forelå der herefter ikke tvingende årsager til opsigelse af sikkerhedsrepræsentanten.

FV 24/10 1993, buschaufførs manko i sin taskebeholdning; advarsel var givet: En vognmand bortviste en buschauffør, der var tillidsrepræsentant, i anledning af, at der

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 156

var blevet konstateret en manko i hans taskebeholdning på 1.885 kr., som han ikke kunne give nogen tilfredsstillende forklaring på. – Udtalt, at formålet med buschaufførernes taskebeholdning var at sikre, at de til enhver tid kunne billettere passagererne, og at en manko i beholdningen af en ikke ubetydelig størrelse indebar en så grov misligholdelse, at det berettigede til bortvisning. Den pågældende var efter adskillige års ansættelse bekendt hermed, og efter bortvisning af en kollega for et tilsvarende forhold var chaufføren særligt advaret om virksomhedens reaktion i tilfælde af manko. Også en forhøjelse af taskebeholdningen, som han selv havde bedt om, gav ham anledning til at være opmærksom på, at beholdningen holdtes intakt. Mankoens størrelse berettigede til bortvisning, hvad han også måtte indse.

FV 3/7 1986, manglende overholdelse af arbejdstiden, ukorrekte dagsedler: En tillidsrepræsentant opsagdes med henvisning til gentagne grove overtrædelser af mødepligten og ukorrekt udfyldelse af dagsedler. Udtalt, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at han hver dag i en uge var kommet for sent i et større eller mindre antal minutter, og at han havde forladt arbejdsstedet i hvert fald til tiden. Det måtte have stået klart for ham, at virksomheden lagde afgørende vægt på, at arbejdstiden blev udnyttet effektivt. Der påhvilede ham som tillidsrepræsentanten særlig pligt til selv at opfylde dette krav. Hans for sene fremmøde havde medført, at 10 maskiner, som han passede, blev senere startet, og at hans udfyldelse af arbejdssedlen blev ukorrekt, hvorved han opnåede mere i akkordløn, end han havde været berettiget til. Selvom det udviste forhold var ret groft, fandtes det dog mere at være udtryk for slendrian end egentlig uefterrettelighed, og der ansås ikke at være grund til at tro, at det for sene fremmøde ville være fortsat, hvis der var sket påtale allerede den første dag. Under disse omstændigheder og på grund af tillidsrepræsentantens langvarige ansættelse i virksomheden fandtes der ikke at have været fuldt tilstrækkelig anledning til straks at skride til afskedigelse.

FV 24/2 1986, tyveri fra arbejdspladsen, som pågældende blev frifundet for i retten: En virksomhed havde bortvist en sikkerhedsrepræsentant straks efter, at en arbejdsleder mente at have konstateret, at han havde stjålet nogle presenninger. Han blev tiltalt for tyveriet, men blev frifundet af Retten. – Udtalt, at det, efter at frifindelsen havde fundet sted, måtte lægges til grund, at bortvisningen havde været uberettiget. Herefter kunne der ikke anses at have foreligget tvingende grunde til afskedigelse, og virksomheden blev følgelig pålagt erstatning i henhold til overenskomsten, svarende til det heri hjemlede opsigelsesvarsel på 4 måneder.

FV 5/10 1984, manglende overholdelse af regler om indslag af beløb på kassen; straffesag faldt ud til frifindelse: Efter at kontrolfirma havde konstateret uregelmæssigheder ved en kasse, hvor en medarbejder, der var tillidsrepræsentant, var beskæftiget, afskedigedes den pågældende. Ved den efterfølgende straffesag frifandtes medarbejderen med henvisning til, at det ikke var bevist, at pågældende havde tilegnet sig de beløb, der ikke var slået ind på kassen. – Udtalt, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte kontrolfirmaets rapporter som urigtige, og at det derfor, som det også var sket i straffedommen, måtte anses for bevist, at den pågældende i en række tilfælde havde undladt at slå beløb, som hun modtog for varekøb, ind på kasseapparatet samtidig med modtagelsen. Af kontrolhensyn var det pålagt kassedamerne at foretage disse indslag, og de gentagne forsømmelser af at iagttage denne

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 157

vigtige kontrolforskrift antoges herefter at have givet arbejdsgiveren tvingende årsager til afskedigelse.

FV 12/4 1984, urigtige lønopgørelser: En vinduespolerer, der var tillidsrepræsentant, afskedigedes uden opsigelsesvarsel i anledning af forsømmelse af polering og rengøring af et antal telefonbokse, han havde ansvaret for, og for hvilken han alligevel havde opkrævet løn på dagsedlen. – Udtalt, at bestemmelsen i overenskomsten om afskedigelse af en tillidsrepræsentant med varsel ikke udelukkede, at der under ganske særlige omstændigheder kunne ske bortvisning uden varsel. I det foreliggende tilfælde havde forholdet været så graverende, at det havde været berettiget at afbryde ansættelsesforholdet straks. Således som overenskomstbestemmelsen om fremgangsmåden ved afskedigelse var affattet, havde det vel været rigtigere, om man havde suspenderet den pågældende og rettet henvendelse til organisationen for at få indledt fagretlig behandling. Men denne mere formelle fejl fandtes ikke at kunne føre til et andet resultat.

FV 19/12 1962, ukorrekte dagsedler, underhåndssalg til kunder: Udtalt: *„Selv om man lægger tillidsmand Js forklaring om, hvad der passerede mellem ham og den pågældende kunde, til grund for sagens afgørelse, findes virksomhedens ledelse at have været berettiget til at afskedige tillidsmanden. Der må herved lægges særlig vægt på, at det i en virksomhed som denne med den nære kontakt mellem kunder og mekanikere, af hvilke der på denne virksomhed er beskæftiget cirka 40, er absolut nødvendigt af hensyn til virksomhedens kontrol med, hvad der udføres af reparationer, at ledelsen kan stole på, at arbejdssedlerne udfyldes helt korrekt. Det må dernæst have stået tillidsmanden klart, at virksomheden ikke kan tolerere, at brugte og kasserede dele og tilbehør sælges til dens kunder, selvom betalingen modtages i form af drikkepenge, og at sådanne brugte dele anvendes til reparationer. En sådan trafik, der – hvis den rygtes – let vil brede sig, og hvor det under de foreliggende arbejdsforhold vil være vanskeligt for virksomhedens ledelse at kontrollere, at sligt ikke går i svang, er skadelig for virksomheden. Den går herved glip af indtægter ved salg af tilbehør, ligesom arbejdstiden ikke udnyttes fuldt ud i virksomhedens tjeneste. Tillidsmandens forhold indebærer derfor en så alvorlig misligholdelse af hans forpligtelser som arbejder i virksomheden, at det er berettiget at afskedige ham."*

FV 3/11 1962, forsømmelse af arbejdstiden, ukorrekte stemplinger m.v.: Udtalt: *„Efter de for voldgiftsretten foreliggende oplysninger, herunder den af tillidsmand S afgivne forklaring, må det ved afgørelsen lægges til grund, at S i adskillige tilfælde har opholdt sig i marketenderiet efter spisepausens ophør uden gyldig grund og har påført denne tid som arbejdstid på sit arbejdskort, samt at han i en række tilfælde er passeret gennem værftets port uden at stemple ud eller ind. Endvidere findes det godtgjort, at han har forsømt sit arbejde i et omfang, som slet ikke står i rimeligt forhold til den tid, varetagelsen af tillidsmandshvervet for en i talmæssig henseende relativ beskeden klub må antages at nødvendiggøre, samt at han i vidt omfang har tilsidesat forskriften i overenskomstens § 2, stk. 6, ved at forlade sit arbejde uden at varsko den pågældende mester. S findes herefter så groft at have overtrådt de ham såvel i henhold til overenskomsten som i henhold til de reglementariske bestemmelser på værftet påhvilende forpligtelser, at den af virksomheden foretagne opsigelse må siges at være begrundet i tvingende årsager."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 158

FV 12/5 1958, ukorrekte indførsler i aflønningsbogen: En tillidsmand (B) havde indført mere arbejde i sin aflønningsbog end han havde udført og fået betaling herfor. – Udtalt: *„Opmanden kan ikke tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt kontrollen kunne og burde have været mere effektiv, men opmanden kan i hvert fald ikke give klagerne medhold i, at formandens attestationer og lønningsopgørelserne skulle fritage B for ansvar for differencer, som formanden må antages ikke at have været opmærksom på, ligesom den bestående arbejdsordning, selv om kontrollen kunne have været mere effektiv, ikke kan fritage vedkommende arbejder for den ham ved fabriksreglernes § 6 særlig indskærpede forpligtelse til samvittighedsfuldt at indføre akkordpræstationerne i lønningsbogen med deres rigtige beløb. Denne forpligtelse må ifølge sagens natur påhvile den arbejder, der er tillidsmand, i ikke mindre grad end de andre arbejdere, og den særlige beskyttelse for tillidsmanden kan ikke i denne henseende komme ham til gode som et privilegium. – En sådan pligtmæssig omhu findes B nu ikke at have udvist, og navnlig er de konstaterede uregelmæssigheder for marts måned så forholdsvis betydelige og så uforsvarlige, at opmanden må anse fabrikken for at have været berettiget til overfor B – uanset hans stilling som tillidsmand – at gøre brug af afskedigelsesbestemmelsen i fabriksreglernes § 6.“*

FV 6/7 1955, uberettiget fravær, modvirken af kontrolforanstaltninger, ukorrekt udfyldning af arbejdssedler m.v.: En tillidsmand opsagdes med overenskomstmæssigt varsel med den begrundelse, *at* han gentagne gange havde forladt sin arbejdsplads uden tilladelse og uden at stemple ud, *at* han uberettiget havde opholdt sig i frokoststuen i arbejdstiden, *at* han havde udfyldt en arbejdsseddel urigtigt, og *at* han havde vægret sig ved at udføre et arbejde på den gældende akkord. – Efter de foreliggende oplysninger og forklaringer fandtes det godtgjort, at ledelsen i tillidsmandens forhold havde haft tvingende grunde til opsigelse.

FV 12/5 1938, væsentlige og uforsvarlige uregelmæssigheder i akkordregnskabet: En tillidsrepræsentant bortvistes i anledning af påståede uregelmæssigheder i det regnskab, han førte over sit leverede akkordarbejde. Han havde således i sin aflønningsbog indført og derefter fået udbetalt akkordbetaling for et betydeligt større antal sække, end han havde besørget styrtet over transportbåndet. – Udtalt, at opmanden ikke kunne tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt kontrollen kunne og burde have været mere effektiv. Den pågældende formands attestationer og lønningsopgørelsen fritog imidlertid ikke tillidsrepræsentanten for ansvar for differencer, som formanden ikke kunne antages at have været opmærksom på. Den bestående arbejdsordning fritog heller ikke vedkommende arbejder for en ham i fabriksreglerne særlig indskærpet forpligtelse til samvittighedsfuldt at indføre akkordpræstationerne i lønningsbogen med deres rigtige beløb, selv om kontrolordningen kunne have været mere effektiv. Denne forpligtelse må i sagens natur påhvile tillidsrepræsentanter i ikke mindre grad end andre arbejdere. En sådan pligtmæssig omhu havde den pågældende tillidsrepræsentant ikke udvist, og navnlig var manglerne for marts måned så forholdsvis betydelige og så uforsvarlige, at det havde været berettiget at skride til bortvisning.

Fremdeles vil tilsidesættelse af loyalitetspligten gennem *direkte konkurrencehandlinger eller undergravelse af arbejdsgiverens position, herunder på markedet* kunne begrunde en afskedigelse.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 159

FV 21/12 1994, påstået illoyal henvendelse til en af arbejdsgiverens kunder: En tillidsrepræsentant fik 15/11 1994 en skriftlig advarsel i anledning af påstået illoyalitet i forbindelse med en henvendelse fra ham til en af arbejdsgiverens kunder. I advarslen krævede arbejdsgiveren, at pågældende skulle medvirke til at udsende et dementi af nogle af tillidsrepræsentanten fremsatte påstande. Dagen efter et afholdt fællesmøde i sagen blev tillidsmanden opsagt med 6 måneders varsel under henvisning til, at han havde nægtet at medvirke til udsendelse af pågældende dementi, og at han havde afvist at anerkende modtagelsen af advarslen. – Antaget, at det havde været berettiget at meddele skriftlig advarsel i anledning af det skete, men at det forhold, at tillidsmanden ikke straks, således som arbejdsgiveren krævede, tilbagekaldte sin udtalelse, måtte ses i lyset af, at forbundet ønskede spørgsmålet prøvet i det fagretlige system. På baggrund af, at advarslen nu var kendt berettiget, kunne arbejdsgiveren på ny kræve, at tillidsmanden tilbagekaldte sin udtalelse. Ved at anvende en advarsel som reaktion fandt voldgiftsretten imidlertid, at arbejdsgiveren indirekte havde tilkendegivet, at der fortsat var samarbejdsmuligheder, hvorfor arbejdsgiveren på det tidspunkt, hvor advarslen blev meddelt, ikke selv var af den opfattelse, at hans forhold burde give anledning til afskedigelse. Da advarslen havde virkning for tillidsmanden, uanset om der var kvitteret for modtagelsen eller ej, og da der ikke i det efterfølgende handlingsforløb forelå noget, der kunne begrunde, at de forhold, der førte til den, nu skulle udgøre tvingende årsager til en afskedigelse, fandt voldgiftsretten, at afskedigelsen var uberettiget. Da der ikke efter advarslens meddelelse var opstået nye forhold, som med sikkerhed kunne gøre det sandsynligt, at fortsat samarbejde var udelukket, blev afskedigelsen annulleret.

FV 30/6 1993, tillidsmanden påstodes at have lukket journalist ind; han havde alene foranlediget nogle spørgeskemaer til de ansatte besvaret samt tilvejebragt kontakt med nogle ansatte: En fællestillidsmand i en grafisk virksomhed opsagdes med henvisning til, at han uden virksomhedens viden og tilladelse havde lukket en journalist fra månedsbladet Press ind, og havde accepteret, at den pågældende interviewede medarbejdere i arbejdstiden, hvilket medførte en artikel i nævnte blad, der omtalte virksomheden og dens interne forhold i en sådan udstrækning, at ledelsen skulle have været orienteret og givet tilladelse til interviewet. Overenskomsten fastslog, at afskedigelser krævede tvingende grund, samt at ansættelsen ikke kunne afbrydes inden efterprøvelse ved fagretlig behandling. – Udtalt, at der måtte lægges vægt på, at den pågældende tillidsmand alene havde foranlediget nogle af journalisten udarbejdede spørgeskemaer besvaret af ansatte, og tilvejebragt kontakt mellem journalisten og ansatte om interviews. Herefter og efter indholdet af artiklen havde der ikke foreligget tvingende afskedigelsesgrunde. Den omstændighed, at virksomheden først på et sent tidspunkt blev underrettet om journalistens undersøgelse, kunne ikke føre til et andet resultat.

FV 25/2 1938, forberedelse eller drift af konkurrerende forretning: Udtalt, at en arbejdsgiver ikke kan være forpligtet til fortsat at beholde i sin tjeneste en arbejder, der har etableret selvstændig forretning i arbejdsgiverens branche, og at etablering af en sådan selvstændig virksomhed må berettige arbejdsgiveren til uden varsel at afskedige den pågældende, uanset at han er arbejdernes tillidsrepræsentant. Planlæggelse og forberedelse af selvstændig forretningsvirksomhed afgiver derimod ikke i sig selv nogen tvingende grund til bortvisning, hverken hvad angår tillidsrepræsentanter el-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 160

ler andre arbejdere. Hvornår det tidspunkt er indtrådt, da en selvstændig virksomhed er definitivt etableret i den forstand, at den kan begrunde en uvarslet afskedigelse, vil kunne være tvivlsomt, men i den konkrete sag ansås selvstændig forretning dog endnu ikke at være etableret på en sådan måde, at bortvisning lovligt kunne finde sted.

6) Generelt svigtende samarbejdsvilje

Det fremgår af flere af de nævnte afgørelser, at det har været udslagsgivende, at tillidsmanden ikke mere vil kunne løfte sin samarbejdsfunktion. Når en af de væsentligste formål for tillidsmandens virke ikke mere kan opnås på grund af hans adfærd, vil det da også være lettere at anerkende en ret til at afskedige den pågældende. Dette element bør dog ikke overbetones, selv om det ofte bliver det i afgørelserne, antagelig ud fra en urigtig opfattelse af, at arbejdsgiveren ikke har andre veje at gå for at sikre, at samarbejdsordningen fortsat kan fungere. Som det fremgår nedenfor under kapitel 5, 3.1, har arbejdsgiveren imidlertid også muligheden for at nægte at anerkende den valgte som *tillidsmand* mere, men altså uden at skride til afsked.

Ifølge retspraksis vil det kunne være afskedigelsesgrund, såfremt tillidsmanden har overtrådt *klart hjemlede samarbejdspligter* eller han i øvrigt har *alvorlige samarbejdsproblemer i forhold til ledelsen, som denne ikke er ansvarlig for*, f.eks. i den form at han ikke viderebringer relevante informationer fra ledelsen og til kollegerne, således at gnidninger opstår eller accelereres.

FV 5/3 1998, tillidsmanden opsagde ved et åbent brev alt samarbejde med ledelsen, brevet angaves også sendt til arbejdsgiverens kontraktsmodpart og udenlandske moderselskab: En tillidsmand opsagde ved et såkaldt åbent brev alt samarbejde af faglig karakter med ledelsen af det busselskab, hvori han var ansat, på den måde, at al kommunikation vedrørende fagligt arbejde for fremtiden skulle ske gennem h.h.v. arbejdsgiverforeningen og forbundet. Brevet angav efter sit indhold ligeledes, at det ville blive tilsendt arbejdsgiverens udenlandske moderselskab samt kontraktspart. Ledelsen indkaldte herefter tillidsmanden til et møde, hvor han blev opfordret til at tilbagekalde indholdet af brevet, hvilket han imidlertid nægtede. Derfor blev han opsagt og forment adgang til virksomheden. Overenskomsten bestemte, at opsigelser af tillidsrepræsentanter skulle have tvingende årsager, og at tillidsmandens arbejdsforhold normalt kunne afbrydes indenfor varselsperioden, forinden organisationen havde haft mulighed for at få gjort afskedigelsens berettigelse til genstand for fagretlig behandling. – Antaget, at der forelå tvingende afskedigelsesgrund, og at arbejdsgiveren i den foreliggende situation ikke kunne bebrejdes at have suspenderet tillidsrepræsentanten i opsigelsesperioden.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 161

FV 24/1 1994, tillidsmand, der havde fri uden løntræk for at kunne varetage sin repræsentationsfunktion, deltog p.g.a. privat ærinde ikke i møde med arbejdsgiveren, der var varslet i god tid, trods tidligere advarsel i tilsvarende anledning: En tillidsrepræsentant, der tillige var formand for den lokale funktionærforening og derfor havde heltidsfri med fuld løn til pasning af disse funktioner, bortvistes med henvisning til, at han var udeblevet fra et møde med ledelsen uden at have haft lovligt forfald og i øvrigt uden afbud. Arbejdsgiveren henviste til, at han i forsommeren 1993 havde fået en advarsel på grund af et tilsvarende forhold. Lønmodtageren gjorde imidlertid gældende, at advarslen kun havde haft en løbetid på 1 år, og at han havde orienteret ledelsen om sin manglende mulighed for at deltage i de indkaldte møder eller i hvert fald havde foretaget arrangementer hertil, således at hans forening var repræsenteret, ligesom han senere havde været sygemeldt. – Udtalt, at den pågældende var fritaget fra tjeneste uden løntræk og derfor befandt sig i en situation med frihed under ansvar, hvorfor der også var en forpligtelse til at deltage i møder med ledelsen, uanset hvem der indkaldte dem, samt at han havde fået indskærpet sine forpligtelser. Det lagdes endvidere til grund, at han var udeblevet fra et møde, hvortil indvarsling var sket i god tid, og at dette skyldtes varetagelse af privat anliggende, samt at han vel forsøgte men ikke sikrede sig at afbuddet til mødet kom til personaleafdelingen, uanset dette ikke burde have givet anledning til problemer. Under disse omstændigheder måtte hans mangel på forståelse for de krav, som rimeligt kunne stilles til en medarbejder med hans tillidshverv, føre til, at der var utvivlsomt tvingende årsager til afskedigelse, hvorimod det fandtes betænkeligt at fastslå, at udeblivelsen fra et møde indebar en så væsentlig misligholdelse, at bortvisning var berettiget.

FV 29/6 1983, manglende støtte til socialforvaltningens besked til to kolleger om at genoptage arbejdet efter barselorlov og udlevering af interne bedriftssundhedsrapporter til udenforstående: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant var blevet afskediget med henvisning til manglende opfyldelse af pligten til at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet. Den pågældende havde ikke positivt opfordret to kvindelige medarbejdere til at følge social- og sundhedsforvaltningens besked om at genoptage arbejdet, efter at de havde været fraværende på barselorlov. Ligeledes havde pågældende givet oplysninger til udenforstående studiekredse om virksomheden – herunder udleveret rapporter fra bedriftssundhedstjenesten, som hun havde modtaget i egenskab af sikkerhedsrepræsentant. – Antaget, at hun herved havde overtrådt pligten til at vedligeholde et godt samarbejde. Gennem udlevering af de nævnte oplysninger ansås den pågældende endvidere at have tilsidesat sin loyalitetspligt. Herefter antoges der at foreligge de ifølge overenskomsten nødvendige tvingende grunde for afskedigelse.

FV 28/12 1967, opfordring til jobskifte: En tillidsmand havde bl.a. udfærdiget et opslag i spisestuen, hvor det hed: *„… det er **hver** gang, at I synes, at nu går det helt godt på fabrikken – så skal ledelsen nok få lavet ballade og uro i vore rækker – og I er faktisk nogle taknemmelige ofre – **men er der virkelig nogle, der ville blive her hos C efter januar med en løn på ca. 330 kr. om ugen, jeg ville ikke**."* Udtalt, at *„Opmanden finder ikke, at tillidsmandens opslag af meddelelsen af 8. november 1967 kan anses for et led i den normale tillidsmandsvirksomhed, og opslaget kan på ingen måde siges at fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen. – Under*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 162

hensyn hertil samt til sagens oplysninger i øvrigt må det statueres, at der har foreligget tvingende grunde for virksomheden til at afskedige tillidsmanden, og indklagedes frifindelsespåstand vil herefter være at tage til følge."

FV 3/7 1967, øjeblikkelig afskedigelse nødvendig: Antaget, at det havde været berettiget at afskedige en tillidsmand, *idet* han ikke havde overholdt sin pligt til loyalt at medvirke til gennemførelsen af en på virksomheden indgået aftale, *idet* han havde givet anledning til betydelige vanskeligheder i samarbejdet med ledelsen, og *idet* han sammen med kollegerne havde deltaget i en række møder i arbejdstiden, af hvilke i hvert fald nogle var afholdt på hans initiativ. Overenskomsten fastslog, at arbejdsforholdet ikke måtte afbrydes straks, medmindre ganske særlige grunde tilsagde, at udfaldet af en fagretlig behandling af afskedigelsens berettigelse ikke kunne afventes. Det blev i afgørelsen anerkendt, at virksomheden for at undgå yderligere uro havde været berettiget til at handle som sket.

FV 13/9 1963, modvirken af arbejdsstudier, fremturen trods vejledning: Udtalt: *„Efter det oplyste opstod den første uoverensstemmelse om arbejdsstudier på virksomheden i forbindelse med tidsstudier den 22. november 1962 på et af N udført arbejde, og kort tid senere nægtede arbejderne – uanset den trufne aftale og uden at søge eventuelle tvivlsspørgsmål løst på foreskreven måde – at medvirke ved arbejdsstudier. Selvom N oprindelig måtte have været af den opfattelse, at en fortsættelse af arbejdsstudierne krævede enighed mellem virksomheden og arbejderne, havde det efter det på mæglingsmødet og timandsmødet passerede været hans pligt som tillidsmand alvorligt at arbejde for at bringe de ulovlige forhold til ophør. Efter det foreliggende, herunder hans egen forklaring, må der imidlertid gås ud fra, at han har nøjedes med ved en enkelt lejlighed at gøre arbejderne bekendt med, at aftalen kun kunne opsiges med 6 måneders varsel, og at vægringen derfor var ulovlig. Det må endvidere anses godtgjort, at han såvel ved undersøgelsen den 20. februar som på arbejdsstudieudvalgets møde den 5. marts 1963 – uanset den indgåede arbejdsstudieaftale – har opretholdt en modvillig og negativ holdning til arbejdsstudiespørgsmålet, herunder at han på sidstnævnte møde – som anført i mødereferatet – afslog et forslag om at lade sit eget arbejde tidsstudere, udtalte ikke at kunne godkende det af organisationernes repræsentanter ved undersøgelsen den 20. februar opnåede resultat og nægtede at give arbejderne en orientering. Det kan nu vel ikke afvises, at Ns holdning til spørgsmålet kan være udslag af mangelfuldt kendskab til arbejdsstudier og de dermed i forbindelse stående problemer, og at han kan have haft vanskeligheder at overvinde i forhold til sine arbejdskolleger. Når imidlertid henses til, at han har opretholdt sin holdning efter at være blevet vejledt og påmindet af repræsentanter for hans egen organisation, og at han intet alvorligt forsøg har gjort på at overvinde en eventuel modstand hos arbejdskammeraterne, findes det at måtte statueres, at han har udvist en sådan manglende vilje til samarbejde om arbejdsstudiespørgsmålet, at der for virksomheden har foreligget tvingende årsager til at afskedige ham, efter at man gennem længere tid forgæves havde søgt at få et samarbejde i stand."*

FV 26/2 1955, modvirken af tidsstudier, samarbejdsvægring, provokation fra arbejdsgiveren: Udtalt: *„Under de foreliggende omstændigheder finder opmanden det bevist, at M, der den 31. januar om formiddagen havde stillet sig imødekommende*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 163

over for tanken om tidsstudier foretaget af værkfører A, efter samtalen med syerskerne har stillet sig vel afvisende over for tidsstudiernes udførelse. Under hensyn til, at disse dog blev udført på en måde, der kom til at danne grundlaget for prøveakkorden, og forholdet i øvrigt ikke gav anledning til påtale fra fabrikantens side, kan der ikke lægges afgørende vægt på dette forhold. Under hensyn til de vanskeligheder, der måtte være forbundet med arbejdet under prøveakkorden i den første tid, må det anses for uheldigt, at fabrikant J har søgt at stimulere arbejdsydelserne ved afskedigelser og trusler om yderligere afskedigelser. Under disse forhold måtte også meddelelsen om, at fru J var udset til at være direktrice, være egnet til at forøge uroen, fordi fru J i modsætning til de øvrige syersker havde været villig til at medvirke til værkfører As tidsstudier. Under disse forhold har syerskernes første reaktion været den, at de ikke ville samarbejde med fru J, selv om den kvindelige tillidsmand – som forklaret af fabrikant J – idet hun gav ham meddelelse herom, også for sig eget vedkommende har stillet sig solidarisk med de andre syersker, kan dette under de foreliggende omstændigheder ikke give tilstrækkelig grund til tillidsmandens afskedigelse. Der er sluttelig ikke forelagt voldgiftsretten oplysninger, der viser, at fru Ms arbejde har været af en sådan beskaffenhed, at hendes afskedigelse af den grund var begrundet."

FV 27/12 1942, arbejdslederen gav arbejdsgiveren valget mellem sig og tillidsmanden: Antaget, at den omstændighed, at en arbejdsleder giver sin arbejdsgiver valget mellem sig og tillidsmanden ikke i sig selv er tvingende afskedigelsesgrund. De episoder, der havde givet arbejdslederen anledning til at indtage dette standpunkt, kunne heller ikke i forbindelse med arbejdslederens standpunkt berettige afskedigelsen.

FV 11/5 1910, undladelse af at informere organisationen om aftale om loft over akkorderne, ukendskab til den overenskomstmæssige indberetningspligt: Udtalt: *„Hvad dernæst angår påstanden om, at den af tillidsmanden begåede fejl er uvæsentlig, da må det fremhæves, at reglen om, at tillidsmanden uopholdelig skal indberette sådanne vedtagelser som den foreliggende (om loft over akkorderne) til organisationens godkendelse, er et meget væsentligt led i overenskomsten af 1902, dens ikke-efterlevelse vil gøre vigtige dele af de faglige overenskomster illusoriske, og navnlig vil tyngdepunktet for afgørelsen af mange forhold, arbejdsforholdet vedrørende, derved i strid med overenskomsten af 1902 komme til at ligge i værkstedsklubberne i stedet for i hovedorganisationerne; der vil i værkstedsklubberne kunne vedtages mod de af organisationerne afsluttede overenskomster stridende aftaler, der, således som det i det foreliggende tilfælde netop er sket, først længe efter deres vedtagelse ved et eller andet tilfælde bliver oplyst, og tillidsmanden skaber ved ikke, som han skal, at indberette vedtagelsen en falsk situation, idet arbejderne med nogen ret kan gå ud fra, at vedtagelsen i strid med de virkelige forhold i ethvert fald ikke møder nogen direkte udtalt modstand i hovedorganisationen. – Tillidsmand J har herefter i det foreliggende tilfælde ikke blot som arbejder deltaget i den mod overenskomsten af 1902, § 7, direkte stridende vedtagelse, men også som tillidsmand i strid med overenskomstens rene og klare påbud i § 5 undladt at indberette vedtagelsen til sin organisation, og den mulighed ligger ikke fjern, at en uopholdelig indberetning fra Js side af vedtagelsen med umiddelbar påfølgende annullation af denne fra organisationens side, når den var bragt til arbejdernes kundskab, vilde have forhindret arbejdernes optræden mod S, dennes tvungne opgivelse af sin plads, og hvad i øvrigt deraf fulgte. At J vil have været uvidende såvel om ulovligheden af akkord-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 164

vedtagelsen som om sin pligt som tillidsmand at indberette sådanne vedtagelser til organisationen, kan i ethvert fald ikke stille ham bedre, idet arbejdsgiveren med fuld ret må kunne gå ud fra, at J har kendt de for hans virkekreds gældende regler og bestemmelser; det burde han i hvert fald, og har han ikke gjort det, må han bære følgerne heraf. Den tillidsmanden tilkommende særlige beskyttelse må absolut være betinget af, at han følger de for hans virksomhed givne bestemmelser, og dem er det hans uafviselige pligt at kende."

ØL 26/6 1996 (4. afd. B-1955-95), samarbejdsproblemer, men pågældende havde fået 3 måneder til at ændre optræden: Der havde gennem en længere periode havde været samarbejdsproblemer mellem tillidsrepræsentanten og hans nærmeste foresatte, og at disse forhold måtte lægges ham til last. De kritisable forhold blev påtalt mundtligt, men arbejdsgiveren ønskede at se tiden an og gav ham en frist på 3 måneder til at ændre optræden, ligesom det blev stillet som et vilkår for hans forbliven på virksomheden, at han opgav sit hverv som tillidsrepræsentant. Han blev imidlertid opsagt inden udløbet af den nævnte 3-månedersfrist direkte foranlediget af, at han ikke ville opgive sit hverv som tillidsrepræsentant. – Antaget på baggrund af dette hændelsesforløb, og da afskedigelsen ikke var begrundet i tvingende årsager, jf. gældende tillidsrepræsentantregler, at afskedigelsen var uberettiget.

Har de dårlige relationer til ledelsen ligefrem udartet således, at tillidsmanden har *udøvet retsstridig pression eller truet med eller initieret ulovligheder, foreligger almindeligvis afskedigelsesgrund*. F.eks. vil tillidsmandens *etablering af et fagligt møde i arbejdstiden*, som ikke klart er i arbejdsgiverens interesse (f.eks. for at afværge en mere omfattende aktion), let vil berettige til afskedigelse. Derimod vil *lovlige* trusler f.eks. om opsigelse af lokalaftaler o.l. selvsagt ikke berettige afskedigelse.

AT 1980/111 – FV 3/11 1980, understøttelse af arbejdsstandsning: Antaget, at understøttelse af en overenskomststridig arbejdsstandsning i virksomheden på et krav om højere løn, herunder modarbejdelse af afdelingsformandens forsøg på at få arbejdet genoptaget udgjorde bortvisningsgrund.

FV 22/1 1996, tillidsmanden havde foranlediget, at de ansatte ikke færdiggjorde deres arbejde, ligesom han direkte havde påvirket de øvrige medarbejdere til ikke at udføre arbejde efter et bestemt klokkeslæt; han var også aktivt gået mod ledelsens pålæg: Et renholdningsselskab aftalte med et antal renovationsarbejdere, at de i forbindelse med affaldets indsamling efter et nyt system skulle registrere forskellige former for affald ved at tage fotografier af det, hvilket de blev aflønnet for. Da tillidsmanden blev bekendt med aftalen, krævede han den imidlertid bragt til ophør med henvisning til, at arbejdet, og dermed aflønningen heraf, ikke kunne overenskomstreguleres uden en aftale mellem ham og ledelsen. I et andet tilfælde havde Arbejdstilsynet påbudt arbejdsgiveren at træffe effektive foranstaltninger, der kunne sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde at indsamle skraldet på, hvilket påbud medarbejderne blev bedt om at overholde, hvorfor et distriktsmand-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 165

skab ikke blev færdige med det planlagte arbejde inden for den sædvanlige tid, det vil sige kl. 14. Distriktsmandskabet gik på dette tidspunkt hjem, idet de af tillidsmanden havde fået at vide, at de efter hans opfattelse ikke var forpligtet til at arbejde efter dette tidspunkt. Inden udkørslen en morgen senere afholdt skraldemændene et møde, hvor tillidsmanden redegjorde for, at kollegaerne efter hans opfattelse ikke var overenskomstmæssigt forpligtet til at udføre alle tømningerne, hvis det ikke skete inden kl. 14., hvorfor et distriktsmandskab igen vendte tilbage til kl. 14, uanset en del af arbejdet ikke var udført. Da arbejdsledelsen flere gange pålagde de pågældende at gøre arbejdet færdigt, greb tillidsmanden ind, idet han klart tilkendegav, at disse ordrer ikke skulle efterkommes. – Tillidsmanden havde således aktivt grebet ind i arbejdsgiverens ledelsesret, således at medarbejderne ikke færdiggjorde arbejdet, og han havde ved sin tilkendegivelse om overenskomsten under det nævnte møde påvirket dem til ikke at udføre arbejdet efter kl. 14, ligesom han om eftermiddagen samme dag som mødet aktivt gik imod ledelsens pålæg til skraldemændene og dermed formåede sine kolleger til ikke at efterkomme ledelsens ordre til at færdiggøre arbejdet. Herefter forelå en så klar og væsentlig tilsidesættelse af pligterne som tillidsmand, at der forelå tvingende afskedigelsesgrund.

FV 30/4 1985, deltagelse i fysisk blokade: Udtalt, at det måtte lægges til grund, at en tillidsmand havde deltaget som blokadevagt i en fysisk blokade foran virksomheden i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Han antoges herved at have tilsidesat sine pligter på en sådan måde, at der forelå tvingende grund til afskedigelse, hvorimod der efter omstændighederne ikke ansås for fuldt tilstrækkelig anledning til at gennemføre en bortvisning.

FV 23/4 1985, en tillidsrepræsentant befandt sig i en blokadesituation; han havde bl.a. forespurgt de blokerede, om de ville arbejde under politibeskyttelse, og havde ladet sig føre bort af politiet for at fremprovokere en arbejdsstandsning: Antaget, at en tillidsrepræsentant ikke en bestemt dag i forbindelse med en fysisk blokade havde befundet sig mellem de blokerende med henblik på forfølgelse af et formål, der åbenbart var i strid med tillidsmandshvervet. Den pågældende dag havde ham imidlertid henvendt sig til medarbejderne på den blokerede arbejdsplads for at spørge, om de ville arbejde under politibeskyttelse, og han havde ladet sig føre bort af politiet, idet han oplyste til en af betjentene, at dette ville medføre en arbejdsnedlæggelse på arbejdspladsen. Dette ansås som en klar tilsidesættelse af hans pligter som tillidsmand, hvorfor en afskedigelse i denne anledning fandtes beføjet.

FV 25/7 1983, møder i arbejdstiden og muligt foranstaltning af ulovlige arbejdsnedlæggelser eller trusler herom, men det var ikke godtgjort, at episoderne alene skyldtes tillidsmanden: En tillidsmand afskedigedes i anledning af en række episoder, der kunne sammenfattes som manglende samarbejdsvilje, ulovlig mødeaktivitet i arbejdstiden samt trussel om eller iværksættelse af ulovlige arbejdsnedlæggelser. – Da det ikke med nødvendig sikkerhed var godtgjort, at episoderne alene skyldtes tillidsmandens forhold, ansås der ikke at have foreligget de i overenskomsten krævede tvingende årsager for afskedigelsen. Voldgiftsretten afviste at tage stilling til et krav om genansættelse, idet et sådant krav ikke kunne udledes af overenskomsten (der blot fastslog, at afskedigelsen skulle forhandles mellem organisationerne først), men måtte støttes på Hovedaftalen, der henlægger afgørelser desangående til Afskedigel-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 166

sesnævnet. Uanset der ikke direkte i parternes overenskomst var hjemmel for at yde godtgørelse for afskedigelsen, ansås sådan godtgørelse at kunne ydes ud fra almindelige retsgrundsætninger.

FV 21/7 1983, støtte til arbejdsnedlæggelse: Udtalt *„Opmanden finder det herefter godtgjort, at O ved den pågældende lejlighed trods gentagne pålæg om at følge produktionsplanerne har undladt dette, uden at denne undladelse med rimelighed har kunnet begrundes med manglende samarbejdsvilje fra arbejdsledelsens side eller med et ønske om eller tro på at varetage virksomhedens tarv i forbindelse med den bebudede arbejdsnedlæggelse i afdelingen. Afstopningen af de 4 apparater og de konstaterede produktionsforsinkelser må under disse omstændigheder snarere opfattes som udtryk for et ønske hos O om aktiv støtte til den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, en opfattelse, der synes bekræftet af artiklen i klubbladet, hvis referat af hændelsesforløbet den 26. januar og de følgende dage synes at udtrykke en holdning til spørgsmålet om iværksættelse af ulovlige sympatiaktioner, som var Os også på det tidspunkt, begivenhederne fandt sted, men som er uforenelig med tillidsmandspligterne. – Når hertil kommer, at O, der ifølge lokaloverenskomsten havde pligt til at fortsætte arbejdet indtil en afløsers ankomst, i strid hermed og uden begrundelse forlod arbejdspladsen ved normal arbejdstids ophør fredag morgen den 28. januar, finder opmanden, at der for virksomheden – som først efter sagens rejsning er gjort bekendt med begrundelsen for Os vægring ved at arbejde over den pågældende morgen – har foreligget såvel tvingende årsager som rimelig grund til at afskedige O, der ved sin optræden uden angivelse af rimelig grund herfor har tilsidesat sin pligt til at følge arbejdsledelsens pålæg vedrørende produktionen samt forpligtelserne ifølge lokaloverenskomsten til om nødvendigt at arbejde over."*

FV 22/6 1982, tilskyndelse til overarbejdsvægring: Antaget, at det var berettiget at afskedige en tillidsrepræsentant, der havde medvirket til, at en til overarbejde lovligt tilsagt arbejder ikke udførte arbejdet.

FV 2/12 1980, indsamling til fordel for overenskomststridig strejke: Udtalt: *„I det foreliggende tilfælde findes det forhold, at L i forbindelse med en erkendt ulovlig arbejdsnedlæggelse i (virksomheden), således som det må anses for bevist, har medvirket ved en indsamling til fordel for de strejkende ved at være tegningsberettiget på en girokonto for 'de aktionerende' at være af en så graverende karakter, at det efter det ovenfor anførte gjorde det berettiget, at (virksomheden) opsagde hende som sket under henvisning til 'tvingende årsager'. Dette gælder, uanset om det antages, at hun personligt aktivt har deltaget i administrationen af girokontoen eller ej; men det bør dog i denne forbindelse fremhæves, at det alene skyldes klagernes vægring ved at tilvejebringe oplysninger herom, at dette spørgsmål ikke har kunnet afklares. Det må endvidere for så vidt anses for en skærpende omstændighed, at L på ledelsens forespørgsel til at begynde med nægtede, at hun havde noget at gøre med kontoen. – Idet der ikke er grundlag for at fastslå, at (virksomheden) på grund af passivitet har været afskåret fra at opsige L, vil de indklagedes påstand om frifindelse være at tage til følge."*

FV 12/6 1978, opfordring til temponedsættelse: Udtalt, at det måtte lægges til grund, at en tillidsmand ved flere lejligheder havde opfordret andre arbejdere til at nedsætte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 167

tempoet eller i hvert fald ikke forcere det, og at han på et møde, hvor det var besluttet ikke at påtage sig overarbejde, vel havde udtalt, at en kollektiv nægtelse heraf ville være overenskomststridig, men dog havde været ganske enig i den trufne beslutning og aktivt havde medvirket til, at nægtelsen blev opretholdt. Han antoges herved i den grad at have handlet i strid med sine pligter som tillidsmand, at der var tvingende årsag til at afskedige ham.

FV 24/3 1976, fremtvingelse af beslutninger under trussel om arbejdsnedlæggelse, indgreb i arbejdsledelsen: Udtalt: *„Ved sagens indgående behandling for voldgiftsretten findes det godtgjort, af S uanset sin betroede stilling som formand for sælgernes klub og som tillidsmand og dermed også som den lokale repræsentant for Mælkeriarbejdernes Fagforening har misligholdt sin overenskomstmæssige pligt til i parternes fælles interesse at søge samarbejde med virksomhedens ledelse overensstemmende med gældende fagretlige regler, idet han i stedet på egen hånd og under udnyttelse af selskabsledelsens begrundede frygt for ulovlig arbejdsnedlæggelse har fremtvunget de under punkt I, l, 2 og 3, omhandlede beslutninger. Det findes også tilstrækkelig godtgjort, at S ved modvillig adfærd i det under punkt II, l, omhandlede forhold har hindret selskabet i at benytte retten efter overenskomstens § 8, stk. 2, 2 pkt., til undtagelsesvis at lade udkørsel foretage på en lørdag, ligesom han i det under punkt II, 2, omhandlede forhold har søgt at afholde sælgeren fra at opfylde pligten efter overenskomstens § 2, stk. 1, 2. pkt., til snarest efter salgsarbejdets afslutning at vende tilbage til selskabet og dermed medvirke til at mindske en ophobning af afregningsarbejdet senere på dagen. Yderligere findes han samtidig i en række tilfælde som under punkt III anført at have grebet uretmæssigt ind i arbejdsledelsens fri dispositionsret. Endelig findes det også godtgjort, at S har udvist vedholdende vrangvilje over for ønsker om saglig forhandling om opdeling i distrikter, jf. punkt IV. – Efter en samlet vurdering af disse forhold findes tillidsmanden herefter at have gjort sig skyldig i så grov misligholdelse af sin stilling, at selskabet har haft klart grundlag for at afskedige ham uden varsel."*

FV 12/8 1957, standsning af arbejdet: Antaget, at det havde været berettiget at afskedige en biografkontrollør, der var tillidsmand, idet han midt under forestillingen uden rimelig grund havde standset arbejdet, således at denne måtte afbrydes. Formålet med standsningen var at opnå en undskyldning fra ledelsen for en irettesættelse.

FV 20/6 1957, urigtige oplysninger om arbejdernes stilling, forsøg på at skabe tvangssituation: Antaget, at det var berettiget at afskedige en tillidsmand, der havde givet virksomhedens ledelse urigtige oplysninger om svendenes stilling til at udføre søndagsarbejde. Han fandtes derved at have overskredet grænserne for retten til at repræsentere arbejderne, idet han havde søgt at skabe en tvangssituation for selskabets ledelse.

FV 8/10 1953, organisering af to minutters stilhed trods forbud: En tillidsmand standsede trods et direkte forbud herimod arbejdet i virksomheden i 2 minutter den 29/8 1953 for at mindes 10-årsdagen for folkestrejken i 1943. – Udtalt at han *„formentlig på forhånd er gået ud fra, at virksomhedens ledelse ikke ville modsætte sig et sådant ønske. På den anden side var ledelsens få minutter efter afgivne ordre klar, og det fremgår af tillidsmandens egen forklaring, at han forstod ordren og bevidst –*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 168

omend formentlig i ophidselse – handlede imod den og var parat til at tage ansvaret herfor. Opmanden finder derfor, at tillidsmanden, der ved den pågældende lejlighed netop optrådte som tillidsmand, som kammeraternes talsmand over for ledelsen, har overtrådt sine pligter som tillidsmand på en så grov måde, at der kan siges at have foreligget tvingende årsager til hans afskedigelse."

FV 14/9 1951, avisartikel med opfordring til ulovligheder: Udtalt: *„I så henseende bemærkes, at det naturligvis i overensstemmelse med almindelig anerkendte regler om ytringsfriheden må stå forbundets medlemmer frit for, f.eks. i Typograf-Tidende, at offentliggøre artikler, i hvilke de giver udtryk for deres syn på fagets forhold, f.eks. dets lønniveau. Det er imidlertid ikke dette, som nærværende sag drejer sig om, men om, hvorvidt T som tillidsmand har overtrådt sin forpligtelse ifølge tariffens § 28, nr. 2, til at vise 'rimelig hensyntagen til arbejdets uforstyrrede gang og søge at virke formidlende ved eventuelle uoverensstemmelser'. Da artiklen fremkom, forelå der, som ovenfor anført, netop en uoverensstemmelse om lønningerne i firmaet. Artiklen udgik til alle de i firmaet ansatte, ca. 40 forbundsmedlemmer, og det var for disse aldeles klart, at det i artiklen kritiserede eksempel angik (arbejdsgiverens virksomhed). Dette eksempel var i artiklen anført i umiddelbar tilknytning til de ovenfor gengivne udtalelser: 'Mon ikke det snart er gået op for de fleste af os, at vi må foretage os noget – lovligt eller ulovligt, det er snart lige meget, synes jeg … Hvorfor sætter vi f.eks. ikke tempoet ned … Hvorfor nægter vi ikke kategorisk alt overarbejde …'. Disse udtalelser i forbindelse med udtalelsen om, at 'man vel næppe kan vente ro på arbejdspladsen i den kommende tid', kan kun forstås som en opfordring fra fællestillidsmanden til firmaets typografer til at nedsætte tempoet og kategorisk nægte alt overarbejde samt om fornødent at anvende andre eventuelt ulovlige midler til at gennemtvinge lønkravet. Herved findes T klart at have begået en sådan overtrædelse af sin pligt til at vise 'rimelig hensyntagen til arbejdets uforstyrrede gang, og søge at virke formidlende' under den foreliggende uoverensstemmelse, at firmaet har været berettiget til at afskedige ham som sket."*

FV 3/6 1948, trussel om produktionsnedsættelse: Udtalt: *„I et fællesmøde mellem organisationerne den 4. maj 1948 vedrørende lønningerne hos selskabet blev det vedtaget at foretage tidsstudier angående fræsning af tandbørster og derefter at hæve de dårligste værkstedsakkorder med gennemsnitlig 3%. Ved en 3 dage senere, den 7. s.m., stedfunden samtale mellem selskabets driftsleder R og tillidsmand C udtalte denne, at de nævnte akkordtillæg skulle have tilbagevirkende kraft, og da driftslederen ikke ville bekræfte dette, fremsatte C en udtalelse, der efter hans egen forklaring gik ud på, at ellers måtte arbejderne opsige værkstedsakkorderne, og så ville produktionen blive mindre. Foreningen hævder, at udtalelsen havde en sådan ordlyd, at den måtte opfattes som en trussel om at nedsætte produktionen, hvis der ikke blev givet de nye akkordpriser tilbagevirkende kraft … – På grundlag heraf kan det ikke anses godtgjort, at C's udtalelse den 7. maj 1948 har haft et væsentlig andet indhold end af ham forklaret. … findes det ikke at kunne statueres, at selskabet har været berettiget til at afskedige ham som sket, og afskedigelsen vil derfor være at kende uberettiget."*

FV 27/1 1942, indkaldelse til møde i arbejdstiden, arbejdslederens passivitet heroverfor: En afskedigelse var foranlediget af, at tillidsmanden havde sammenkaldt

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 169

personalet til møde i arbejdstiden. Mødets afholdelse uden tilladelse under de forhåndenværende omstændigheder (uro i personalet) antoges imidlertid ikke at afgive tvingende grund til afskedigelsen. Herved blev der også lagt vægt på, at arbejdslederen ikke havde protesteret mod mødet.

FV 30/4 1933, iværksættelse af overarbejdsnægtelse, optræden på forbundets vegne, afskedigelsen nødvendig for at skaffe arbejdsro: En tillidsmand havde iværksat overarbejdsnægtelse og havde også på anden måde blandet sig i ledelsesrettens udøvelse. Forbundet gjorde under sagen gældende, at han havde optrådt på forbundets vegne, og at det altså var dette, der måtte drages til ansvar, ikke tillidsmanden. – Udtalt, at *„Et er, om slagteriet kan gøre ansvar gældende mod forbundet, et andet er, om det tillige kan gøre ansvar gældende mod den, der går forbundets ærinde, i retning af arbejdsnægtelse o.l., som må anses uberettiget. Mod hvem ansvaret ønskes gjort gældende, er det slagteriets sag at afgøre. Hvis slagteriet ønsker at gøre ansvar gældende både mod forbundet og mod vedkommende arbejder, står det slagteriet frit for, og hvis, som her, slagteriet foretrækker kun at træde op over for den medvirkende, her tillidsmanden, og benytte det hårde middel, som en afskedigelse er, kan dette ikke hindres, for så vidt der, som forudsat, ikke i tillidsmandsbeskyttelsen, således som den er udtrykt i tillidsmandsoverenskomsten, kan findes værn mod sådan afskedigelse. – At forholdene i nærværende tilfælde kan siges at have i tillidsmandsoverenskomstens forstand nødet til afskedigelse, finder opmanden bestyrket ved adskillige under voldgiftsbehandlingen fremkomne udtalelser, der med ret stor bestemthed tyder hen på, at hvis E's forbliven som tillidsmand gennemtvinges, vil der, selv med al hensyntagen til hans evner og muligheden for, at han fremtidig mere nøjagtigt vil passe på grænserne mellem tillidsmandens område og slagteriledelsens område, ikke for tiden på slagteriet kunne tilvejebringes den arbejdsro og det samarbejde, som virksomheden har krav på."*

FV 21/4 1926, opfordringer til at bryde akkorderne, tillidsmanden modvirkede mulighederne for en mindelig løsning: En værkfører havde klaget over for langsom udførelse af et arbejde ved buleretning på stålhjelme. En af arbejderne blev i denne forbindelse afskediget, men man enedes efterfølgende om en akkord på 12 øre pr. stk., og om at afskedigelsen skulle tages tilbage. Næste dag kom tillidsmanden ind i værkstedet, og der udspandt sig et intermezzo, der førte til en henstilling til tillidsmanden om at tage nogle dages ferie, for at sagen kunne blive indberettet. Da han nægtede dette, blev han afskediget. Der var nærmere foregået følgende: *„Han gik hen til de pågældende arbejdere og sagde til dem, at han havde fået den besked fra forbundet, at den måde, på hvilken fabrikken havde fået akkorden vedtaget, var overenskomststridig, og at arbejdet skulle udføres på dagløn, men ikke i akkord; han tilføjede, at han nu ville tale med værkføreren derom. Denne kom nu til stede fra sit kontor, der ligger lige op ad værkstedet, og da tillidsmanden bad om at få ham i tale, nægtede han at indlade sig derpå og pålagde tillidsmanden at forlade værkstedet. Tillidsmanden sagde: Ja, når jeg har talt med de 2 folk om den sag. Efter noget ordskifte gik først værkføreren og derefter tillidsmanden ud af døren."* – Udtalt: *„Det må efter det foreliggende anses for godtgjort, at tillidsmanden på flere punkter har overtrådt sine forpligtelser. Han har for det første aldeles ikke ret til at opfordre arbejderne til at bryde en enkeltakkord. For så vidt hans kammerater måtte mene, at arbejdsgiveren har forurettet dem ved at lægge et uberettiget pres på dem for at få dem til at indgå*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 170

en for dem ugunstig akkord, anviser § 1 ham en klar regel at gå efter: Han må henvende sig til arbejdsgiverens repræsentant og, hvis dette ikke fører til noget, til arbejdsgiveren selv, og i sidste instans kan han henvende sig til sin organisation; men § 1 påbyder udtrykkelig ham og hans kammerater at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil Dansk Arbejdsmandsforbunds hovedbestyrelse har truffet anden bestemmelse. – Overholdelse af disse regler er af største vigtighed, ikke mindst for arbejderne selv til hævdelse af deres ret til beskyttelse af deres hovedorganisation. – For det andet har tillidsmanden overtrådt § 4. Det er ganske vist ikke med fuld sikkerhed bevist, at han, som det fra fabrikkens side påstås, optrådte ubehersket og uhøfligt ved den pågældende lejlighed. … Men det er givet, at han har indladt sig på i arbejdstiden af konferere med vedkommende arbejdsmænd uden forud at have truffet aftale med arbejdsgiverens repræsentant (værkføreren), og det uagtet det ville have været ligeså let for ham at henvende sig på værkførerens kontor som at gå til arbejdsmændene. Det er ganske indlysende, at en sådan optræden er egnet til at nedbryde værkførerens autoritet. – Det kunne nu måske til trods for det anførte være noget tvivlsomt, om der forelå egentlig tvingende grunde til afskedigelsen, men der er een omstændighed, der findes at sætte dette uden for tvivl. Hvis tillidsmanden nemlig havde modtaget fabrikkens tilbud om at underkaste sig sammenslutningens skøn, er det ikke helt usandsynligt, at sagen kunne være blevet drøftet mellem organisationerne og ved deres medvirken muligvis være blevet bilagt. Tillidsmanden har begået den yderligere fejl at nægte at medvirke til at give en frist til en undersøgelse, førend afskedigelsesspørgsmålet blev afgjort, og han har herved stillet sagen på spidsen. – Når alle de anførte omstændigheder under eet tages i betragtning, skønnes det ikke rettere end, at der må gives sammenslutningen medhold i, at arbejdsgiveren har haft tvingende grunde til afskedigelsen."

FV 20/12 1919, trusler for at fjerne arbejdsleder: En tillidsmand havde deltaget i en henvendelse hvis formål måtte antages at være at true formanden bort fra dennes plads. – Udtalt: *„Når henses hertil og når i det hele henses til, at det efter A's personlighed ikke kan være tvivlsomt, at han, om han havde vilje som evne, uden videre vanskelighed kunde have tilvejebragt de i § 10 omhandlede rolige og tilfredsstillende arbejdshold på fabrikken, skønnes han ikke i det foreliggende tilfælde at burde nyde godt af den i § 10 omhandlede særlige beskyttelse mod afsked, idet han ikke kan antages at have opfyldt den til den nævnte særlige beskyttelse knyttede pligt, som § 10 pålægger klubformanden til positivt at medvirke til rolige arbejdsforhold, og idet arbejdsgiverens trang til at få orden på fabrikken i og for sig kan være en særlig grund til at fjerne en arbejder, selv om han er klubformand."*

FV 25/10 1918, anstiftelse af arbejdsstandsning: En tillidsmand havde været med til at etablere en overenskomststridig arbejdsstandsning. – Udtalt at han havde vist en sådan mangel på selvbeherskelse og forståelse af stillingen som tillidsmand, at han ikke burde forblive i den.

I samklang hermed anses det stærkt belastende, såfremt tillidsmanden ligefrem – herunder under anvendelse af trusler og tvang – *griber direkte ind i ledelsesrettens udøvelse*. Se herved i øvrigt Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIII, 2, og XXIV, 5.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 171

Tillidsmanden vil her ikke kunne undskylde sig med, at han handler på forbundets vegne – i stedet må spørgsmålet om lovligheden af arbejdsgiverens beslutninger naturligvis (som allerede nævnt) rejses ad fagretlig vej.

FV 22/1 1996, tillidsmanden havde foranlediget, at de ansatte ikke færdiggjorde deres arbejde, ligesom han direkte havde påvirket de øvrige medarbejdere til ikke at udføre arbejde efter et bestemt klokkeslæt; han var også aktivt gået mod ledelsens pålæg: Et renholdningsselskab aftalte med et antal renovationsarbejdere, at de i forbindelse med affaldets indsamling efter et nyt system skulle registrere forskellige former for affald ved at tage fotografier af det, hvilket de blev aflønnet for. Da tillidsmanden blev bekendt med aftalen, krævede han den imidlertid bragt til ophør med henvisning til, at arbejdet, og dermed aflønningen heraf, ikke kunne overenskomstreguleres uden en aftale mellem ham og ledelsen. I et andet tilfælde havde Arbejdstilsynet påbudt arbejdsgiveren at træffe effektive foranstaltninger, der kunne sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde at indsamle skraldet på, hvilket påbud medarbejderne blev bedt om at overholde, hvorfor et distriktsmandskab ikke blev færdige med det planlagte arbejde inden for den sædvanlige tid, det vil sige kl. 14. Distriktsmandskabet gik på dette tidspunkt hjem, idet de af tillidsmanden havde fået at vide, at de efter hans opfattelse ikke var forpligtet til at arbejde efter dette tidspunkt. Inden udkørslen en morgen senere afholdt skraldemændene et møde, hvor tillidsmanden redegjorde for, at kollegaerne efter hans opfattelse ikke var overenskomstmæssigt forpligtet til at udføre alle tømningerne, hvis det ikke skete inden kl. 14., hvorfor et distriktsmandskab igen vendte tilbage til kl. 14, uanset en del af arbejdet ikke var udført. Da arbejdsledelsen flere gange pålagde de pågældende at gøre arbejdet færdigt, greb tillidsmanden ind, idet han klart tilkendegav, at disse ordrer ikke skulle efterkommes. – Tillidsmanden havde således aktivt grebet ind i arbejdsgiverens ledelsesret, således at medarbejderne ikke færdiggjorde arbejdet, og han havde ved sin tilkendegivelse om overenskomsten under det nævnte møde påvirket dem til ikke at udføre arbejdet efter kl. 14, ligesom han om eftermiddagen samme dag som mødet aktivt gik imod ledelsens pålæg til skraldemændene og dermed formåede sine kolleger til ikke at efterkomme ledelsens ordre til at færdiggøre arbejdet. Herefter forelå en så klar og væsentlig tilsidesættelse af pligterne som tillidsmand, at der forelå tvingende afskedigelsesgrund.

FV 24/2 1984, tillidsmanden havde modarbejdet og forsøgt omstødt en af samarbejdsudvalget vedtaget ny ledelsesstruktur og postulerede magtmisbrug og manipulation fra ledelsens side, ligesom hun havde blandet sig i forhold, der ikke vedkom hende: En tillidsmand havde ved konkrete lejligheder udvist mindre korrekt optræden. Disse episoder var vel ikke i sig selv afgørende men måtte dog tages i betragtning ved den samlede bedømmelse. Tillidsmanden havde ydermere modarbejdet og søgt omstødt en samarbejdsudvalgsvedtagelse om en ny ledelsesstruktur, og dette var fortsat også efter arbejdsgiverens påtale af forholdet, idet han postulerede magtmisbrug og manipulation fra udvalgets eller arbejdsgiverens side, ligesom han blandede sig på utilbørlig måde i forhold der var ham uvedkommende. – Afskedigelsesgrund forelå herefter.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 172

FV 22/6 1982, tilskyndelse til overarbejdsvægring: Antaget, at det var berettiget at afskedige en tillidsrepræsentant, der havde medvirket til, at en til overarbejde lovligt tilsagt arbejder ikke udførte arbejdet.

FV 24/3 1976, fremtvingelse af beslutning under trussel om arbejdsnedlæggelse: Udtalt: *„Ved sagens indgående behandling for voldgiftsretten findes det godtgjort, af S uanset sin betroede stilling som formand for sælgernes klub og som tillidsmand og dermed også som den lokale repræsentant for Mælkeriarbejdernes Fagforening har misligholdt sin overenskomstmæssige pligt til i parternes fælles interesse at søge samarbejde med virksomhedens ledelse overensstemmende med gældende fagretlige regler, idet han i stedet på egen hånd og under udnyttelse af selskabsledelsens begrundede frygt for ulovlig arbejdsnedlæggelse har fremtvunget de under punkt I, l, 2 og 3, omhandlede beslutninger. Det findes også tilstrækkelig godtgjort, at S ved modvillig adfærd i det under punkt II, l, omhandlede forhold har hindret selskabet i at benytte retten efter overenskomstens § 8, stk. 2, 2 pkt., til undtagelsesvis at lade udkørsel foretage på en lørdag, ligesom han i det under punkt II, 2, omhandlede forhold har søgt at afholde sælgeren fra at opfylde pligten efter overenskomstens § 2, stk. 1, 2. pkt., til snarest efter salgsarbejdets afslutning at vende tilbage til selskabet og dermed medvirke til at mindske en ophobning af afregningsarbejdet senere på dagen. Yderligere findes han samtidig i en række tilfælde som under punkt III anført at have grebet uretmæssigt ind i arbejdsledelsens fri dispositionsret. Endelig findes det også godtgjort, at S har udvist vedholdende vrangvilje over for ønsker om saglig forhandling om opdeling i distrikter, jf. punkt IV. – Efter en samlet vurdering af disse forhold findes tillidsmanden herefter at have gjort sig skyldig i så grov misligholdelse af sin stilling, at selskabet har haft klart grundlag for at afskedige ham uden varsel."*

FV 10/1 1954, egenmægtig standsning af arbejdet: En tillidsmand, standsede egenmægtigt arbejdet ved en maskine, opfordrede folkene til at holde igen på arbejdet, og overfusede arbejdslederen. Han ansås derved at have grebet ind i arbejdsforholdene på en sådan måde, at han havde krænket de ham som tillidsmand påhvilende pligter så groft, at firmaet havde været berettiget til at opsige ham.

FV 12/6 1940, trussel om arbejdsnedlæggelse for at påvirke afskedigelsesbeslutning: Da tillidsmanden på forskellig måde havde optrådt provokerende og uforskammet, og da han på forskellig måde havde tilsidesat sine pligter, bl.a. og værst ved et forsøg på ved trussel om arbejdsnedlæggelse at fremtvinge en arbejders øjeblikkelige afskedigelse, var der tvingende årsag til afskedigelse.

FV 30/4 1933, iværksættelse af overarbejdsnægtelse, optræden på forbundets vegne, afskedigelsen nødvendig for at skaffe arbejdsro: En tillidsmand havde iværksat overarbejdsnægtelse og havde også på anden måde blandet sig i ledelsesrettens udøvelse. Forbundet gjorde under sagen gældende, at han havde optrådt på forbundets vegne, og at det altså var dette, der måtte drages til ansvar, ikke tillidsmanden. – Udtalt, at *„Et er, om slagteriet kan gøre ansvar gældende mod forbundet, et andet er, om det tillige kan gøre ansvar gældende mod den, der går forbundets ærinde, i retning af arbejdsnægtelse o.l., som må anses uberettiget. Mod hvem ansvaret ønskes gjort gældende, er det slagteriets sag at afgøre. Hvis slagteriet ønsker at gøre ansvar gæl-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 173

dende både mod forbundet og mod vedkommende arbejder, står det slagteriet frit for, og hvis, som her, slagteriet foretrækker kun at træde op over for den medvirkende, her tillidsmanden, og benytte det hårde middel, som en afskedigelse er, kan dette ikke hindres, for så vidt der, som forudsat, ikke i tillidsmandsbeskyttelsen, således som den er udtrykt i tillidsmandsoverenskomsten, kan findes værn mod sådan afskedigelse. – At forholdene i nærværende tilfælde kan siges at have i tillidsmandsoverenskomstens forstand nødet til afskedigelse, finder opmanden bestyrket ved adskillige under voldgiftsbehandlingen fremkomne udtalelser, der med ret stor bestemthed tyder hen på, at hvis E's forbliven som tillidsmand gennemtvinges, vil der, selv med al hensyntagen til hans evner og muligheden for, at han fremtidig mere nøjagtigt vil passe på grænserne mellem tillidsmandens område og slagteriledelsens område, ikke for tiden på slagteriet kunne tilvejebringes den arbejdsro og det samarbejde, som virksomheden har krav på."

FV 20/12 1919, trusler for at fjerne arbejdsleder: En tillidsmand havde deltaget i en henvendelse hvis formål måtte antages at være at true formanden bort fra dennes plads. – Udtalt: *„Når henses hertil og når i det hele henses til, at det efter A's personlighed ikke kan være tvivlsomt, at han, om han havde vilje som evne, uden videre vanskelighed kunde have tilvejebragt de i § 10 omhandlede rolige og tilfredsstillende arbejdshold på fabrikken, skønnes han ikke i det foreliggende tilfælde at burde nyde godt af den i § 10 omhandlede særlige beskyttelse mod afsked, idet han ikke kan antages at have opfyldt den til den nævnte særlige beskyttelse knyttede pligt, som § 10 pålægger klubformanden til positivt at medvirke til rolige arbejdsforhold, og idet arbejdsgiverens trang til at få orden på fabrikken i og for sig kan være en særlig grund til at fjerne en arbejder, selv om han er klubformand."*

Ikke blot forholdet til arbejdsgiveren har imidlertid betydning, også *svigtende samarbejdsevne i forhold til kollegerne eller direkte chikane af disse* kan være afskedigelsesgrund.

FV 9/12 1994, utilbørligt forhold over for kollega: Ifølge en overenskomst skulle afskedigelse af tillidsrepræsentanter være begrundet i tvingende årsager, og arbejdsgiveren skulle forlange mæglingsmøde afholdt, såfremt han ønskede at afskedige en sådan. En ansat sikkerhedsrepræsentant omfattet af reglerne havde ved flere lejligheder fremsat racistiske udtalelser over for en udenlandsk kollega, og ved et konkret optrin havde han bl.a. forsøgt at forhindre den pågældende i at få adgang til badefaciliteterne og generet ham korporligt, hvorefter sikkerhedsrepræsentanten blev bortvist på grund af racistiske udtalelser og trusler om vold og korporlig mobning. – Udtalt, at spørgsmålet var, hvorvidt forholdet var så groft utilbørligt, at det havde været berettiget at bortvise den pågældende, og i konsekvens heraf undlade den fagretlige behandling, som var aftalt i overenskomsten med henblik på tilfælde, hvor arbejdsgiveren finder, at der er tvingende afskedigelsesgrund. Ved denne bedømmelse fandt opmanden ikke at kunne se bort fra, at de påtalte episoder havde udspillet sig mellem de ansatte timelønnede medarbejdere indbyrdes, og at man fra ledelsens side i første omgang godkendte tillidsmandens ønske om, at man selv ordnede sagen i mindelighed uden firmaets indblanding, hvorefter bortvisning først skete, da tillidsman-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 174

den den følgende dag bad firmaet ordne sagen. Det fandtes herefter betænkeligt at fastslå, at grundlaget for bortvisningen havde været tilstrækkeligt. Heraf fulgte, at virksomheden havde tilsidesat overenskomstens bestemmelser, da man bortviste den pågældende i stedet for at tage skridt til afskedigelse med lovligt varsel med henvisning til tvingende omstændigheder.

FV 9/4 1992, bestyrelsesrepræsentant førte sig frem på en så akavet måde, at kollegerne anmodede om indskriden: En medarbejderrepræsentant i en selskabsbestyrelse blev afskediget med henvisning til gentagne, påtalte tilfælde af tilsidesættelse af virksomhedens normale samarbejdsorganer, hvorved arbejdsgiveren hævdede, at der var skabt mistillid til tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes daglige virke. Pågældende blev suspenderet, da der var tilgået virksomheden klager fra sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne. – Udtalt, at efter en skrivelse fra bestyrelsesformanden i august 1990 var der ikke samarbejdsproblemer på bestyrelsesplan med den afskedigede, og han blev genvalgt som medarbejderrepræsentant i samme måned, selv om kollegerne i oplægget til valget henviste til samarbejdsproblemer med dem. Den pågældendes særlige interesse i miljø- og sikkerhedsproblemer og den måde, han førte sine interesser frem på, var årsag til, at både sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne havde bedt virksomheden skride ind over for ham, men det lå ikke i deres henvendelse, at en sådan indskriden ikke kunne ske på anden måde end ved en afskedigelse. Herefter ansås det ikke med sikkerhed godtgjort, at der forelå tvingende årsager til afskedigelse.

FV 27/7 1957, chikane af kollega: En sølvsmedie afskedigede tillidsmanden efter at ledelsen havde fået en henvendelse fra en læge om, at en af dens arbejdere led af dårlige nerver og depression som følge af chikanerier på arbejdspladsen. Dette havde ført til en undersøgelse af forholdene, og det havde herved vist sit, at den pågældende arbejder var udsat for systematisk forfølgelse og drillerier af ondartet karakter med tillidsmanden som drivende kraft. Voldgiftsretten anså dette forhold for godtgjort, og udtalte, at tillidsmanden herved havde krænket både sin kammeratmæssige pligt som almindelig arbejder og sine pligter som tillidsmand, hvorfor det havde været berettiget at afskedige ham og straks lade ham fratræde.

Almindelige problemer af den art, der altid må forventes at kunne opstå i forholdet til arbejdsgiveren eller kolleger, er derimod ikke nok til afskedigelse.

AT B 1986-90/135 – FV 9/2 1990, afskedigelse i forlængelse af tvist på arbejdspladsen og organisationsmøde, ifølge hvis resultat man skulle søge samarbejde: I september 1989 sendte fem medlemmer af Gymnasieskolernes Lærerforening på et handelsgymansium en skrivelse til organisationen, hvori de redegjorde for det dårlige samarbejde mellem gruppens medlemmer og forstanderen det pågældende sted. Skrivelsen videresendtes til skolebestyrelsen, og der blev så i slutningen af måneden afholdt et møde med deltagelse af bestyrelsen, de fem medlemmer samt en observatør for fagorganisationen. Skolens forstander udarbejdede imidlertid en redegørelse, ligesom han sendte lærerne en skrivelse om sin opfattelse af situationen. Herefter trak to af de klagende medlemmer af GL deres underskrifter på klagen tilbage. Den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 175

2. oktober afholdtes der et møde med en række af de øvrige ansatte, og dette resulterede i en udtalelse til bestyrelsen, hvori der lagdes luft til henvendelsen til GL. På et nyt møde den 12. oktober mellem bestyrelsen og GL behandledes klagen imidlertid på ny, og bestyrelsen afviste, at der var grundlag for at støtte dens indhold, men henstillede til parterne om at arbejde for en optimal kommunikation. Da dette resultat blev kendt, gav det anledning til betydelig uro i ledelsen og hos de øvrige personalegrupper. I forlængelse heraf anmodede arbejdsgiverparten pånyom møde, nu med henblik på at drøfte en eventuel afskedigelse af den implicerede tillidsrepræsentant, og denne afskedigelse blev herefter effektueret. Overenskomsten krævede tvingende grunde for tillidsrepræsentantafskedigelser. – Udtalt, at der ved bedømmelsen af sagen måtte lægges afgørende vægt på mødet den 12. oktober. Baggrunden for dette var henvendelsen til GL. Denne henvendelse, i hvis udformning tillidsmanden som tillidsrepræsentant havde en væsentlig andel, var blevet sendt til bestyrelsen med anmodning om en forhandling. Bestyrelsen var på det forudgående møde den 25. september bekendt med GL-gruppens opfattelse, ligesom man var bekendt med det øvrige personales holdning til GL-gruppens henvendelse. Protokollatet fra mødet den 12. oktober udmærkede sig ikke ved større klarhed, men det måtte efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der på mødet blev indgået et forlig, der indebar, at der skulle gøres et alvorligt forsøg på at få samarbejdet mellem GL-gruppen og forstanderen og det øvrige personale til at fungere. Når bestyrelsen fandt, at der var opstået en ny situation som følge af den reaktion, som forhandlingsresultatet herefter havde udløst i ledelsesgruppen og i betydelige dele af personalet uden for GL-gruppen, måtte bestyrelsen på baggrund af forliget være forpligtet til at foranledige, at der blev indkaldt til et nyt møde med deltagelse af de personer og organisationer, som havde tiltrådt protokollatet på mødet den 12. oktober. I mangel af sådanne nye forhandlinger fandtes det ikke godtgjort, at der ikke var andre muligheder for at løse konflikten end at afskedige tillidsrepræsentanten. Afskedigelsen ansås derfor ikke begrundet i tvingende årsager.

FV 15/6 1982, skyldes problemerne tillidsmanden, bevisproblemet, udtalelser til pressen: Udtalt: *„Opmanden må nok være af den opfattelse, at S i mange situationer har optrådt noget rethaverisk og dermed sikkert også provokerende. Hvis det havde kunnet lægges til grund, at S savnede samarbejdsvilje, ville der efter omstændighederne kunne have været tale om et brud på tillidsmandens overenskomstmæssige pligt til at gøre sit bedste for at fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, hvilket kunne have været tvingende årsag til afskedigelse. Opmanden finder imidlertid ikke, at de indklagede i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret, at det faktiske dårlige samarbejde under Ss ansættelsestid alene eller hovedsagelig har været begrundet i manglende samarbejdsvilje hos S. Den omstændighed, at en tillidsmand kræver de overenskomstmæssige bestemmelser overholdt, kan naturligvis ikke i sig selv føre til lovlig afskedigelse af tillidsmanden. I denne forbindelse skal det bemærkes, at opmanden ikke finder at kunne lægge afgørende vægt på de indklagedes i øvrigt veldokumenterede oplysninger om sygdomsfrekvenserne i virksomheden før og efter S's fratræden. Opmanden kan vel være enig med de indklagede i, at den fremlagte dokumentation tyder på, at der har været et dårligt arbejdsklima på virksomheden under Ss funktion som fællestillidsmand, men finder ikke, at det er fuldt tilstrækkeligt dokumenteret, at der ikke har været andre årsager hertil. For så vidt angår udtalelsen i interviewet i VS-kysten; må det være opmandens opfattelse, at denne udtalelse*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 176

har givet virksomheden anledning til mistanke mod S og har kunnet give virksomheden god grund til alvorlig bekymring. Virksomheden, der blev bekendt med denne udtalelse umiddelbart efter dennes fremkomst i VS-kysten, følte sig imidlertid ikke foranlediget til at foreholde S udtalelsen. Under disse omstændigheder vil udtalelsen ikke i sig selv, selv om den måtte være korrekt gengivet, retfærdiggøre en afskedigelse den 19. april 1982. Efter en samlet vurdering af det under sagen fremkomne må opmanden derfor være af den opfattelse, at de indklagede, hvem bevisbyrden påhviler, ikke fuldt tilstrækkeligt har godtgjort, at der forelå tvingende årsager til afskedigelsen af H.S. den 19. april 1982."

FV 13/6 1980, påstand om, at tillidsmand var årsag til uro: En overenskomst fastslog, at tillidsrepræsentanter kunne afskediges af dem tilregnelige årsager, og at der forinden afskedigelse normalt skulle forhandles mellem overenskomstens parter. To tillidsrepræsentanter afskedigedes med henvisning til, at de havde givet anledning til uro på arbejdspladsen. – Udtalt, at overenskomsten ikke kunne fortolkes på samme måde som i de tilfælde, hvor de overenskomstmæssige tillidsmandsregler kræver tvingende grund for afskedigelse. Der var ikke forhandlet inden afskedigelsen, som overenskomsten krævede. I et tilfælde som det foreliggende, hvor de forhold, der var tale om, var egnede til forhandling, kunne den omstændighed, at sådan kun „normalt" krævedes, ikke fritage arbejdsgiveren for forhandlingspligten. Arbejdsgiveren fandtes ikke at have godtgjort, at der var rimelig grund til at skride til opsigelse, og afskedigelserne kunne herefter ikke anses for begrundet i tilregnelige årsager.

FV 28/1 1935, bevisproblemet, lang reaktionstid, rent formelle overtrædelser, kan problemerne henføres til tillidsmanden: Udtalt: *„Af tillidsmandens foran omtalte pligter klager sammenslutningen over Os tilsidesættelse af pligten til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde, pligten til ikke at forsømme sit arbejde ved konferencer uden indhentet samtykke, og pligten til at gøre forbundet – og derigennem sammenslutningen – bekendt med alle klubvedtagelser. – Bortset fra, at der den 27. november foreligger et bestemt tilfælde, er klagerne fra sammenslutningens side over Os optræden og imødegåelsen fra forbundets side mere baseret på påstande og organisationsmæssige betragtninger end konkrete kendsgerninger. Ganske vist har sammenslutningen både fra 1929, 1931, 1933 og 1934 nævnt bestemte konflikter, hvor O (og arbejderne) skulle have negligeret de officielle erklæringer om, at der ikke skulle lægges overarbejdet hindringer i vejen, men det er ikke klarlagt, hvor meget af ansvaret herfor der påhviler O, og det er ikke fra forbundets side erkendt, at han har holdt klubresolutioner hemmelige for forbundet. – Såfremt der havde foreligget positive vildledelser fra Os side over for ledelsen, ville det formentlig have været et alvorligt anklagepunkt over for ham, der havde gjort spørgsmålet om afskedigelse aktuelt længe før den 28. november 1934, men når firmaet ikke tidligere har taget bestemmelse herom, må dette forstås som en indrømmelse fra dettes side af, at ansvaret for kampen mod overarbejde ikke kunne lægges på O alene – i hvert fald ikke i en sådan grad, at han af den grund kunne afskediges for forsømmelse af sine pligter som tillidsmand. – Proceduren har derimod klarlagt, at samarbejdet mellem O og ledelsen ikke er godt, ikke er overensstemmende med hensigten med tillidsmandsinstitutionen, men der er ikke ført bevis for, at dette skyldes mangel på god vilje fra Os side, hvorhos bemærkes, at der i en så stor virksomhed som B&W formentlig ikke kan ventes så rolige og rygtefri forhandlinger som under mindre for-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 177

hold. Under disse store forhold kan der meget vel tænkes så stemningsbetingede konflikter, at ingen ville være i stand til at opfylde de krav, der fra begge sider stilles til den ideelle tillidsmand, og i så fald må parterne nøjes med at få de bedst mulige eller de blot brugelige tillidsmænd. – Såfremt Os optræden har syntes ledelsen skjult og tvetydig, er det uoplyst, hvor meget arbejdernes holdning har betydet for denne opfattelse fra ledelsens side, og at denne i hvert fald ikke tidligere har lagt det direkte ansvar over på ham fremgår af, at han har været tillidsmand siden 1921, uden at ledelsen før 28. november har reageret herimod. Tilbage bliver det omtalte optrin den 27. november. Der foreligger her fra Os side en overtrædelse af overenskomstens § 4, men det fremgår klart af Den faste Voldgiftsrets bemærkning herom, at det her drejede sig om et konduitespørgsmål, så at der kun bliver en formel overtrædelse tilbage. – Og da Os møde med tillidsmændene sigtede til 'at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet', kan der ikke her tales om 'tvingende årsager' til afskedigelsen, idet en formel overtrædelse ikke er nok til at afskedige en tillidsmand med Os anciennitet, og sammenslutningens begrundelse heraf, at det kun var den sidste dråbe o.s.v., kan ikke anvendes over for så langt et tidsrum som fra 1927-34, thi grundlaget for en klage forflygtiges meget hurtigt under det daglige, fortsatte samarbejde."

FV 19/9 1949, tillidsmanden påstodes at have forbudt et overarbejde, men kun fejl og manglende smidighed hos ham var godtgjort: En tillidsrepræsentant blev opsagt i anledning af, at arbejdslederen mente, at han havde forbudt en medarbejder at fortsætte et systematisk overarbejde. Tillidsrepræsentanten selv bestred at have udstedt et sådant forbud. Det fandtes ikke bevist, at der forelå et forbud fra tillidsrepræsentantens side. Han havde vel begået visse fejl og ikke optrådt med tilstrækkelig smidighed. Men under hensyn til de vanskeligheder, som spørgsmålet måtte anses at have frembudt, og til at sagen heller ikke fra arbejdslederens side kunne antages i alle henseender at være grebet an på en så heldig og hensigtsmæssig måde som ønskeligt, kunne det dog ikke statueres, at tillidsrepræsentantens optræden havde givet tilstrækkeligt grundlag for afskedigelsen.

7) Tillidsmandens adfærd i øvrigt i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser m.v.

Som det vil kunne forstås af det ovenfor under punkt 6 anførte, vil tillidsmandens *iværksættelse* af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, obstruktioner m.v. eller *understøttelse* – herunder f.eks. deltagelse i indsamling til understøttelse af en overenskomststridig konflikt på stedet – let berettige til afskedigelse. En blot *passiv deltagelse* i overenskomststridige standsninger berettiger derimod ikke uden videre arbejdsgiveren til at tage dette skridt. Afgørende er det således, om tillidsmanden har handlet på en måde, som i særlig grad understøtter ulovligheden, eller om der derimod blot er tale om en tilslutning, som var nødvendig, hvis han overhovedet ville bevare indflydelsen blandt kollegerne.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 178

FV 24/3 1987, deltagelse i overenskomststridigt møde i arbejdstiden, hvorunder tillidsmanden forklarede kollegerne det retsstridige i deres adfærd: En virksomhed nægtede at anerkende genvalget af en tillidsmand med henvisning til, at den pågældende savnede personlig egnethed til hvervet. Den pågældende, som i et år havde været tillidsmand i virksomheden, havde således uden tilladelse afholdt et møde med folkene i arbejdstiden, og da dette blev påtalt, var der blevet foranstaltet en arbejdsnedlæggelse. – Udtalt, at en indsigelse bygget på, at den valgte har forset sig groft mod sine pligter som tillidsmand, således at det havde været berettiget at skride til afskedigelse uden varsel, bevirker, at den pågældende ikke behøver accepteres som genvalgt tillidsrepræsentant, såfremt indsigelsens rigtighed bevises. Dette måtte gælde, uanset at den tidligere pligtstridige handlemåde ikke gav virksomheden anledning til afskedigelse, men blot medførte en tilkendegivelse fra virksomheden om, at man ikke længere kunne anerkende ham som tillidsmand. Det måtte herefter være afgørende, hvorvidt den pågældende i forbindelse med det omstridte møde havde optrådt på en måde, som virksomheden med rette havde kunnet anføre som tvingende grund til afskedigelse (hvilket krævedes efter overenskomsten). Det måtte i så henseende efter bevisførelsen lægges til grund, at driftslederen den pågældende dag kl. 8,00 havde meddelt tillidsmanden, at der ikke måtte holdes møde i arbejdstiden, men at mødet desuagtet var blevet afholdt med deltagelse af tillidsmanden. Ud fra det foreliggende kunne man imidlertid ikke tilsidesætte tillidsmandens forklaring om, at han inden mødet havde underrettet folkene om driftslederens afgørelse og foreholdt dem det overenskomststridige i deres forehavende. Selv om det vel måtte forekomme rimeligt og naturligt, om han mere aktivt end sket havde søgt at formå folkene til at afstå fra det planlagte møde, fandtes det herefter betænkeligt at fastslå, at han ved sin optræden forud for mødet eller ved sin blotte deltagelse i mødet havde tilsidesat sine pligter som tillidsmand på en sådan måde, at det kunne give tvingende afskedigelsesgrund. Indsigelsen mod genvalget var herefter ikke berettiget.

FV 11/2 1985, tillidsmanden havde hver morgen, når fortsat strejke var blevet besluttet, forladt arbejdspladsen sammen med de øvrige og havde ikke reageret på arbejdsgiverens kollektive forespørgsel om, hvorvidt man nu ville arbejde: En tillidsmand mødte, bortset fra et par dage, hvor han havde fri, på arbejdspladsen hver morgen i forbindelse med en overenskomstmæssig strejke. Arbejderne besluttede om morgenen, om de ville fortsætte strejken, og han havde forladt arbejdspladsen sammen med de øvrige. – Udtalt, at afgørende for, om han kunne anses som deltager i strejken, måtte være, om han havde været til rådighed for arbejdsgiveren og var villig til at udføre sådant arbejde, som han måtte blive pålagt. Arbejderne var kollektivt hver morgen under strejken blevet forespurgt, om de ville arbejde, og tillidsmanden havde ikke tilkendegivet, at han var villig til at arbejde. Heller ikke havde han, når han fik besked på, at man skulle forlade pladsen, tilkendegivet over for arbejdsgiveren, at han var arbejdsvillig. Herefter havde arbejdsgiveren haft en beføjet opfattelse af, at tillidsmanden deltog i standsningen, hvorfor afskedigelse var lovlig.

FV 10/10 1984, deltagelse i en arbejdsnedlæggelse, som udgjorde et forsøg på at gennemtvinge et fremsat akkorderingsforslag: Deltagelse i en arbejdsnedlæggelse, som udgjorde et forsøg på at gennemtvinge et fremsat akkorderingsforslag, var klart uberettiget og havde til følge, at arbejdsgiveren blev frataget arbejdet. – Herefter forelå bortvisningsgrund også i relation til en deltagende sikkerhedsrepræsentant.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 179

FV 25/8 1983, tillidsrepræsentant på hospital forlod arbejdet under ulovlig arbejdsnedlæggelse efter tilbagekaldelse af tilladelse til afspadsering, og arbejdsgiveren kom derved i en særdeles vanskelig situation: Uagtet en tillidsrepræsentant havde fået tilbagekaldt en tidligere given tilladelse til afspadsering, forlod han arbejdet og gjorde sig derved delagtig i en allerede iværksat overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. I den anledning blev han afskediget. – Udtalt, at i hvert fald under den herefter ved arbejdsnedlæggelsen opståede særdeles vanskelige situation på arbejdspladsen, der var et hospital, hvor kun få tildels ikke fuldt anvendelige medarbejdere havde stillet sig til rådighed for absolut nødvendigt arbejde, fandtes tillidsrepræsentantens forhold utvivlsomt at være så groft brud på tillidsrepræsentantpligterne, at opsigelse var berettiget.

FV 10/12 1971, ansvar for ulovlige klubmøder: Udtalt: *„… men det findes ikke at kunne anses godtgjort, at H herved under sin varetagelse af klubbens interesser i væsentlig grad har handlet i strid med sine pligter som tillidsmand efter overenskomstens § 2. Det kan dernæst ikke anses bevist, at den at værftet konstaterede nedgang i produktionen i oktober og november 1971 i forhold til den forudgående del af året skyldes forhold, som tillidsmanden har ansvaret for. – Der har, medens H har været tillidsmand, fundet flere ulovlige arbejdsnedlæggelser og klubmøder i arbejdstiden sted. I tiden fra september 1971, som Sammenslutningen særligt har fremhævet, gælder det således klubmøderne den 7. september og 25. oktober og strejken den 13. og 14. oktober. Det må antages, at tillidsmanden bærer ansvaret for klubmødernes afholdelse, medens hans ansvar for strejken ikke på det foreliggende grundlag med sikkerhed lader sig fastslå, men han deltog i det afholdte demonstrationstog. For disse overenskomststridige forhold er der på mæglingsmødet den 25. november pålagt arbejderne bod, ligesom der – som af tillidsmanden erkendt – blev tildelt ham en alvorlig advarsel. – Spørgsmålet bliver herefter, om det den 26. november passerede på den foreliggende baggrund, herunder den givne advarsel, har givet tilstrækkelig begrundelse for den skete afskedigelse. – Såfremt tillidsmanden havde indkaldt til møde i arbejdstiden, måtte dette utvivlsomt statueres. Indkaldelsen af skibsbyggerne til klubmøderne den nævnte dag skete imidlertid til tider, der lå uden for de pågældendes arbejdstid, og idet der ikke er grundlag for at tilsidesætte tillidsmandens forklaring, må der gås ud fra, at han har advaret arbejderne på 2. skift mod i deres arbejdstid at deltage i det for de to andre hold berammede møde kl. 15.30. At de desuagtet forsømte arbejdet for at deltage i dette møde, var i høj grad egnet til at skaffe tillidsmanden vanskeligheder i forholdet til værftets ledelse, for hvem det passerede kunne se ud, som om tillidsmanden ikke ville rette sig efter den givne advarsel. Efter det oplyste findes det imidlertid overvejende betænkeligt at fastslå, at tillidsmandens undladelse af at afbryde mødet har indebåret en sådan tilsidesættelse af hans pligter som tillidsmand, at den bør være udslaggivende ved bedømmelsen af afskedigelsens berettigelse. – Ud fra en samlet vurdering findes det herefter ikke at kunne statueres, at afskedigelsen har været begrundet i tvingende årsager."*

FV 11/11 1969, deltagelse i arbejdsnedlæggelse: Antaget at nogle episoder med en tillidsmand, herunder hans deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ikke afgav tilstrækkelig afskedigelsesgrund.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 180

FV 10/6 1968, hele sjakket inkl. tillidsmanden afskedigedes p.g.a. arbejdsnedlæggelse: I anledning af at et arbejdsforhold i en entreprenørvirksomhed nedlagde arbejdet på et krav om forhøjet forskudsbetaling afskedigedes de pågældende inklusive tillidsmanden. – Udtalt, at der forelå et groft brud på de afskedigedes overenskomstmæssige forpligtelser. Medens det vel er fastslået, at en tillidsmands blotte deltagelse i en ulovlig arbejdsstandsning, der ikke støttes af ham, ikke i sig selv er grund til afskedigelse, antoges tillidsmanden dog ikke at kunne kræve en særstilling og forlange at blive sat til andet arbejde i et tilfælde som det pågældende, hvor hele sjakket, hvortil han hørte, var afskedigede.

FV 3/7 1967, deltagelse i ulovlige møder om akkordsætningen i arbejdstiden: Udtalt, at en afskediget tillidsrepræsentant havde været forpligtet til loyalt at medvirke til gennemførelsen af en aftale om nogle akkorder, hvilket han imidlertid ikke havde gjort. Der måtte antages at være betydelige vanskeligheder fra hans side i samarbejdet med ledelsen. Hertil kom, at han deltog i en fortsat række møder med arbejderne eller repræsentanter for disse i arbejdstiden uden tilladelse. Der ansås herefter at være de i henhold til overenskomsten nødvendige tvingende grunde til afskedigelse. Virksomheden ansås endvidere berettiget til at afbryde arbejdsforholdet umiddelbart, selv om overenskomsten fastslog, at tillidsrepræsentanters arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i opsigelsesperioder før den fagretlige behandling. Herved henvistes til tillidsrepræsentantens adfærd, herunder særligt nogle tilkendegivelser, som han, der alene virkede som tillidsrepræsentant og ikke deltog i almindeligt arbejde, havde fremsat over for virksomheden, og hvorefter han eventuelt ville gå til pressen.

FV 18/9 1962, deltagelse i overenskomststridigt klubmøde: Udtalt: *„Efter de foreliggende oplysninger findes der ikke at være grundlag for at kritisere tillidsmand Ps optræden i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen den 4. juli. Han har været uden kendskab til standsningen, før den var en realitet, og han er af ledelsen blevet gjort ansvarlig for ulovligheden. Han har ikke haft anden mulighed for at få arbejderne til at genoptage arbejdet end ved at deltage i deres klubmøde (i arbejdstiden) og her påvirke dem til at gå i gang igen."*

FV 8/12 1956, deltagelse i arbejdsnedlæggelse m.v.: Udtalt at tillidsmandens *„deltagelse i arbejdsnedlæggelsen – uanset hvilken andel han måtte have haft i etableringen af denne, som erkendes at være ulovlig – og hans undladelse af at underrette arbejdsgiverne om fagforeningens stilling til arbejdsnedlæggelsen, findes at være et så groft brud på tillidsforholdet mellem ham og arbejdsgiverne, at disse under hensyn også til de mellem ham og (arbejdslederen) eksisterende vanskeligheder har været berettiget til den skete afskedigelse."*

FV 25/1 1939, deltagelse i arbejdsstandsning: Udtalt: *„Det ville åbenbart føre for vidt, om deltagelse i en arbejdsstandsning, der findes ulovlig, i almindelighed i sig selv skulle danne tvingende årsag til at afskedige en tillidsmand …"*

FV 28/1 1935, møde med de andre tillidsrepræsentanter i arbejdstiden havde sigtet på at vedligeholde og fremme samarbejdet: Udtalt: *„Af tillidsmandens foran omtalte pligter klager sammenslutningen over Os tilsidesættelse af pligten til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde, pligten til ikke at forsømme sit arbejde ved*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 181

konferencer uden indhentet samtykke, og pligten til at gøre forbundet – og derigennem sammenslutningen – bekendt med alle klubvedtagelser. – Bortset fra, at der den 27. november foreligger et bestemt tilfælde, er klagerne fra sammenslutningens side over Os optræden og imødegåelsen fra forbundets side mere baseret på påstande og organisationsmæssige betragtninger end konkrete kendsgerninger. Ganske vist har sammenslutningen både fra 1929, 1931, 1933 og 1934 nævnt bestemte konflikter, hvor O (og arbejderne) skulle have negligeret de officielle erklæringer om, at der ikke skulle lægges overarbejdet hindringer i vejen, men det er ikke klarlagt, hvor meget af ansvaret herfor der påhviler O, og det er ikke fra forbundets side erkendt, at han har holdt klubresolutioner hemmelige for forbundet. – Såfremt der havde foreligget positive vildledelser fra Os side over for ledelsen, ville det formentlig have været et alvorligt anklagepunkt over for ham, der havde gjort spørgsmålet om afskedigelse aktuelt længe før den 28. november 1934, men når firmaet ikke tidligere har taget bestemmelse herom, må dette forstås som en indrømmelse fra dettes side af, at ansvaret for kampen mod overarbejde ikke kunne lægges på O alene – i hvert fald ikke i en sådan grad, at han af den grund kunne afskediges for forsømmelse af sine pligter som tillidsmand. – Proceduren har derimod klarlagt, at samarbejdet mellem O og ledelsen ikke er godt, ikke er overensstemmende med hensigten med tillidsmandsinstitutionen, men der er ikke ført bevis for, at dette skyldes mangel på god vilje fra Os side, hvorhos bemærkes, at der i en så stor virksomhed som B&W formentlig ikke kan ventes så rolige og rygtefri forhandlinger som under mindre forhold. Under disse store forhold kan der meget vel tænkes så stemningsbetingede konflikter, at ingen ville være i stand til at opfylde de krav, der fra begge sider stilles til den ideelle tillidsmand, og i så fald må parterne nøjes med at få de bedst mulige eller de blot brugelige tillidsmænd. – Såfremt Os optræden har syntes ledelsen skjult og tvetydig, er det uoplyst, hvor meget arbejdernes holdning har betydet for denne opfattelse fra ledelsens side, og at denne i hvert fald ikke tidligere har lagt det direkte ansvar over på ham fremgår af, at han har været tillidsmand siden 1921, uden at ledelsen før 28. november har reageret herimod. Tilbage bliver det omtalte optrin den 27. november. Der foreligger her fra Os side en overtrædelse af overenskomstens § 4, men det fremgår klart af Den faste Voldgiftsrets bemærkning herom, at det her drejede sig om et konduitespørgsmål, så at der kun bliver en formel overtrædelse tilbage. – Og da Os møde med tillidsmændene sigtede til 'at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet', kan der ikke her tales om 'tvingende årsager' til afskedigelsen, idet en formel overtrædelse ikke er nok til at afskedige en tillidsmand med Os anciennitet, og sammenslutningens begrundelse heraf, at det kun var den sidste dråbe o.s.v., kan ikke anvendes over for så langt et tidsrum som fra 1927-34, thi grundlaget for en klage forflygtiges meget hurtigt under det daglige, fortsatte samarbejde."

TR 29/1 1987, Den kommunale Tjenestemandsrets sag nr. 125/85 m.fl., 29/1 1987, deltagelse i arbejdsnedlæggelse på tjenestemandsområdet: I forbindelse med en omfattende arbejdsnedlæggelse krævedes også en række tillidsrepræsentanter ikendt bod ved Den kommunale Tjenestemandsret. Fra forbundsside henvistes imidlertid til, at de ikke havde nedlagt arbejdet, men tværtimod havde anvendt den tid, for hvilken de var blevet indberettet for arbejdsnedlæggelse, til at forsøge at få medarbejderne til at genoptage arbejdet. – Udtalt, at under hensyn navnlig til varigheden af de påklagede arbejdsnedlæggelser måtte det antages, at de indklagede tillidsrepræsen-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 182

tanter i hvert fald i en væsentlig del af tiden ikke havde udført tillidsmandspligter. De fandtes derfor skyldige i ulovlig arbejdsnedlæggelse i strid med deres tjenestepligter.

Endelig vil efter omstændighederne *passivitet over for en igangværende eller optrækkende ulovlighed*, jf. også det ovenfor under punkt 6 nævnte, kunne berettige afskedigelse.

FV 15/9 1975, passivitet overfor arbejdsstandsning, deltagelse i fysisk blokade: Udtalt: *„Således som sagen foreligger oplyst, må det lægges til grund, at tillidsmanden i hvert fald intet har gjort for at hindre, at den overenskomststridige arbejdsstandsning gik i gang den 28. august kl. 15.30, idet man må gå ud fra, at strejken ikke ville være blevet iværksat, såfremt tillidsmanden, der var den ene af de to typografiske arbejdere på aftenholdet, var påbegyndt sit arbejde på normal måde. Den overenskomststridige strejke har nu – uanset pålæg fra fællesmødet og det forberedende møde i Arbejdsretten om straks at bringe den til ophør – løbet i over 2 uger, og den er i den sidste uges tid udvidet med en ulovlig blokade af virksomheden, således at de øvrige arbejdere forhindres i at udføre deres sædvanlige arbejde. Det er ubestridt under sagen, at tillidsmanden deltager i den ulovlige blokadevagt ved indgangen til fabrikken. – Det må antages, at tillidsmanden er bekendt med de almindelige fagretretlige regler, og han har i hvert fald på fællesmødet den 29. august fået at vide, at hans organisation ville indbringe spørgsmålet om opsigelsens berettigelse for en faglig voldgift, således at det kunne blive afgjort, om episoden den 25. august var af en sådan karakter, at den kunne berettige til at afskedige ham. Tillidsmandens deltagelse i de overenskomststridige aktioner er derfor ganske umotiveret og burde i hvert fald være ophørt efter det på fællesmødet passerede. – Opmanden finder, at C's optræden og handlemåde, efter at han havde modtaget opsigelsen af 26. august, har været af en sådan beskaffenhed, at virksomheden nu må anses for berettiget til at afskedige ham uden varsel."*

FV 12/9 1918, passivitet over for ulovlig strejke: Afskedigelsen af en tillidsmand, der i sin egenskab af fagforeningsformand ikke havde gjort sit til at hindre en ulovlig strejke på pågældende virksomhed, var berettiget. Det ansås ikke bevist, at han havde arbejdet for strejkens etablering, men han havde i hvert fald udvist passivitet. – Dette var tilstrækkelig *„tvingende grunde"*, så at afskedigelsen var berettiget.

FV 2/3 1904, manglende forsøg på at få arbejderne til at afstå fra en fisketur og på at hindre dem i en arbejdsnedlæggelse: Udtalt, at der er en art grunde, som er udelukkede som afskedigelsesgrunde, nemlig de der alene vedrører arbejderens virksomhed som tillidsrepræsentant, for så vidt de i øvrigt kan holdes ude fra hans almindelige forhold som arbejder. Afskedigelsesreglen i den pågældende overenskomst, som nævnte, at tillidsrepræsentanten kunne afskediges som enhver anden arbejder, gav tilstrækkelig antydning af de legitime afskedigelsesgrunde, nemlig de der vedrørte hans forhold som arbejder. Når derfor arbejdsgiveren i den konkrete sag som anledning til afskedigelse havde henvist til, at tillidsrepræsentanten ikke i denne egenskab havde gjort noget forsøg på at få arbejderne til at opgive en fisketur eller i at hindre en arbejdsnedlæggelse, kunne denne grund ikke anerkendes som tvingende afskedigelsesgrund.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 183

8) Uforskyldte hindringer for arbejdsydelsen

Forhold som unde tillidsmandens skyld hindrer ham i at udføre sit arbejde, vil normalt ikke kunne være tvingende afskedigelsesgrund. Det er dog antaget, at den omstændighed, at tillidsmanden har *passeret den almindelige grænse for ansættelse eller* – efter omstændighederne – *er blevet langvarigt syg*, berettiger arbejdsgiveren til at slutte ansættelsesforholdet. I sidstnævnte tilfælde må det dog normalt forudsættes, at det for tillidsmænd gældende særlige, lange opsigelsesvarsel skal anvendes. Samlet kan om disse situationer siges, at det drejer sig om tilfælde, hvor arbejdsforholdet ikke mere lader sig gennemføre på grund af forhold på tillidsmandens side, men uden at der herved er noget at lægge ham til last. Den naturlige udgang er her at tillade en opløsning af mellemværendet.

FV 13/11 1995; langvarig sygdom, men arbejdsgiveren havde end ikke forsøgt at ansætte en afløser for den sygemeldte, som kunne forventes at være i stand til at genoptage arbejdet fuldt ud et par måneder senere: En tillidsrepræsentant opsagdes, da der var forløbet 4 måneder af hans sygemelding. Han havde forinden fået en hjerteoperation, og det var blevet meddelt ham, at der ville hengå yderligere 2 måneder, inden han kunne raskmeldes. Overenskomsten bestemte, at arbejderne ikke kunne opsiges inden for de første 4 måneder af en sygeperiode, og arbejdsgiveren mente nu, at denne overenskomstbestemmelse, der var ny, medførte, at der efter 4 måneders sygdom automatisk forelå tvingende grund til afskedigelse af en tillidsrepræsentant, hvilket måtte gå forud for overenskomstens almindelige regler om, at der ved afskedigelse af sådanne skulle foreligge tvingende grund. – Der var ikke samtidigt med vedtagelsen af den nye bestemmelse ændret i overenskomstens regler om, at der ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter skulle foreligge tvingende grund. Det havde derfor formodningen imod sig, at overenskomstparterne ved forhandlingen skulle have haft den af arbejdsgiveren hævdede fælles forståelse af den nye bestemmelse. Langvarig sygdom kan vel komme i betragtning når det vurderes, om afskedigelse er tvingende grund. Men sådanne tvingende årsager var ikke godtgjort i det konkrete tilfælde. Herved henset til, at virksomheden ved opsigelsen ikke havde grund til at forvente andet, end at den pågældende få måneder efter ville være i stand til fuldt ud at genoptage arbejdet. Arbejdsgiveren havde heller end ikke forsøgt at ansætte en afløser. Sagen forligt i henhold til denne tilkendegivelse.

FV 8/5 1996, langvarig sygdom: Medarbejderne på en virksomhed valgte en sikkerhedsrepræsentant, uanset han på tidspunktet for valget havde været sygemeldt gennem længere tid. Arbejdsgiveren afviste af den grund valget. – Udtalt, at det i teori og praksis er anerkendt, at langvarig sygdom kan berettige til afskedigelse af en tillidsmand. Det samme må gælde for en sikkerhedsrepræsentant, idet de opgaver, der påhviler ham, i hvert fald i samme omfang som for tillidsrepræsentanter må forudsætte, at han er og bliver bekendt med, hvad der foregår på virksomheden, ligesom det daglige arbejde på virksomheden er en nødvendig forudsætning for, at han er i stand til at fremkomme med forslag til sikkerheden sammesteds. Herefter må en virksomhed have adgang til at afvise valget af en sikkerhedsrepræsentant, såfremt

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 184

den valgte har været langvarig syg, og såfremt det må antages, at han ikke inden en rimelig tid er i stand til at genoptage arbejdet. Dette må gælde, uanset om overenskomsten ikke indeholder en regel herom. Under hensyn til den konkrete sags omstændigheder var betingelserne for at afvise valget opfyldt.

FV 18/4 1993, lang tids sygdom: Der ansås ikke at foreligge tvingende grunde til afskedigelsen i den pågældendes langstidssygemelding.

FV 13/6 1992, kronisk sygdom, men sag om hjælpemidler fra det offentlige, som kunne nedbringe fraværet, var ikke afsluttet: En chauffør, der var sikkerhedsrepræsentant, afskedigedes med henvisning til langvarig sygdom, uagtet der var indgået aftale med den pågældende om arbejdsgiverrefusion af dagpenge for kronisk syge, jf. dagpengelovens § 28. Forbundet henviste til, at opsigelsen ikke var rimeligt begrundet i virksomhedens tarv, og at sygefraværet havde været forventeligt for virksomheden. – Udtalt, at arbejdsgiveren vidste, at den afskedigede havde rejst sag over for de sociale myndigheder om at opnå specialsæder til afhjælpning af følgerne af den ryglidelse, der var omfattet af hans aftale i henhold til dagpengeloven. Alligevel havde arbejdsgiveren forinden afskedigelsen undladt at undersøge, hvorvidt der var truffet – eller snart kunne forventes truffet – en endelig afgørelse vedrørende disse sæder, til trods for at en imødekommelse af ansøgningen kunne nedbringe det ubestrideligt meget høje sygefravær, pågældende havde haft. Under disse omstændigheder fandtes det ikke med nødvendig sikkerhed godtgjort, at afskedigelsen havde de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager.

FV 26/5 1989, op til 57 sygedage om året: En tillidsrepræsentant på et overenskomstområde, hvor afskedigelse krævede tvingende årsag, blev afskediget med henvisning til et omfattende sygefravær, nemlig på 57,5 sygedag pr. år beregnet over en 11-års periode, og den heraf følgende store produktionsmæssige gene. – Udtalt, at på baggrund af det oplyste om hyppigheden og varigheden af sygefraværet sammenholdt med nødvendigheden af for den ansættende myndighed, Rigshospitalet, at sikre produktionen inden for de budgetmæssige rammer, fandtes der ikke at kunne rejses kritik af, at man, uanset den pågældendes langvarige ansættelse og funktion som tillidsrepræsentant, havde måttet skride til afskedigelse. Der fandtes derfor at have foreligget tvingende årsager til afskedigelsen, der endvidere fandtes rimeligt begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold.

FV 23/8 1985, sygdom, manglende mulighed for at genoptage det oprindelige arbejde: En tillidsmand henvendte sig efter lang tids sygdom til arbejdsgiveren og meldte sig rask, idet han dog samtidig gjorde opmærksom på, at lægen havde frarådet ham at genoptage sit sædvanlige arbejde som chauffør, idet det hermed forbundne løftearbejde var for fysisk krævende. Lægen havde imidlertid givet udtryk for, at han kunne beskæftiges med mindre belastende arbejde. På denne baggrund afskedigedes tillidsmanden med henvisning til, at det ikke var muligt at tilbyde lettere arbejde. Antaget, at det ikke var tilstrækkeligt godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i tvingende årsager, som overenskomsten krævede.

FV 20/2 1985, sikkerhedsrepræsentanten kunne ikke mere udføre rygbelastende arbejde, som han var ansat til: En sikkerhedsrepræsentant, der var testkører, var syge-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 185

meldt på grund af dårlig ryg og havde siden sin sygemelding ikke deltaget i testkørsler i bjerge. Da han stilledes over for et krav herom, tilkendegav han, at det kunne hans ryg ikke holde til. Han fremskaffede herefter på virksomhedens foranledning lægeattest, og da denne var modtaget, blev han afskediget. – Udtalt, at der foreligger tvingende afskedigelsesgrund, hvis en medarbejder gennem lang tid er ude af stand til at udføre det arbejde, hvortil han er ansat. Den pågældendes væsentligste arbejde bestod i at udføre testkørsler, herunder i bjerge. Såfremt han ikke længere var i stand hertil, ville det berettige virksomheden til at afskedige ham. Imidlertid havde virksomheden hidtil accepteret, at han blev fritaget for kørslerne i bjerge, og det var ikke tilkendegivet ham, at det ville blive anset for afskedigelsesgrund, såfremt han fortsat ikke var i stand hertil. Herved blev han afskåret fra ved en grundigere lægeundersøgelse at få fastslået, i hvilket omfang han fremtidig kunne udføre testkørsler i fuldt omfang, hvilket han nu havde erklæret sig i stand til. Herefter ansås afskedigelsen ikke at have tvingende grund.

FV 8/10 1984, usædvanlig høj sygefraværsfrekvens: En tillidsrepræsentant afskedigedes med henvisning til for meget sygefravær. Forbundet klagede i den anledning over tilsidesættelse af overenskomstens regler om, at afskedigelse af tillidsrepræsentanter krævede tvingende årsager. – Udtalt, at nævnte overenskomstbestemmelse vel ikke burde stille tillidsrepræsentanterne gunstigere end andre arbejdstagere, når det var utvivlsomt, at afskedigelsesårsagen udelukker noget angreb på tillidsmandsinstitutionen som sådan. Overensstemmende hermed fandt opmanden, at hvis virksomheden som i den foreliggende sag fandt at måtte afskedige tillidsrepræsentanten, og afskedigelsen alene begrundedes i en usædvanlig høj sygefraværsfrekvens, så kunne man ikke kritisere arbejdsgiverens disposition.

FV 19/3 1982, 4 måneders sygdom og anden var ansat i stedet: En virksomhed afskedigede en sikkerhedsrepræsentant med henvisning til, at hun havde været sygemeldt i sit egentlige arbejde 4 måneder i sit egentlige arbejde på virksomheden, omend hun havde udført visse andre funktioner. Efter overenskomsten krævede afskedigelse tvingende grund, og der skulle gives et særligt opsigelsesvarsel, som dog bortfaldt ved arbejdsmangel. Der var endvidere anordnet en særlig fremgangsmåde for gennemførelse af tillidsrepræsentantafskedigelser. – Udtalt, at det forhold, at en virksomhed til erstatning for en sygemeldt medarbejder, der er tillids- eller sikkerhedsrepræsentant, har ansat anden arbejdskraft, som der ikke vil være beskæftigelse til ved den sygemeldtes genindtræden, ikke kunne bevirke, at man over for den sygemeldte kunne påberåbe sig arbejdsmangel som afskedigelsesgrund. Det var heller ikke godtgjort, at der i den pågældendes sygdom forelå tilstrækkelig tvingende afskedigelsesgrund. Fraværet havde vel varet i godt 4 måneder, man tilstanden var dog ikke alvorligere, end at den pågældende efter 3 måneders sygefravær på virksomhedens foranledning havde påtaget sig et barselsvikariat, som kunne have givet passende beskæftigelse i 3½ til 4 måneder yderligere. En skrivelse fra Sikringsstyrelsen om, at lidelsen var erhvervsbetinget, ændrede intet i situationen, og hun var da også senere blevet fuldstændig raskmeldt. Det var overvejende betænkeligt at anse afskedigelsen som urimelig bl.a. under hensyn til, at det var usikkert, hvornår arbejdet kunne genoptages. Den var derimod urimelig i forhold til det barselsvikariat, hun bestred midlertidigt. Der kunne ikke statueres genansættelse i vikariatet for tiden efter dettes formelle udløb. Virksomheden havde overtrådt den overenskomst-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 186

mæssige fremgangsmåde ved afskedigelsen ved ikke at indlede fagretlig behandling og ved at afskedige den pågældende, inden resultatet af denne forelå. Virksomhedens retsstilling burde ikke blive bedre, fordi den ved overenskomstbrud gennemtvang en fratræden. Der var intet grundlag for at antage, at samarbejdsmulighederne mellem parterne var ødelagt. Der blev herefter statueret ret til genansættelse.

FV 28/9 1978, langvarig sygdom: Udtalt, at en overenskomsts bestemmelse om beskyttelse af tillidsmænd mod afskedigelse, der ikke er begrundet i tvingende årsager, vel ikke tager sigte på den situation, at tillidsmanden er langvarigt syg. Hvis virksomheden under sådanne omstændigheder finder at måtte afskedige tillidsmanden, og afskedigelsen alene er begrundet i langvarig sygdom, kan man ikke kritisere arbejdsgiverens disposition. I den foreliggende sag havde arbejdsgiveren antaget anden arbejdskraft, og der var ingen tillid til, at tillidsmanden på ny ville blive en tilstrækkelig stabil arbejdskraft. Herefter blev virksomheden frifundet.

FV 21/11 1959, aldersgrænse: Udtalt, at hvis der i et firma gælder en almindelig aldersgrænse for funktionærer, må denne antages også at gælde for tillidsmænd.

ØL 3/9 1992 – 5. afd. 232/1991, opsigelse i henhold til en vedtagelse om nedsat opsigelsesvarsel ved langvarig sygdom: Udtalt, at den i funktionærloven § 5, stk. 2 indeholdte 120-dages regel også omfatter sygefravær, som har sin årsag i tilskadekomst i tjenesten. Den i reglen hjemlede adgang til afskedigelse som følge af ansattes sygefravær var, når den ansatte var valgt som tillidsmand, uforenelig med nogle i realiteten ubegrænsede rettigheder til at modsætte sig afskedigelse af tillidsrepræsentanter, som ved overenskomstens særlige tillidsmandsregler var tillagt en faglig organisation. *Da* imidlertid afskedigelsesårsagen havde direkte hjemmel i loven og herudover beroede på en skriftlig, individuel aftale, *da* den omtalte bestemmelse i tillidsmandsreglerne lige så naturligt måtte fortolkes som en regel, der skulle sikre tillidsmanden mod mere eller mindre diskretionær opsigelse, men ikke herudover tilsigtede at stille vedkommende bedre end de øvrige ansatte, *da* der ikke under sagen var fremkommet noget, som lod formode, at lønmodtagersiden med saglig argumentation havde kunnet tilsidesætte den trufne afgørelse som ubegrundet, *da* afskedigelsen alene var forårsaget af den pågældendes sygdom, og således ikke indeholdt noget skjult angreb på tillidsmandsordningen, samt *da* den syge under sit langvarige sygefravær heller ikke havde været i stand til at varetage sit tillidsmandshverv, ansås den særlige afskedigelsesprocedure ikke at skulle komme til anvendelse, når beslutningen om afskedigelse som i det foreliggende tilfælde beroede på medarbejderens sygdom i mere end 120 dage.

Afskedigelser begrundet i virksomhedens forhold

Også forhold på arbejdsgiverside vil kunne berettige en tillidsmandsafskedigelse. Kan det således godtgøres, at der foreligger såkaldt arbejdsmangel på tidspunktet for afskedigelsen, hindrer tillidsmandsbeskyttelsen ikke opsigelse. Mangel på arbejde – udtrykket dækker over svigtende afsætnings- eller driftsmæssige mulighe-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 187

der for at beskæftige tillidsmanden – udgør som udgangspunkt tilstrækkeligt tvingende afskedigelsesgrund. Og det er herved uden betydning, om der længere ude i fremtiden – altså efter den fastsatte fratrædelsesdato – kan forudses at blive beskæftigelse pånyt.

Der er en del problemer forbundet med at fastlægge tillidsmandsbeskyttelsens udstrækning ved arbejdsmangel. Disse er belyst gennem et meget stort antal sager. Tendensen i retspraksis er imidlertid klart gået i retning af en udvidelse af tillidsmandsbeskyttelsen og altså af en skærpelse af kravene til arbejdsgiveren. Det er derfor på dette område – generelt set – afgørelserne fra de sidste årtier, man bør hæfte sig ved.

På dette grundlag kan siges følgende:

Betingelse 1: Afsætnings- eller driftsmæssigt begrundet arbejdsmangel

Der må først og fremmest foreligge arbejdsmangel i stillingen, altså *afsætningsbetinget mangel på arbejde* eller bortfald af arbejde på grund af en *drifts- eller renteringsmæssigt begrundet beslutning om produktionsomlægning*.

I sidstnævnte henseende bemærkes, at afskedigelsesberettigende arbejdsmangel meget vel kan *opstå på grund af arbejdsgiverens dispositioner*. Den kan således skyldes, at virksomheden har besluttet ikke at tage ordrer ind, som kunne have været udført, eller besluttet at omstrukturere, rationalisere og modernisere med bortfald af gamle arbejdsfunktioner til følge. Hvad dette angår, gælder, at arbejdsgiveren har et meget frit skøn over det driftsmæssigt/økonomisk ønskelige i at opretholde den hidtidige aktivitetsprofil – herunder ud fra sin egen vurdering af, hvad fremtidsudsigterne tilsiger. Indskrænkninger og forandringer, som er resultatet af påviselige, rationelle overvejelser af denne art, vil være tilstrækkelig afskedigelsesgrund. Dette gælder også, selv om det senere måtte vise sig, at der blev skønnet forkert, og at man altså kunne have klaret sig uden at indskrænke eller forandre driften. På samme måde vil i offentlige ansættelser den arbejdsmangel, som skyldes de folkevalgte organers beslutninger om at indskrænke, som udgangspunkt udgøre tilstrækkelig afskedigelsesgrund.

Samlet kan således siges, at beslutningen om indskrænkning blot ikke må være *rettet mod tillidsmandsinstitutionen, tillidsmanden eller fagforeningen*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 188

Eksempler på afsætningsbetinget mangel på arbejde:

FV 18/11 1996, udlægning af opgaver uden for virksomheden p.g.a. faldende ordrer og behov for omkostningsminimering: Et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem var beskæftiget som teknisk konsulent i en virksomhed, som imidlertid oplevede kraftigt fald i omsætningen, hvorfor man, for at skabe større fleksibilitet og minimere omkostningerne, i stigende grad valgte at lægge opgaver udenfor virksomheden. – Antaget, at dette var tilstrækkelig arbejdsmangel i relation til tillidsmandsreglerne, hvorefter der krævedes tvingende afskedigelsesgrund.

FV 28/3 1993, produktionen overtoges af andre produktionssteder i koncernen, idet der var overkapacitet i forhold til afsætningen; produktionen øgedes ikke på de andre produktionssteder: I forbindelse med rationalisering af produktionen i en mejerikoncern afskedigedes en sikkerhedsrepræsentant og en tillidsrepræsentant på et af de herunder hørende mejerier. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at der gennem nogen tid havde været overvejelser om at overføre det pågældende mejeris produktion af fetaost til to andre produktionssteder (mejerier), og at der på mejeriet var et betydeligt lager, som ikke umiddelbart kunne afsættes, ligesom det var dokumenteret, at produktionen på de to andre mejerier ikke blev forøget i den følgende tid. De manglende afsætningsmuligheder havde herefter haft betydning for den endelige beslutning om nedlæggelse af mejeriet, hvorfor denne ikke udelukkende havde været en overflytning af produktionen men tillige udslag af arbejdsmangel. Afskedigelserne var derfor berettigede.

FV 15/12 1977, overdragelse af virksomheden og overflytning af produktionen i denne forbindelse p.g.a. ordremangel: Et selskab overdrog sin produktion til en anden virksomhed, der ønskede at overføre den fra de hidtidige anlæg til sine egne anlæg i Jylland. Overdragelsen skyldtes, at produktionen var urentabel på grund af svigtende ordretilgang, og selskabet trådte senere i likvidation som insolvent. En sikkerhedsrepræsentant blev imidlertid afskediget med varsel som almindelig arbejder med henvisning til, at det efter overenskomsten gældende særlige opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter bortfaldt ved arbejdsmangel. – Udtalt, at det under de foreliggende omstændigheder, hvor virksomhedens ledelse kæmpede for at holde den i gang, ikke havde kunnet bebrejdes ledelsen, at opsigelsen ikke var afgivet tidligere, og at denne var lovlig på grund af svigtende ordretilgang og forringede afsætningsmuligheder.

Eksempler på arbejdsmangel p.g.a. drifts- eller renteringsmæssigt begrundet produktionsomlægning:

FV 10/7 1992, omfattende omorganisering således at arbejdet bortfalder eller overføres til et andet sikkerhedsområde: I forbindelse med en omfattende omorganisering i en virksomhed afskedigedes 4 ud af 30 sikkerhedsrepræsentanter i tilknytning til afskedigelse af et i øvrigt meget betydeligt antal medarbejdere. Forbundet hævdede, at der ikke forelå den efter overenskomsten nødvendige tvingende afskedigelsesgrund. – Udtalt, at en omfattende omorganisering efter omstændighederne kan medføre, at der foreligger tvingende afskedigelsesgrund, og at dette således gælder, hvis det arbejde, de pågældende udfører, bortfalder eller overføres til en afdeling under et andet

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 189

sikkerhedsområde. Ingen af afskedigelserne havde nogen forbindelse med pågældendes arbejde som sikkerhedsrepræsentanter, og man var enedes om at lade sikkerhedsorganisationen fortsætte uændret, indtil omorganiseringen var tilendebragt.

FV 11/7 1991, omdannelse af lavprisvarehus til servicevarehus: En sikkerhedsrepræsentant ansat i et bolighus blev opsagt i forbindelse med dettes ændring fra lavprisvarehus til servicevarehus med henblik på at opnå en tilfredsstillende indtjening. – Antaget, at da formålet havde været at begrænse antallet af medarbejdere til dem, der havde størst varekundskab, var det bevist, at der havde været tvingende årsager til opsigelsen.

FV 25/9 1990, lukning af en fabrik, idet nogle af ejerne ønskede at udtræde, da de ikke anså produktionen for rentabel: En overenskomst bestemte, at en tillidsmandsafskedigelse skulle have tvingende grund, og at tillidsrepræsentanten i øvrigt ved afskedigelse havde et særligt langt opsigelsesvarsel, der dog bortfaldt i tilfælde af arbejdsmangel. En virksomhed blev nu lukket i kraft af, at to af ejerne ønskede at udtræde, idet de anså dens fabrikation for urentabel. – Udtalt, at lukning af en fabrik er tvingende afskedigelsesgrund.

SH 6/11 1996, sikkerhedsrepræsentant ønskede ikke at acceptere ændring af arbejdstiden i kraft af omlægning af organisationen: En arbejdsgiver ønskede en sikkerhedsrepræsentants arbejdstid ændret fra kl. 7-15 til kl. 8-16, hvilket pågældende imidlertid ikke ville gå med til. Følgen var, at han blev afskediget. – Udtalt, at efter bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, kan afskedigelse kun finde sted, såfremt der foreligger tvingende årsag. Den særlige beskyttelse mod afskedigelse medfører imidlertid ikke, at pågældende er beskyttet mod, at arbejdstiden ændres, såfremt der er saglig grund hertil. Det henhører under ledelsesretten at foretage omlægninger af organisationen, også selv om disse medfører ændring af arbejdstiden for de ansatte, herunder de særligt beskyttede. Da den varslede arbejdstid lå inden for normal daglig arbejdstid, havde pågældende været forpligtet til at tåle denne ændring. Det fandtes på denne baggrund efter bevisførelsen godtgjort, at der havde foreligget tvingende årsager til opsigelsen, idet der ikke var andre stillinger inden for pågældendes arbejdsområde, som opfyldte de krav, den afskedigede havde til arbejdstiden.

Eksempler på politisk betinget arbejdsmangel i offentlige ansættelser:

FV 12/4 1991, budgetreduktioner: En civilingeniør, der var ansat ved en forskningsinstitution, og som var tillidsmand, afskedigedes den 1. oktober 1990 i anledning af et reduceret budget. – Det måtte anses for godtgjort, at beslutningen om nedlæggelsen af den forskningsaktivitet, han var beskæftiget med, blev truffet efter indgående og saglige overvejelser af, hvilke løsninger, der måtte anses for bedst stemmende med instituttets interesser og internationale forpligtelser. Efter oplysningerne om det antal ingeniører, som på beslutningstidspunktet var beskæftiget med de projekter, der ville falde bort, kunne det ikke kritiseres, at ledelsen valgte at foretage afskedigelserne alene i den relativt højtlønnede personalegruppe, og at man havde skønnet, at de bortfaldne opgaver modsvarede 3 ingeniørers arbejde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 190

FV 13/9 1990, økonomisk reduktion efter politisk diktat: I konsekvens af politiske beslutninger vedrørende en kommunes arbejdskraftforbrug afskedigedes en akademisk medarbejder, der tillige var tillidsmand. – Det måtte lægges til grund, at det politisk var pålagt kommunen at foretage besparelser, og at det var en kommunalpolitisk afgørelse at fastsætte serviceniveauet på det pågældende arbejdsområde. Når det politisk blev bestemt, at der skulle ske en begrænsning af de ressourcer, der skulle anvendes, måtte det anses for en saglig afgørelse, at dette skulle ske på den måde, at man opgav at anvende akademisk uddannet og derfor højere aflønnet arbejdskraft på et tidspunkt, hvor de opgaver, som krævede en sådan arbejdskraft, var ophørt. Det måtte lægges til grund, at arbejdet kunne videreføres på rutinebasis af personale ansat på lavere niveau eller overføres til andre kommunale organer uden forøgelse af personalenormeringen i disse grupper. Der var derfor ingen forpligtelse for kommunen til fortsat at have den højtlønnede arbejdskraft beskæftiget.

FV 8/1 1990, alternativet var, at tjenestemand skulle afskediges med et betydeligt lønkrav til følge: En reparatør, der var sikkerhedsrepræsentant i en amtskommune, afskedigedes med henvisning til nedlæggelse af et antal stillinger. Tillidsmandsreglerne krævede tvingende afskedigelsesgrund og fastslog endvidere, at spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse og en godtgørelse for uberettiget opsigelse skulle afgøres af en voldgiftsret. – Tvingende afskedigelsesgrund forelå ikke blot, fordi man ved i stedet for at afskedige den pågældende at have afskediget en af to tjenestemandsansatte, der kraft af deres stillinger som tjenestemænd ved afskedigelse havde betydelige krav mod ansættelsesmyndigheden, pådrog sig disse betydelige udgifter. Tvingende årsager forelå heller ikke blot, fordi disse to andre reparatører havde væsentlig større anciennitet end den afskedigede.

FV 9/9 1984, offentlig myndigheds beslutning om at nedskære serviceniveauet: En sikkerhedsrepræsentant og medlem af samarbejdsudvalget ved de kommunale værker i en kommune afskedigedes under henvisning til arbejdsmangel. De på området gældende tillidsmandsregler tilsagde tillidsmænd beskyttelse mod afskedigelse, der ikke var tvingende begrundet, ligesom der i samarbejdsregler var taget stilling til proceduren i forbindelse med rationaliseringsforanstaltninger m.v., som kunne få personalemæssig betydning. – Det var utvivlsomt, at der var sket en betydelig nedgang i arbejdsmængden på de områder, hvor den pågældende var beskæftiget, hvortil kom, at såfremt kommunen havde besluttet at nedskære serviceniveauet på dette område med den følge, at stillinger kunne nedlægges, ville også en sådan fremgangsmåde instituere en arbejdsmangel, der kunne berettige til afskedigelse af en tillidsmand. Afskedigelsen ansås herefter for begrundet i arbejdsmangel.

FV 29/5 1984, et amtsråds beslutning om besparelser på driftsbudgettet: Amtsrådsbeslutning om besparelser var arbejdsmangel antoges at afgive tvingende afskedigelsesgrund. Ledelsen kunne ikke undvære andre medarbejdere, og på tillidsmandens arbejdsområde – blikkenslagerarbejde – var der kun begrænsede arbejdsopgaver tilbage.

Derimod er det *ikke tilstrækkelig tvingende afskedigelsesgrund, at arbejdsgiveren blot har undladt at foretage en fornuftig arbejdsplan-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 191

lægning, der havde muliggjort fortsat beskæftigelse af lønmodtagerrepræsentanten.

U 1984/595 H, arbejdsmangel i skolevæsenet, skemalægningens betydning: En lærer var valgt til sikkerhedsrepræsentant i medfør af § 6, stk. 3, i arbejdsmiljøloven, men blev opsagt. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at skolen var uden mulighed for at foretage en skemalægning, således at den pågældende fortsat ville være beskæftiget med fag og i klasser, som i rimeligt omfang svarede til skolens behov og hans uddannelse og evner. Det var heller ikke godtgjort, at han havde disciplinære vanskeligheder, og der forelå herefter ikke de tvingende grunde, som efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, sammenholdt med den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst var en forudsætning for lovlig afskedigelse.

I konsekvens af det sagte gælder naturligvis også, at en arbejdsmangel, som tilvejebringes *netop med sigte på* at slippe af med tillidsmanden, ikke berettiger til afskedigelse af denne.

FV 19/3 1982, afløser ansat for syg sikkerhedsrepræsentant: Antaget, at arbejdsmangel ikke forelå, efter at en sygemeldt sikkerhedsrepræsentant blev rask igen. Der var blevet ansat en afløser for den pågældende under fraværet.

FV 10/2 1929, arbejdsmangelens virkelighed: Udtalt: *„I det foreliggende tilfælde angiver aktieselskabet, at hjemsendelsen skyldtes arbejdsmangel, og hvis dette anbringende må skønnes rigtigt, ses det ikke, at forbundets påstand er beføjet, da ifølge bestemmelsen en tillidsmand kan afskediges uden varsel på grund af arbejdsmangel. Herved må dog bemærkes, at arbejdsmanglen må være virkelig, ikke blot et påskud, og at den ikke må være kunstig fremkaldt med det formål at skaffe sig af med en tillidsmand, f.eks. ved uden driftsmæssig grund at indskrænke den normale produktion i det nævnte øjemed. At dette sidste skulle være tilfældet her, er end ikke fra nogen side gjort gældende."*

Betingelse 2: Tvingende nødvendighed for at afskedige netop lønmodtagerrepræsentanten

Selv om der foreligger arbejdsmangel i den nævnte forstand, skal det imidlertid være tvingende nødvendigt at afskedige *netop* lønmodtagerrepræsentanten. Det kan også udtrykkes på den måde, at *tillidsmanden – alt andet lige – skal afskediges sidst blandt ligemænd*. Dette gælder uden hensyn til, om overenskomsten i tilfælde af arbejdsmangel ellers kræver afskedigelse efter anciennitet.

FV 24/2 1988, kutyme for afskedigelse efter anciennitet: Antaget, at en kutyme for, at de, der havde mindst anciennitet, skulle afskediges først, måtte vige for tillidsmandsbeskyttelsen.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 192

FV 21/10 1984, overenskomstregel om afskedigelse efter anciennitet: Overenskomstbestemmelse om, at afskedigelse p.g.a. arbejdsmangel skulle ske efter anciennitet, måtte vige for overenskomstens tillidsmandsregler.

Godtgøres det, at der ikke er mere at lave inden for tillidsmandens sædvanlige arbejdsfelt, er der således som udgangspunkt afskedigelsesgrund. Men hvis den efterfølgende udvikling viser, at der alligevel ikke var overskud af arbejdskraft, kan det naturligvis være vanskeligt at føre bevis for, at der på tidspunktet for opsigelsen var en tilstrækkeligt påtrykkende arbejdsmangel.

FV 15/7 1987, den afskedigede fik kort tid efter tilbudt genansættelse, og der var blevet overflyttet en mand fra en anden afdeling for at klare arbejdet: Overenskomsten krævede tvingende grund for afskedigelse. Da der havde foreligget arbejdsmangel, havde en afskedigelse af en nyvalgt forsåvidt været berettiget. Det var imidlertid ikke godtgjort, at der forelå tvingende grunde til at afskedige netop ham, navnlig ikke når der samtidig var blevet overflyttet en mand fra en anden afdeling, og der kort efter blev tilbudt ham genansættelse, imod at en anden blev afskediget. Selv om virksomheden havde rådført sig med medarbejderne om, hvem der skulle afskediges, måtte den have gjort klart for dem, at der ikke var grundlag for afskedigelse af en tillidsrepræsentant.

I det praktiske liv kan det være vanskeligt at administrere det nævnte udgangspunkt: For det første kan der være problemer med at bestemme, *hvad tillidsmandens arbejdsfelt omfatter*, og hvilke stillinger han altså kan kræve sig overflyttet til. For det andet må det vurderes, *om den afskedigelsestruede tillidsrepræsentant er **så** meget ringere end anden mulig arbejdskraft i de relevante stillinger*, at det er tvingende nødvendigt at afskedige *netop* ham.

Bestemmelsen af det relevante arbejde.
Såfremt tillidsmanden indgår på lige fod med andre medarbejdere i en gruppe, som *samlet* er tillagt visse arbejdsopgaver, på den måde at de funktioner, den enkelte udfører, ikke adskiller sig fra de øvriges, skal han afskediges sidst i gruppen. Samme gælder, såfremt der fortsat er *ligeartet* arbejde tilbage *andetsteds* i den bedrift, som den afskedigelsestruede tillidsmand er ansat i, idet han så normalt kan kræve sig overflyttet hertil.

Når der tales om „ligeartet" arbejde, ligger heri, at tillidsmanden, såfremt *hans* arbejde forsvinder, efter omstændighederne har ret til at overtage kollegers mere eller mindre *anderledes* arbejde, herunder evt. *på at blive overflyttet* til andet tilsvarende arbejde. Han kan blot

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 193

ikke kræve overflytning til en stilling, som kræver egentlig omskoling. I øvrigt gælder, at selv om arbejdsgiverens vurdering af, hvorvidt tillidsmandens kvalifikationer er tilstrækkelige til at bestride en ny funktion, har væsentlig betydning, så må arbejdsgiveren dog på overbevisende måde kunne forklare, hvad *grundlaget* er for denne vurdering.

Med hensyn til spørgsmålet om, hvornår alternativt arbejde efter sin art ligger så langt fra tillidsmandens oprindelige, at der er tvingende grunde til ikke at flytte ham derhen, findes en omfattende retspraksis:

AT 1982/128 – FV 17/2 1982, fabrikken lukkede, så at der vel var arbejdsmangel, men tillidsmanden havde samme faglige kvalifikationer som 8 kolleger, der blev overført til en tilkøbt bedrift: Udtalt: *„Det må i denne sag lægges til grund, at afskedigelsen skyldes arbejdsmangel på grund af svigtende råvaretilførsel. Arbejdsmanglen førte til lukning af den fabrik, på hvilken L var beskæftiget, men 8 af fabrikkens arbejdere blev overført til den anden fabrik (som virksomheden havde købt). Kun to af fabrikkens arbejdere blev afskediget, deriblandt tillidsmanden. Det må endvidere lægges til grund, at L havde samme faglige kvalifikationer som de 8 overførte arbejdere. Reglerne om tillidsmandsbeskyttelse findes i en sådan situation at måtte føre til, at tillidsmanden ikke afskediges som en af de første, og det findes ikke at gøre nogen forskel, at der var en tillidsmand på den tilkøbte fabrik. Der findes således ikke at have foreligget tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden."*

AT 1980/109 – FV 16/10 1980, funktionen bortfaldt på grund af overgang til ny teknik, og der skete driftsreduktioner, men der vidstes at ville blive en stilling ledig inden for tillidsmandsområdet, og denne blev besat af en ansøger udefra: En tillidsmand beskæftigede sig med et arbejde, som på grund af overgang til ny teknik i det væsentlige bortfaldt. Samtidig skete der på grund af indskrænkninger i virksomhedens drift betydelige reduktioner af personalet. Man måtte imidlertid gå ud fra, at der omkring det tidspunkt, hvor det blev besluttet at opsige tillidsrepræsentanten, var eller vidstes snart at ville blive en passende stilling ledig inden for det pågældende tillidsmandsområde. Denne stilling blev besat af en ansøger udefra, uden at det i denne forbindelse under sagen blev gjort gældende, at tillidsrepræsentanten ikke var kvalificeret til den. – Statueret, at virksomheden som følge af den tillidsmanden tilkommende beskyttelse mod afskedigelse ikke burde have gennemført denne uden først at have tilbudt ham den ledigblevne stilling.

AT B 1986-90/127 – FV 5/11 1989, det mulige arbejde krævede uddannelse gennem nogen tid: En tillidsrepræsentant blev afskediget i forbindelse med en rekonstruktion og rationalisering af virksomheden, som af økonomiske grunde var blevet besluttet af ledelsen. Ved denne rationalisering var flere kontorfunktionærstillinger blevet nedlagt, deriblandt den, tillidsrepræsentanten havde beklædt i 4½ år. – Udtalt, at afskedigelsen havde baggrund i arbejdsmangel, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt der var den efter overenskomsten fornødne tvingende afskedigelsesgrund, måtte afgøres i lyset af, om der var pligt til at overflytte ham til en anden kontorfunktionærstilling.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 194

Muligheden for at overtage noget arbejde, der blev udført af en maskinmester, udgjorde ikke nogen løsning i så henseende, idet overtagelsen af dette kontorarbejde ikke ville kunne udfylde den afskedigedes arbejdstid. Af de herefter tilbageværende 7 kontorfunktionærstillinger, var der efter det oplyste kun én stilling, som den afskedigede kunne overtage. Siden hans tidligere beskæftigelse i løn- og personaleafdelingen, hvor denne stilling var placeret, havde man imidlertid her anskaffet et nyt edb-system, som den, der nu bestred funktionen, gennem nogen tid var blevet oplært i at betjene, og som tillidsrepræsentanten ikke ville kunne betjene uden særlig uddannelse gennem nogen tid. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at der havde været de fornødne tvingende afskedigelsesgrunde.

FV 27/8 1996, pligten til at overveje seriøst, om man i stedet for en foretagen nyansættelse ved en ændret kombination af de ansattes arbejdsopgaver kunne have skabt en stilling i selskabet, som den afskedigede kunne bestride; pligten til at finde en stilling andetsteds i den koncern, selskabet tilhørte: En ledende funktionær, der var tillidsmand, var ansat i et selskab under en finansiel koncern, men på grund en ændret sammensætning og behandling af kontraktsporteføljen hos selskabet opstod der i 1995 arbejdsmangel i en sådan grad, at der måtte nedlægges en stilling i afdelingen, mest nærliggende den som pågældende beklædte. Tillidsmanden blev herefter afskediget. – Efter overenskomsten krævede afskedigelse imidlertid tvingende grund, hvorfor det var afgørende, om arbejdsgiveren havde godtgjort, at forholdene inden for virksomhedens område var således, at den foreliggende arbejdsmangel gjorde det nødvendigt at opsige pågældende. Derimod kunne det ikke være afgørende, om det var godtgjort, at der ikke var mulighed for at skaffe pågældende passende ansættelse inden for koncernens område, idet en så vidtgående forpligtelse hverken kunne antages at følge af tillidsmandsaftalen eller andre forhold i sagen. Ved afgørelsen af, hvorvidt selskabet måtte antages at have godtgjort, at forholdene var således, at han måtte opsiges, toges det i betragtning, *at* der i selskabet var behov for tilførelse af administrativ kompetence i form af en aflastning af direktøren, *at* der så sent som i sommeren 1995 blev ansat en ny salgskonsulent, og *at* det ikke synes at have været genstand for tilstrækkelig grundig overvejelse i selskabet, om man i stedet for den nævnte nyansættelse netop i den virksomhed, tillidsmanden var ansat i og den aldeles uvarslede afskedigelsessamtale med tillidsmanden ved en ændret kombination af de ansattes arbejdsopgaver – ledelsens, salgskonsulenternes og sagsbehandlernes – kunne have skabt en stilling, tillidsmanden kunne bestride. Afskedigelsen var derfor ikke begrundet i tvingende årsager.

FV 24/11 1992, arbejdsgiverens konkurs og virksomhedsoverdragelse, hvor hovedparten af de ansatte fortsatte: Antaget, at også et konkursbo skal godtgøre, at der er tvingende afskedigelsesgrund i relation til lønmodtagerrepræsentanter. Hovedparten af de ansatte fortsatte, og afskedigelsen ansås herefter at savne tvingende grund.

FV 17/7 1991, beviset for, at den afskedigedes kvalifikationer var dårligst; pligten til at tåle en vis oplæring af pågældende til anden funktion: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel og på grundlag af en kvalifikationsbedømmelse af hver enkelt medarbejder. – Udtalt, at der forelå en produktionsnedgang, som ubestridt havde medført arbejdsmangel, således at antallet af arbejdere var reduceret fra 13 til 11 inden for det pågældende fagområde, og at den afskedige-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 195

des arbejdsfunktion var blevet udlagt til de tilbageblevne kolleger. Afdelingen var imidlertid trods afskedigelserne og omstruktureringen i det væsentlige intakt, og virksomheden fandtes ikke ved den foretagne kvalifikationsbedømmelse at have godtgjort, at den afskedigedes kvalifikationer var så meget dårligere end kvalifikationerne hos de tilbageblevne kolleger, at det ikke fortsat havde været muligt at beskæftige ham inden for sit fagområde, hvor han havde arbejdet i mange år. Den omstændighed, at dette måtte forudsætte en oplæring, fandt opmanden ikke i den foreliggende situation kunne føre til et andet resultat, idet oplæringen efter sin karakter ikke i tid og omfang gik ud over, hvad en arbejdsgiver måtte tåle, når alternativet er at afskedige en medarbejder med særlig beskyttelse.

FV 28/6 1989, det ville have været muligt efter nogen omskoling at beskæftige den afskedigede, der havde høj anciennitet og erfaring fra hele virksomheden, i en anden afdeling: En medarbejder, der var arbejdsstudietillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, var blevet afskediget. – Det fandtes efter bevisførelsen ikke godtgjort, at det ikke havde været muligt efter nogen omskoling at beskæftige medarbejderen, der havde høj anciennitet, og som havde kendskab til arbejdet i hele virksomheden, i en anden afdeling af denne. Der havde således ikke foreligget de nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen.

FV 23/4 1987, der var en ledig stilling andetsteds, som imidlertid blev besat med en anden; ikke ekstraordinære omskolingsproblemer: En tillidsmand, som i henhold til de gældende tillidsmandsregler kun kunne afskediges, såfremt der forelå tvingende afskedigelsesgrund, blev opsagt med henvisning til, at det arbejde, den pågældende udførte, faldt bort, hvorfor der forelå arbejdsmangel. Forbundet havde imidlertid den opfattelse, at der kunne have været anvist tillidsmanden anden passende beskæftigelse, samt at ikke alle arbejdsopgaverne var faldet bort. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at han var mindre kvalificeret end de ansøgere, der havde meldt sig til en ledig stilling, herunder den person, som var blevet ansat i samme, eller at hans ansættelse i stillingen ville have givet anledning til ekstraordinære omskolingsproblemer. Det måtte forekomme nærliggende at tage stillingen i betragtning ved overvejelserne af, hvorvidt der forelå tvingende afskedigelsesgrund i relation til en tillidsmand, der endog havde 20 års anciennitet på stedet. Herefter ansås arbejdsgiveren ikke at have opfyldt de krav, som efter almindelig arbejdsretlig praksis stilles til beviset for at en tillidsmandsafskedigelse kan anses begrundet i tvingende årsager.

FV 27/3 1985, tillidsmandens arbejde faldt vel væk i anledning af omstruktureringer, men der var fortsat beskæftiget op mod 20 medarbejdere med tilsvarende funktioner: Der var enighed om, at den afskedigede tillidsmands arbejdsområde faldt bort i kraft af en omstrukturering. Spørgsmålet måtte herefter være, om den særlige tillidsmandsbeskyttelse førte til, at der burde være sket en overflytning til en af de arbejdsopgaver, som blev tilbage. Den afskedigede havde under en mere end 20-årig ansættelse arbejdet i forskellige afdelinger og var således i stand til at overtage andet arbejde. Der var også efter omstruktureringen fortsat beskæftiget op mod 20 medarbejdere med tilsvarende arbejdsfunktioner, og det måtte antages, at det havde været muligt at placere den afskedigede i en af disse stillinger.

FV 20/2 1985, stillingen bortfaldt i kraft af teknologisk omlægning, og pågældende

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 196

fik ikke som en kollega tilbudt andet arbejde i virksomheden: En prøveassistent, som havde været ansat i 25 år, og som var valgt som tillidsrepræsentant, afskedigedes i anledning af, at det arbejde, han var beskæftiget med, omlagdes i forbindelse med indførelsen af mere avanceret teknologisk udstyr. Han var ikke i stand til at bestride det nye arbejde og var heller ikke uddannet hertil, men fik ikke som en kollega tilbudt anden beskæftigelse inden for virksomheden. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at en virksomhed af den størrelse, der var tale om, ikke kunne have tilbudt tillidsrepræsentanten beskæftigelse i en anden afdeling, ligesom det var sket med kollegaen.

FV 28/8 1981, pågældende kunne uden vanskeligheder være overflyttet til en tilsvarende stilling, efter at hans arbejde faldt bort på grund af arbejdsmangel: En funktionæroverenskomst tilsikrede funktionærerne adgang til at vælge en talsmand, således at denne havde ret til særlig godtgørelse, såfremt han blev afskediget, uden at der var tvingende årsager hertil. – Antaget, at dette udtryk måtte forstås på samme måde som udtrykket tvingende årsager i de almindelige tillidsmandsregler. Da den pågældende talsmand uden vanskeligheder kunne have været overflyttet til en tilsvarende stilling, efter at hans arbejde faldt bort på grund af arbejdsmangel, ansås afskedigelsen ikke for tvingende nødvendig.

FV 23/4 1979, salg af (kun) den vogn, tillidsrepræsentanten kørte som chauffør: En virksomhed afskedigede en tillidsrepræsentant i anledning af, at man afhændede den vogn, han kørte, i forbindelse med en produktionsindskrænkning. Overenskomsten fastslog imidlertid, at afskedigelser af tillidsrepræsentanter kun burde foretages, når der var tvingende grund hertil. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at der ikke var de nødvendige tvingende grunde. Den omstændighed, at arbejdsgiveren af de ibrugværende 8 vogne solgte den, som tillidsrepræsentanten normalt kørte, kunne således ikke begrunde en afskedigelse, når han tidligere havde kørt de andre vogne og var kvalificeret til at køre vogne af den pågældende størrelse.

FV 27/1 1979, arbejdet ved den maskine, hvor tillidsmanden var beskæftiget, faldt væk p.g.a. arbejdsmangel; han kunne have været tildelt andet arbejde, idet pågældende afdeling først blev lukket noget senere: Produktionen ved den maskine, hvor tillidsmanden var beskæftiget, blev standset, men han kunne have været tildelt andet arbejde, idet hans afdeling først blev lukket senere. Afskedigelsen ansås retsstridig.

FV 17/11 1976, tillidsmanden var chauffør, og (kun) hans vogn bortsolgtes: En vognmand begrundede afskedigelsen af en chauffør, der var tillidsmand, med, at dette måtte kunne lade sig gøre, når pågældendes vogn blev afmeldt, uden at der blev skaffet en anden vogn i stedet. Der var efter afskedigelsen fortsat beskæftiget 7 chauffører, hvoraf 3 førte vogne svarende til tillidsmandens. Afskedigelsen blev herefter underkendt.

FV 21/10 1974, spm. om overflytning til andet arbejde på en byggearbejdsplads: Udtalt: *„Som tvingende grunde må efter sædvanlig praksis anses det forhold, at der ikke er mere arbejde til den pågældende på arbejdspladsen. Afgørelsen af, om en tillidsmand (i det konkrete tilfælde en murerarbejdsmand), når det arbejde, han har været beskæftiget med, ophører, kan kræve sig overflyttet til andet arbejde på pladsen, må træffes under hensyntagen til den måde, hvorpå arbejdet lægges til rette og orga-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 197

niseres på byggepladser. Dette vil formentlig ofte medføre, at overflytning til andet arbejde ikke kan kræves. I nærværende tilfælde havde tillidsmanden ved afskedigelsen en kort tid været beskæftiget som hjælper for to svende, hvis arbejde ophørte, men han havde tidligere udført andet arbejde på byggepladsen. På pladsen var der beskæftiget 15 arbejdsmænd, hvoriblandt nogle ikke var hjælpere for bestemte svende. Alt arbejde var daglønsarbejde. Gennem de foreliggende oplysninger findes det ikke gjort antageligt, at det blandt arbejdsmændene har været nødvendigt at afskedige netop tillidsmanden, og der vil derfor være at tilkende ham en erstatning."

Førhen tilstod man arbejdsgiveren en bredere ramme for skønnet over det mulige i at flytte lønmodtagerrepræsentanten. Se f.eks.: *FV 14/3 1961:* Ingen ubetinget ret til overflytning til andet arbejde, når dette vil medføre afskedigelse af en anden arbejder; imidlertid var der to arbejdere udlånt af en anden virksomhed tilbage, hvis arbejde havde kunnet bestrides af den afskedigede – ikke afskedigelsesgrund. *FV 7/11 1959:* Der var ikke mere arbejde tilbage af den slags, tillidsmanden hidtil havde været beskæftiget med, og han havde ikke krav på at blive sat til andet arbejde, hvortil han ikke skønnedes kvalificeret, med den virkning at en arbejder dér måtte afskediges i stedet. *FV 2/5 1955:* Arbejdsgiveren var ikke pligtig at overføre pågældende til andet arbejde, hvortil hun ikke ansås kvalificeret. *FV 17/1 1944:* Intet krav på overflytning til arbejde, der ikke svarede til tillidsmandens kvalifikationer, når andre findes mere egnede til dette arbejde; med lidt god vilje fra arbejdsgiveren kunne tillidsmanden imidlertid være sat til tilsvarende arbejde inden for sit område – ikke afskedigelsesgrund. *FV 5/9 1937:* Ingen pligt til at overføre tillidsmanden til et arbejde, en nyantaget mand havde, og afskedige denne, idet dette ikke havde løst arbejdsmangelproblemet. *FV 10/2 1929:* Ingen sådan overflytningsret, idet en kollega så evt. måtte hjemsendes.

Overflytning kan efter omstændighederne endog kræves, selv om *den arbejdsmæssigt ligeartede stilling er placeret uden for den afskedigelsestruedes tillidsmandsområde*.

AT B 1986-90/109 – FV 5/4 1989: I en virksomhed, der var opdelt i forskellige produktionsenheder, havde de dérværende fagforeningsmedlemmer valgt en tillidsmand for hver sådan enhed (hal). Imidlertid blev produktionen i en af disse haller nedlagt, og samtlige de i hallen ansatte arbejdere, herunder tillidsmanden, blev afskediget. – Antaget, at det måtte lægges til grund, at produktionsnedlæggelsen i den pågældende hal var driftsmæssigt begrundet, og at tillidsmanden var kvalificeret til at arbejde i andre haller. Det ansås for at være hovedreglen, at tillidsmænd ikke har krav på omplacering til en afdeling, i hvilken han ikke er tillidsrepræsentant, såfremt en sådan omplacering er nødvendig for at bevare hans beskæftigelse i virksomheden. Denne hovedregel kunne imidlertid efter opmandens opfattelse fraviges, hvis særlige grunde talte derfor, og dette måtte ikke mindst være tilfældet, når nedlæggelsen af den afdeling, hvori tillidsmanden er beskæftiget, i nogen grad er et led i virksomhedens rationaliseringsbestræbelser, og når produktion, der ligger nært op ad den ophørte, fortsætter i virksomhedens øvrige afdelinger. I sådanne situationer kan hensynet til beskyttelse af tillidsmandsinstitutionen nødvendiggøre, at man for så vidt angår beskyttelsen af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse betragter virksomheden

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 198

som en helhed, og det gælder ikke mindst når den nedlagte afdeling, som i det foreliggende tilfælde, er en afdeling, der kun beskæftiger få medarbejdere. I sådanne tilfælde vil administrative omlægninger af virksomhedens produktion muliggøre det for virksomhederne at afskedigede en uønsket tillidsrepræsentant, hvis man ikke betragter virksomheden som en helhed forsåvidt angår tillidsmandsbeskyttelsen. På denne baggrund antaget, at virksomheden burde have tilbudt tillidsrepræsentanten fortsat beskæftigelse ved arbejde i en af de andre afdelinger, hvortil han var kvalificeret, og at der følgelig ikke havde været tvingende årsager til at afskedige ham.

Drejer det sig om overflytning *fra fuldtid til deltid og omvendt*, opstår specielle problemer.

AT B 1986-90/127 – FV 5/11 1989: En tillidsrepræsentant blev afskediget i forbindelse med en rekonstruktion og rationalisering af virksomheden, som af økonomiske grunde var blevet besluttet af ledelsen. Ved denne rationalisering var flere kontorfunktionærstillinger blevet nedlagt, deriblandt den, tillidsrepræsentanten havde beklædt i 4½ år. – Udtalt, at afskedigelsen havde baggrund i arbejdsmangel, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt der var den efter overenskomsten fornødne tvingende afskedigelsesgrund, måtte afgøres i lyset af, om der var pligt til at overflytte ham til en anden kontorfunktionærstilling. Muligheden for at overtage noget arbejde, der blev udført af en maskinmester, udgjorde ikke nogen løsning i så henseende, idet overtagelsen af dette kontorarbejde ikke ville kunne udfylde den afskedigedes arbejdstid. Af de herefter tilbageværende 7 kontorfunktionærstillinger, var der efter det oplyste kun én stilling, som den afskedigede kunne overtage. Siden hans tidligere beskæftigelse i løn- og personaleafdelingen, hvor denne stilling var placeret, havde man imidlertid her anskaffet et nyt edb-system, som den, der nu bestred funktionen, gennem nogen tid var blevet oplært i at betjene, og som tillidsrepræsentanten ikke ville kunne betjene uden særlig uddannelse gennem nogen tid. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at der havde været de fornødne tvingende afskedigelsesgrunde.

FV 18/4 1984: I forbindelse med et fald i den administrative arbejdsmængde afskedigede en virksomhed ca. 30 medarbejdere inden for dette område, heriblandt en tillidsrepræsentant der i henhold til gældende overenskomst kun kunne afskediges, for så vidt der forelå tvingende årsag hertil. Efter at forbundet havde protesteret, tilbød virksomheden at genansætte den afskedigede, der hidtil havde været deltidsansat, men kun i en fuldtidsstilling, idet man af drifts- og personalemæssige årsager alene fandt det muligt at beskæftige den pågældende på denne måde inden for det område, hun kunne bestride. Udtalt, at det som led i de ubestridt nødvendige, omfattende rationaliseringsforanstaltninger måtte falde ind under virksomhedens ret til at lede og fordele arbejdet at træffe beslutning om en indskrænkning i anvendelsen af deltidsbeskæftigede. Dette antoges også at gælde, hvor en sådan indskrænkning rammer en deltidsbeskæftiget tillidsrepræsentant, når den pågældende tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og hvor der, som det ansås at være tilfældet i den foreliggende sag, intet grundlag er for at antage, at formålet med dispositionen reelt er at komme af med den pågældende. Virksomheden ansås herefter at have været berettiget til at betinge sig, at den fortsatte ansættelse kun kunne ske som fuldtidsbeskæftiget, og da tillidsre-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 199

præsentanten ikke ønskede at fortsætte på disse vilkår, ansås der at have foreligget tvingende årsager til afskedigelsen.
FV 28/11 1974: Et teglværk var blevet lukket ned og samtlige arbejdere afskediget. Det kunne herefter ikke forlanges, at tillidsmanden skulle forblive kun for at udføre 2-3 timers arbejde ugentligt.

Også i det tilfælde, at *afskedigelsesrækkefølgen er bestemt af medarbejderne selv*, kan der også opstå problemer.

FV 12/11 1974: Udtalt, at der havde fundet en drøftelse sted mellem akkorddeltagerne i akkord i slutningen af august måned efter opfordring fra virksomheden, fordi der ved afslutningen af det igangværende arbejde med udgangen af september ikke ville være arbejde til alle de ansatte. Dette havde også været klart for en afskediget elektriker, der var sikkerhedsrepræsentant. Drøftelsen havde resulteret i, at kun akkordindehaveren, og for en kort periode en anden, skulle fortsætte i virksomheden, mens de øvrige, herunder sikkerhedsrepræsentanten skulle fratræde, hvilket var blevet meddelt firmaet. Der var ikke grundlag for at betvivle, at der forelå arbejdsmangel, og sikkerhedsrepræsentanten måtte anses at have fået et rimeligt varsel. Den omstændighed, at hans valg som sikkerhedsrepræsentant ikke blot omfattede den pågældende arbejdsplads, fandtes under de foreliggende forhold, hvor elektrikerne selv havde bestemt, hvem der skulle fratræde, ikke havde kunnet give ham krav på at blive overflyttet til andet arbejde.

Den sammenlignende kvalifikationsbedømmelse.
Selv om en tilbageværende *stilling* måtte være *„ligeartet"* i ovennævnte forstand – *„passende"*, som afgørelserne ofte kalder det – opstår der imidlertid et spørgsmål om, hvorvidt tillidsmandens *kvalifikationer* er således på niveau med kollegaens i pågældende stilling, at arbejdsgiveren må acceptere, at tillidsmanden skal overflyttes til denne.

Tillidsmandsbeskyttelsen tilsiger, at der kun er afskedigelsesgrund, såfremt arbejdsgiveren godtgør, at tillidsmanden er *så* væsentligt meget ringere end den dérværende arbejdskraft, at der er *tvingende* grund til at foretrække denne fremfor den afskedigelsestruede. Tillidsmanden kan i konsekvens heraf altid forlange at overtage arbejde, som han er i stand til at bestride på forsvarlig vis, evt. efter en rimelig oplæring (jf. nedenfor), og uden hensyn til om han vil være absolut den *allerbedste* til at bestride det.

Ved sammenligningen spiller det en rolle, hvad tillidsmandens *oprindelige uddannelsesmæssige baggrund* er, men denne er dog ikke eneafgørende. Der kan således meget vel forekomme tilfælde, hvor tillidsmanden er bedre eller ringere end kolleger med samme uddannelse i kraft af *den tillæring, han har opnået i bedriften*. Endvidere

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 200

ses på lønmodtagerrepræsentantens *anciennitet og den derigennem oparbejdede erfaring* samt på, om han *hidtil har arbejdet upåklageligt*. Ligeledes ses på, om *driftens art eller det tilbageværende beskedne medarbejdertal nødvendiggør en særlig streng kvalifikationsvurdering*.

AT 1980/117 – FV 28/11 1980, virksomheden har ret til at skønne over pågældende kvalifikationer og virksomhedens behov: Antaget, at den herskende retstilstand ved afskedigelse af tillidsmænd/sikkerhedsrepræsentanter på grund af arbejdsmangel er den, at disse ikke har krav på at være blandt de sidste, der afskediges, men at virksomheden i sådanne tilfælde efter et skøn over de pågældendes kvalifikationer og virksomhedens behov må være frit stillet med hensyn til, hvem der skal afskediges først og hvem sidst. Det blev i den konkrete sag anset for godtgjort, at vægtige driftshensyn havde nødvendiggjort, at en sikkerhedsrepræsentant var blandt dem, der blev afskediget først.

AT B 1991-95/44 – FV 25/6 1991, lageret, for hvilket pågældende var chef, nedlagdes, og skulle han have været overført til andet arbejde, var en vigtig driftsmæssig fleksibilitet gået tabt: På grund af vigende omsætning fandt en arbejdsgiver det nødvendigt at omlægge driften, herunder at afvikle en varemodtagelsesfunktion, og i denne forbindelse blev 4 medarbejdere, hvoraf den ene var sikkerhedsrepræsentant, der havde virket som leder af denne, afskediget. Arbejdsgiveren gjorde bl.a. gældende, at pågældende, der kun havde været ansat i kort tid, vel var anerkendt dygtig til de opgaver, han havde bestridt som lagerchef, men at dette ikke var ensbetydende med, at han var den dygtigste, og at man stod over for nødvendige afskedigelser i forbindelse med en reorganisering. Lederen havde ikke været beskæftiget i branchen i mange år og var blandt dem, der bedst kunne undværes, herunder under hensyn til, at der i lyset af virksomhedens behov for såvel fuldtids- som deltidsbeskæftigede var det problem, at skulle han have været overført til en anden linje, ville det have medført, at en nødvendig fleksibilitet i driften var gået tabt. – Antaget, at det var tilstrækkeligt godtgjort, at vigtige driftshensyn nødvendiggjorde, at pågældende var blandt de 4 afskedigede, således at afskedigelsen havde de i overenskomsten krævede tvingende årsager.

AT B 1991-95/31 – FV 11/1 1991, en hjemmevejleder havde i princippet omplaceringsret ved stillingens bortfald, men de tilbageværende socialpædagogers personlige relationer til klienterne gjorde dem uundværlige: En hjemmevejleder, der var tillidsrepræsentant, afskedigedes i marts 1990 med henvisning til manglende arbejde trods overenskomstens regel om, at der krævedes tvingende afskedigelsesgrund. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den pågældende kommune nu kun havde arbejde til 3 mod tidligere 5 faste socialpædagoger, og at der således var opstået et tilfælde af arbejdsmangel. Udgangspunktet var herefter, at de personer, der var tillidsrepræsentanter, ikke kunne afskediges, hvis der trods arbejdsmangelen hos arbejdsgiveren var andet passende arbejde, de kunne bestride. Kommunen burde herefter have ladet den pågældende overtage en af de tilbageværende stillinger, som hun efter det oplyste var kvalificeret til. Imidlertid forelå der ganske særlige omstændigheder, idet der i de meget få stillinger, som den afskedigede kunne have overtaget,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 201

var medarbejdere, der var beskæftiget med hver en eller to stærkt handicappede klienter, og som gennem en årrække havde oparbejdet et særligt kendskab og tillidsforhold til netop disse klienter og deres pårørende. På denne baggrund fandtes kommunen at have godtgjort, at der forelå tvingende årsager til trods tillidsmandsbeskyttelsen at afskedige tillidsrepræsentanten.

FV 18/11 1996, uddannelsen ikke identisk: En mulig stilling blev bestridt af en person med en anden uddannelse, og at hans opgaver var sådanne, som den afskedigelsestruede ikke kunne overtage. Det kunne ikke pålægges virksomheden at omlægge arbejdet i en anden afdeling alene for at bibeholde beskæftigelsen af ham. Indehaveren af en anden mulig stilling havde en viden og myndighedsgodkendelse, som den afskedigelsestruede ikke havde, og der ville gå nogen tid med oplæring til denne funktion, hvis indehaver i øvrigt havde et helt anderledes sammensat arbejde omfattende en lang række funktioner, som den afskedigelsestruede ikke tidligere havde været beskæftiget med, således at han ikke direkte kunne indtræde i dette job heller. Da den afskedigelsestruedes arbejdsopgaver herefter kun i begrænset omfang fortsat eksisterede i virksomhedens regi, og da der ikke var andre stillinger, han ville kunne bestride, fandtes der at have foreligget tvingende afskedigelsesgrund.

FV 7/11 1996, betydelig reduktion i medarbejderstaben og væsentligt, at de tilbageværende kunne udføre alle funktioner i afdelingen; som grundlag for denne vurdering forelå en konsulentrapport og fleksibilitetsanalyse med bedømmelse af de enkelte medarbejdere: En tillidsrepræsentant afskedigedes fra sin stilling på en slagteriskole som følge af flere års økonomiske vanskeligheder, der indebar nødvendighed for en rekonstruktion. Spørgsmålet var herefter, om tillidsrepræsentanten og ikke en anden på stedet skulle afskediges trods overenskomstens bestemmelser om, at tillidsmandsafskedigelser krævede tvingende grund. Der var på afskedigelsestidspunktet afskediget et betydeligt antal medarbejdere, herunder personer, der udførte samme arbejde som tillidsrepræsentanten. Indtil da havde man taget hensyn til tillidsmandsbeskyttelsen af pågældende, men med den betydelige reduktion af arbejdsstyrken, som bevirkede, at virksomheden reelt kun havde valget mellem at afskedige enten ham eller en konkret kollega, var det væsentligt for arbejdsgiveren at sikre sig, at de tilbageblevne medarbejdere så vidt muligt kunne udføre alle funktioner i afdelingen. Som grundlag for vurdering heraf forelå en konsulentrapport og en fleksibilitetsanalyse, der indeholdt en bedømmelse af den enkelte medarbejders evne til at varetage en lang række funktioner. Der var ikke grundlag for at tilsidesætte sagligheden i denne analyse eller den afgivne forklaring fra arbejdsgiverside, hvorefter tillidsrepræsentanten såvel på en række enkelte punkter som efter en helhedsbedømmelse var ringere kvalificeret end kollegaen. Under disse omstændigheder var det betænkeligt at tilsidesætte virksomhedens skøn med hensyn til nødvendigheden for at afskedige tillidsrepræsentanten.

FV 27/10 1993, bevisbyrden: En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes på grund af ordremangel. – Udtalt, at en sådan arbejdsmangel forelå, men for at arbejdsmangel skal kunne begrunde afskedigelse af en medarbejder med særlig beskyttelse, må det kræves, at arbejdsgiveren beviser, at det har været tvingende nødvendigt at afskedige netop den særligt beskyttede medarbejder fremfor andre. Den pågældende havde været ansat siden 1986, og der havde ikke tidligere været kritik af hans kvalifikationer

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 202

eller hans forhold i virksomheden i øvrigt. Når virksomheden nu ville hævde, at han var den dårligst kvalificerede af alle medarbejdere både på nathold og daghold, måtte beviset herfor være uomtvisteligt, og et sådant bevis fandtes ikke ført. Herefter kunne det ikke anses godtgjort, at der havde været tvingende afskedigelsesgrund, således som overenskomsten krævede, og opsigelsen var således uberettiget.

FV 13/5 1993, en afskediget havde ikke væsentligt ringere kvalifikationer end kollegerne og var anerkendt dygtig; han ville være tilbage i en afdeling med kun to ansatte: To sikkerhedsrepræsentanter blev afskediget med henvisning til indførelsen af en ny struktur. – Udtalt, at der ikke var grundlag for at anfægte virksomhedens oplysninger om rekonstruktionsplanen for bedriften. For den ene sikkerhedsrepræsentants vedkommende var det ikke godtgjort, at hans kvalifikationer efter arbejdsgiverens vurderingsskala var væsentlig forskellige fra kvalifikationerne hos 8 andre medarbejdere, der var tilbage efter rekonstruktionen. Hertil kom, at den pågældende overenskomstmæssigt hørte til blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, at han var genvalgt over flere perioder uden indsigelser, og at han gennem sin mangeårige beskæftigelse i den afdeling, han arbejdede i, havde et almindeligt kendskab til dennes arbejdsfunktioner. Herefter fandtes der ikke at foreligge tvingende afskedigelsesgrunde i relation til ham, og opsigelsen annulleredes. I relation til den anden sikkerhedsrepræsentant indebar reduktionen af hans afdeling, at der ikke blot skulle ske en betydelig personalereduktion, men også at der kun ville være behov for 2 medarbejdere. Ved en så omfattende rekonstruktion må en virksomhed være berettiget til at udøve et strengt kvalifikationsskøn, og der var ikke i sagens oplysninger grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn.

FV 14/4 1993, arbejdsgiveren havde ikke foretaget et individuelt skøn over de ansattes kvalifikationer, og der var bevismæssigt ingen indvendinger rejst mod den afskedigelsestruedes kvalifikationer: Efter forudgående varsling afskedigede en maskinfabrik i 1992 i alt 26 timelønnede medarbejdere på grund af den foreliggende ordresituation. Blandt de afskedigede var 2 tillidsrepræsentanter, 4 sikkerhedsrepræsentanter og 1 medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen. – Udtalt, at navnelisten over de medarbejdere, der skulle afskediges, var blevet udarbejdet af værkføreren, som havde fået en kort frist hertil. Efter omstændighederne ved dens tilblivelse antoges virksomheden ikke gennem denne oplistning eller i øvrigt at have udøvet et sådant skøn over den enkelte medarbejders kvalifikationer, at der kunne anses for godtgjort, at det var påkrævet at afskedige medarbejdere med særlig beskyttelse frem for de medarbejdere, der blev tilbage. Herved lagdes tillige vægt på, at der ikke på noget tidspunkt under den forudgående fagretlige forhandling bevismæssigt var rejst indvendinger mod kvalifikationerne hos de særligt beskyttede medarbejdere, og at det arbejde, der lå tilbage efter afskedigelserne, lå inden for deres fagområder og uden videre ville kunne udføres af dem. Herefter forelå ikke den efter overenskomsten krævede tvingende afskedigelsesgrund.

FV 21/2 1993, kravet til beviset for lønmodtagerrepræsentanters manglende kvalifikationer: I forbindelse med nogle omfattende strukturændringer, der var nødvendige på grund af en betydelig omsætningsnedgang i en virksomhed, afskedigedes omkring 80 medarbejdere fordelt over hele bedriften. Blandt disse var også en sikkerhedsrepræsentant, der var den eneste ud af pågældende afdelings 9 medarbejdere,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 203

som blev afskediget. – Udtalt, at de kriterier, en virksomhed i en afskedigelsessituation lægger til grund ved bedømmelse af medarbejdernes kvalifikationer, også gælder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Sker der imidlertid afskedigelser inden for disse grupper, må kravene til virksomhedens bevis for manglende kvalifikationer være strenge, også set i lyset af, at der er tale om medarbejdere, som overenskomstmæssigt skulle vælges mellem de anerkendt dygtige arbejdere. Den afskedigede havde 23 års anciennitet, og han arbejdede i en afdeling, hvis produktionsområde kom fra en anden afdeling, hvor han var beskæftiget indtil en overflytning af arbejdet til hans nuværende afdeling. Han var endvidere den eneste ud af de 9 ansatte i denne afdeling, der blev afskediget. Under disse omstændigheder fandtes beviset for nødvendigheden af at afskedige ham ikke blot at være ført med en henvisning til, at han ved kvalifikationsvurderingen fik den laveste bedømmelse. Det måtte tillige kræves, at bedømmelsen viste, at han også var så åbenbart meget dårligere kvalificeret end sine kolleger, at der var tvingende nødvendigt at afskedige *netop* ham frem for nogen anden. Opmanden fandt ikke, at arbejdsgiveren havde ført dette bevis.

FV 20/2 1993, virksomheden var i en meget vanskelig situation, men den afskedigede var dog særdeles velkvalificeret: En virksomhed, der bl.a. producerede ultralydsscannere, udskilte denne produktion og henlagde den til et nystiftet selskab. Kun 13 af den pågældende afdelings medarbejdere skulle følge med over i det nye selskab, og til brug for afgørelsen af, hvem det skulle være, foretog virksomheden en kvalifikationsmæssig vurdering af hver enkelt medarbejder. I denne forbindelse fandt virksomheden, at to af medarbejderne ikke havde de fornødne kvalifikationer. Af disse var den ene valgt som sikkerhedsrepræsentant. Denne afskedigedes følgelig. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den pågældende var en særdeles velkvalificeret medarbejder med særlige kvalifikationer i forhold til den scanner, der var virksomhedens hovedprodukt, og som dækkede halvdelen af produktionen. Selv om virksomhedens vurdering af medarbejderens kvalifikationer var sket efter helt saglige kriterier, og selv om der i den vanskelige situation, virksomheden befandt sig i, måtte givet plads for et ret vidt skøn, fandtes det herefter ikke med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at der havde foreligget tvingende grunde til, at den pågældende sikkerhedsrepræsentant skulle være den ene af de to, der blev afskediget, ud af afdelingens i alt 15 ansatte. Afskedigelsen ansås følgelig uberettiget.

FV 4/2 1993, bevisbyrden: En virksomhed afskedigede en tillidsmand og en sikkerhedsrepræsentant med henvisning til dokumenteret arbejdsmangel. Virksomheden havde over 3 runder indskrænket antallet af faglærte kleinsmede og maskinarbejdere fra 30 til 13, og i forbindelse med den sidste afskedigelsesrunde havde virksomheden ud fra en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer fundet, at tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten var dårligst kvalificerede. – Udtalt, at det uden tvivl måtte lægges til grund, at virksomheden var i en alvorlig økonomisk situation, som havde medført en nedgang i omsætningen på ca. 50%, hvilket havde medført en meget betydelige reduktion af medarbejderstaben. Det måtte endvidere lægges til grund, at virksomheden ud fra en nøje gennemgang af denne stab havde truffet bestemmelse om, hvilke medarbejdere der – bl.a. for at sikre virksomhedens fremtid – burde blive. Endelig var der ikke var grundlag for at antage, at der skulle ligge usaglige hensyn bag de skete afskedigelser af tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten. Under sådanne omstændigheder måtte der tilkomme en virksomhed et vist skøn

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 204

over, hvilke medarbejdere man ønsker at beholde. Men dette skøn bør udøves på en sådan måde, at der i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser kun sker afskedigelse af tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten, såfremt der foreligger tvingende grund for også at afskedige disse. I så henseende måtte det fremhæves, at de havde samme uddannelse som de øvrige medarbejdere i virksomheden, og at virksomheden i det væsentlige udførte traditionelt kleinsmedearbejde med traditionelle maskiner. Efter opmandens vurdering havde virksomheden herefter ikke på fuldt tilstrækkeligt grundlag løftet bevisbyrden for, at der var tvingende grunde til at afskedige de to.

FV 21/11 1991, stor reduktion fra 21 til 3 medarbejdere; arbejdsgiverens margin for skønnet: En virksomhed i pelsbranchen, som havde en overenskomst, der beskyttede tillidsmænd mod afskedigelse uden tvingende grund, måtte lukke afdelinger i udlandet og skære produktionen af pelse på et værksted herhjemme betydeligt ned. Således var antallet af bundtmagere reduceret fra 21 til 3. – Udtalt, at ved en så betydelig reduktion af medarbejderstaben måtte der indrømmes virksomheden en rimelig margin ved vurderingen af, hvilke medarbejdere man af driftsmæssige grund gerne ville beholde. Uanset den beskyttelse, der tilkom en afskediget bundtmager i egenskab af sikkerhedsrepræsentant, fandtes det herefter ikke at kunne kritiseres, at virksomheden havde valgt at afskedige denne fremfor de tilbageværende 3 bundtmagere, af hvilke den ene som tillidsrepræsentant nød samme beskyttelse som den afskedigede. Der blev herved lagt vægt på den omstændighed, at den afskedigede nok var en velkvalificeret bundtmager, men hans speciale var dog langhårede pelse, som i hvert fald indtil videre næsten var udgået af virksomhedens produktion på grund af svigtende afsætningsmuligheder for denne type pelse. Følgelig ansås der at have været tilstrækkelig driftsmæssig grund til at foretage afskedigelse.

FV 17/7 1991, beviset for, at den afskedigedes kvalifikationer var dårligst; pligten til at tåle en vis oplæring af pågældende til anden funktion: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel og på grundlag af en kvalifikationsbedømmelse af hver enkelt medarbejder. – Udtalt, at der forelå en produktionsnedgang, som ubestridt havde medført arbejdsmangel, således at antallet af arbejdere var reduceret fra 13 til 11 inden for det pågældende fagområde, og at den afskedigedes arbejdsfunktion var blevet udlagt til de tilbageblevne kolleger. Afdelingen var imidlertid trods afskedigelserne og omstruktureringen i det væsentlige intakt, og virksomheden fandtes ikke ved den foretagne kvalifikationsbedømmelse at have godtgjort, at den afskedigedes kvalifikationer var så meget dårligere end kvalifikationerne hos de tilbageblevne kolleger, at det ikke fortsat havde været muligt at beskæftige ham inden for sit fagområde, hvor han havde arbejdet i mange år. Den omstændighed, at dette måtte forudsætte en oplæring, fandt opmanden ikke i den foreliggende situation kunne føre til et andet resultat, idet oplæringen efter sin karakter ikke i tid og omfang gik ud over, hvad en arbejdsgiver måtte tåle, når alternativet er at afskedige en medarbejder med særlig beskyttelse.

FV 8/7 1991, dadelfrit arbejde og meget lang anciennitet indebar krav om sikkert bevis for nødvendigheden af at afskedige pågældende frem for en anden: En tillidsmand afskedigedes på grund af virksomhedens økonomiske situation, som medførte, at det var nødvendigt at afskedige 2 medarbejdere. Overenskomsten krævede tvin-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 205

gende grund for afskedigelse. Den pågældende havde været ansat i virksomheden fra 1963 til 1968, og derefter uafbrudt fra 1974, hvor han havde været tillidsmand siden 1987. Han havde upåtalt udført det arbejde, der var blevet overladt ham, og kun to af de otte inden for hans uddannelsesgruppe havde længere uafbrudt anciennitet end han. – Udtalt, at det under disse omstændigheder måtte påhvile arbejdsgiveren at føre særdeles sikkert bevis for, at tvingende grunde havde gjort det nødvendigt at afskedige ham i stedet for nogen af de øvrige ansatte. Da dette bevis ikke var ført, underkendtes opsigelsen.

FV 21/6 1991, bevisbyrden: I forbindelse med lukning af en afdeling i en større virksomhed afskedigedes en række medarbejdere, hvoriblandt var en sikkerhedsrepræsentant. I den anledning klagede forbundet over, at der ikke forelå de nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. – Efter bevisførelsen ikke godtgjort, at den pågældende sikkerhedsrepræsentant ikke havde været fuldt kvalificeret til at udføre det arbejde, der blev tilbage.

FV 13/5 1991, to andre medarbejdere blev omflyttet; de havde andre forudsætninger end lønmodtagerrepræsentanten: En produktionstekniker, der var tillids- og sikkerhedsrepræsentant i en elektronisk virksomhed og medlem af Teknisk Landsforbund, blev i forbindelse med denne virksomheds lukning opsagt med henvisning til arbejdsmangel. Enkelte af arbejdsfunktionerne blev overført til ISS Securitas, mens andre blev overført til en anden virksomhed. Endelig blev en del af produktionen henlagt til underleverandører. Den pågældende var ansat i en såkaldt sikkerhedsdivision, hvis arbejdsområde blev overført til ISS Securitas. Han var udlært som maskinarbejder og havde gennemgået kurser omkring arbejdsstudier og projektstyring m.v. I forbindelse med opsplitningen af produktionen blev to teknikere overført til h.h.v. ISS Securitas og en anden virksomhed, og den ene af disse teknikere var uddannet teknisk tegner og arbejdede som sådan, medens den anden var uddannet teknisk assistent og tillige var beskæftiget med tegnearbejde. – Udtalt, at det var ubestridt, at den af driftsmæssige grunde gennemførte fusion og omdannelse bevirkede arbejdsmangel, der ikke blot medførte opsigelse af et større antal medarbejdere, men som også gav tvingende grund til at afskedige ansatte med tillidsmandsbeskyttelse under forudsætning af, at det blev godtgjort, at pågældende ikke havde et rimeligt krav på at blive overført til andet passende arbejde inden for koncernen. Afgørelsen heraf ansås at måtte bero på en konkret vurdering, hvorunder oplysningerne om den afskedigedes erfaringer og kvalifikationer måtte sammenholdes med de tilsvarende oplysninger for de to teknikere, man beholdt (medlemmer af Teknisk Landsforbund), og som efter forbundets opfattelse hver for sig udførte arbejde, som den afskedigede kunne og burde have overtaget. Ved denne vurdering lagdes det til grund, at den afskedigedes uddannelsesmæssige baggrund var en anden, hvorfor det ikke kunne kritiseres, at koncernledelsen havde anset de tilbageværende medarbejderes kvalifikationer til at udføre det arbejde, der efter fusionen fortsat skulle varetages af medlemmer under forbundet, for så meget bedre end den afskedigedes, at man valgte at afskedige denne frem for dem.

FV 12/4 1991, forskningsenhed med strenge krav til kvalifikationsvurderingen: En civilingeniør, der var ansat ved en forskningsinstitution, og som var tillidsmand, afskedigedes den 1. oktober 1990 i anledning af et reduceret budget. Ved afskedigel-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 206

sen havde man imidlertid overset den pågældendes tillidsmandsstatus, hvorfor opsigelsen umiddelbart efter blev tilbagekaldt med tilkendegivelse om, at den i henhold til gældende tillidsmandsregler ville blive søgt godkendt ved forhandling mellem forbundet og ministeriet. Ved forhandlingen fastholdt ministeriet, at afskedigelsen var begrundet i tvingende årsager, således som overenskomsten krævede som vilkår for afskedigelse af tillidsmænd, idet der ved nedlæggelsen af den forskning han var beskæftiget med, og som gennem 25 år havde været hans primære arbejdsområde, ikke længere var mulighed for beskæftige ham ved instituttet, når hans igangværende projekt ophørte. – Udtalt, at afskedigelsen var blevet besluttet, uden at arbejdsgiveren havde været opmærksom på den særlige fremgangsmåde, der skulle iagttages ved tillidsmandsafskedigelser. Denne fejl gav anledning til tvivl om, hvorvidt overvejelserne vedrørende afskedigelsesspørgsmålet ville have ført til samme resultat, hvis ledelsen, inden beslutningen blev taget, havde været opmærksom på hans tillidsmandsstatus og på de særlige betingelser som gælder for afskedigelse af tillidsmænd. Der måtte under disse omstændigheder som udgangspunkt stilles strengere krav end normalt til beviset for, at afskedigelsen var begrundet i tvingende årsager. Det måtte anses for godtgjort, at beslutningen om nedlæggelsen af den forskningsaktivitet, han var beskæftiget med, blev truffet efter indgående og saglige overvejelser af, hvilke løsninger, der måtte anses for bedst stemmende med instituttets interesser og internationale forpligtelser. Efter oplysningerne om det antal ingeniører, som på beslutningstidspunktet var beskæftiget med de projekter, der ville falde bort, kunne det ikke kritiseres, at ledelsen valgte at foretage afskedigelserne alene i den relativt højtlønnede personalegruppe, og at man havde skønnet, at de bortfaldne opgaver modsvarede 3 ingeniørers arbejde. Afgørende var herefter alene, hvorvidt arbejdsgiveren ved valg af den ikke forskningsmæssigt beskæftigede tillidsmand, der skulle afskediges sammen med 2 forskere, under hensyn til tillidsmandsbeskyttelsen burde have afskediget en anden end tillidsmanden. Dette spørgsmål fandt opmanden burde besvares benægtende. Der var tale om en videnskabelig forskningsenhed, som indgik i et på aftaler baseret omfattende internationalt samarbejde, og der investeredes af deltagerne i dette meget betydelige midler i projekter, som ofte løb over en lang årrække. Deltagelsen var betinget af, at der både teoretisk og praktisk opretholdes et meget højt kvalitetsniveau, og der var derfor nødvendigt, at midler, der blev stillet til rådighed, anvendtes bedst muligt med henblik herpå og for at sikre, at forpligtelserne over for medkontrahenterne nøje overholdtes. Arbejdstilrettelæggelsen var kendetegnet ved en betydelig grad af specialisering, som også gjorde sig gældende internt i de enkelte projektgrupper, der som regel kun omfattede et mindre antal medarbejdere. Det måtte efter dette arbejdes beskaffenhed lægges til grund, at der med mellemrum kunne opstå uafviselige behov for at foretage en udskiftning af selv velkvalificerede medarbejdere, hvis udviklingen medførte, at deres kvalifikationer ikke længere svarede til de krav, som løsning af de til enhver tid foreliggende opgaver stillede. Herefter fandtes der at foreligge de nødvendige tvingende afskedigelsesårsager.

FV 30/11 1990, den afskedigedes kvalifikationer var ikke så forskellige fra 3 tilbageværende kollegers: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes den 19. januar 1990 med lovligt varsel med begrundelse i, at antallet af beskæftigede i virksomheden var gået ned under den grænse, der var fastsat som betingelse for valget. I øvrigt henviste arbejdsgiveren til, at der forelå arbejdsmangel. – Ud fra det forelig-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 207

gende om medarbejderbestanden kunne afskedigelsen ikke begrundes med, at den nedre grænse for antallet af medarbejdere var overskredet. Og uanset om der forelå arbejdsmangel, fandtes det ikke godtgjort, at pågældendes kvalifikationer, der var vedligeholdt gennem fagets uddannelseskurser, var så forskellige fra kvalifikationerne hos 3 tilbageværende kollegaer, at der havde være tvingende grund til at afskedige netop ham.

FV 1/9 1990, antallet af chauffører reduceredes fra 22 til 18, og lønmodtagerrepræsentanten var chauffør; han havde passet sit arbejde i mange år, uden at hans kvalifikationer på noget tidspunkt var draget i tvivl: Pågældende var chauffør, og disse reduceredes i antal fra 22 til 18 p.g.a. arbejdsmangel. Han havde udført sit arbejde i mange år, uden at hans kvalifikationer var draget i tvivl – Arbejdsgiveren måtte herefter godtgøre, at skønnet over hans kvalifikationer afgav tvingende afskedigelsesgrund, og dette bevis ansås ikke ført.

FV 29/10 1988, den afskedigede kunne være fortsat i sin arbejdsgruppe i stedet for en kollega, der fortsat var beskæftiget dér, eller at han kunne være brugt i en af de øvrige grupper: I en for en virksomhed vanskelig økonomisk situation afskedigedes ca. halvdelen af de ansatte medarbejdere i udviklingsafdelingen. Herunder blev også tillidsrepræsentanten, der var maskintekniker, sagt op. Udviklingsafdelingen beskæftigede imidlertid fortsat 5 maskinteknikere. Men arbejdsgiveren havde på grund af virksomhedens specielle karakter den opfattelse, at der ikke ville være arbejde til tillidsrepræsentanten på grund af, at denne havde mindre erfaring end de tilbageblevne med hensyn til virksomhedens produkter. Forbundet hævdede, at der ikke forelå de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager for afskedigelsen. – Udtalt, at det vel måtte erkendes, at det ikke ville have været muligt at erstatte enkelte af de andre maskinteknikere med tillidsrepræsentanten. Men virksomheden havde dog ikke, sådan som sagen var oplyst, løftet bevisbyrden for, at han ikke kunne have været fortsat i den arbejdsgruppe, hvor han arbejdede, i stedet for den medarbejder, der fortsat var beskæftiget dér, eller for at han ikke eventuelt kunne have været brugt i enkelte af funktionerne i de øvrige grupper.

FV 27/3 1985, den eneste i tilsvarende funktion som sikkerhedsrepræsentanten havde en bedre uddannelse; driftsmæssige grunde nødvendigt at anlægge en streng kvalitetsvurdering: Rationalisering medførte afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant, der var laborant på et laboratorium, hvor der ud over den afskedigede kun var 3 beskæftiget, heraf var den ene leder og ingeniør, den anden var laborant men tillidsrepræsentant, medens den sidste var laboratorietekniker og kunne afløse lederen under ferie og sygdom. Laboranten uden tillidsrepræsentantbeskyttelse havde bedre uddannelse end de øvrige, og driftsmæssige hensyn gjorde det nødvendigt at anlægge en streng kvalitetsvurdering. Dette ansås at måtte have betydning ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges. Herefter var afskedigelsen af den pågældende sikkerhedsrepræsentant lovlig.

FV 9/11 1984, tillidsmanden kunne ikke overflyttes til andre opgaver, sådan som to kolleger kunne, idet disse to havde såvel øvelse som kvalifikationer til at bestride disse andre og fortsat nødvendige opgaver: I forbindelse med nedlæggelse af et institutionsvaskeri afskedigedes en tillidsmand, som efter overenskomsten var beskyt-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 208

tet af en regel, der krævede tvingende årsager til afskedigelse. Forbundet hævdede imidlertid, at den pågældende havde kunnet overflyttes til andre opgaver. – Udtalt, at 2 andre vaskerimedhjælpere vel var fortsat, men at disse to havde vist, at de kunne udføre arbejdet i en systuefunktion, som opretholdtes, hvilket arbejde krævede såvel øvelse som særlige kvalifikationer. Det ansås endvidere sagligt motiveret for at sikre afløsning under ferier og sygdom, at man beholdt begge medarbejdere med særlige sykvalifikationer, hvorved bemærkes, at tillidsrepræsentanten aldrig havde været beskæftiget med syarbejde. Afskedigelsen ansås herefter for at være begrundet i tvingende årsager.

FV 6/9 1982, betydningen af arbejdsgiverens redegørelse for sine motiver med hensyn til valg af afskedigede: Udtalt: *„Afgørelsen af, hvem der skal afskediges* (ved klar arbejdsmangel)*, må i første række tilkomme virksomheden ud fra en saglig overvejelse af, hvad der navnlig efter de driftsmæssige forhold er rigtigt og rimeligt under hensyn til, hvilke arbejdere der er bedst egnede til at udføre de funktioner, der bliver tilbage efter indskrænkningen. – Det må nu vel antages, at H, der var faglært inden for træ- og møbelindustrien, havde gode kvalifikationer inden for dette område, men der findes efter den af Centralforeningen givne redegørelse ikke at være tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte det af virksomheden udøvede skøn, hvorefter virksomhedens tarv tilsagde, at H blev afskediget fremfor en af de andre medarbejdere, af hvilke den ene i øvrigt havde beskyttelse som tillidsrepræsentant."*

FV 14/6 1982, beviset for, at lønmodtagerrepræsentantens kvalifikationer var så meget ringere end en kollegas, at afskedigelsen af ham var tilstrækkeligt begrundet: Udtalt: *„De indklagede findes ikke at have godtgjort, at Os kvalifikationer med hensyn til at betjene offsettrykmaskinen er så meget ringere end Ns, at dette i sig selv kan antages at have været tvingende grund til netop at afskedige ham. Da der endvidere ikke kan gives de indklagede medhold i, at arbejdsgiveren, blot fordi der foreligger arbejdsmangel, har et frit valg imellem at afskedige tillidsmanden, eller en anden i virksomheden, findes afskedigelsen af O for så vidt at være overenskomststridig."*

FV 2/10 1981, den afskedigede var en anerkendt dygtig arbejder og havde stort set samme kvalifikationer og arbejdsopgaver som en af sine kolleger, der ikke blev opsagt: En tillidsmand blev afskediget under henvisning til arbejdsmangel. – Udtalt: *„Af mangel på arbejde havde virksomheden i løbet af nogle måneder ved afskedigelser nedbragt antallet af beskæftigede elektrikere fra 30 til 12, heraf en halvdagsbeskæftiget, og det er ubestridt, at arbejdsmangel gjorde afskedigelse af endnu en elektriker påkrævet. Spørgsmålet i sagen er herefter, om denne arbejdsmangel har givet tilstrækkelig begrundelse for at afskedige J, uanset den beskyttelse, der tilkom ham som sikkerhedsrepræsentant, eller om en anden burde have været afskediget i stedet. – Ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, måtte virksomheden naturligt lægge vægt på at beholde de elektrikere, der var bedst egnede til at udføre det arbejde, som kunne forekomme i virksomheden, herunder arbejde af speciel karakter, og det har herved været rimeligt at tage hensyn til om de enkelte elektrikere gennem længere tid har betjent bestemte kunder og i det hele til deres forhold til kunderne. – Efter den af virksomheden givne redegørelse for elektrikernes arbejdsopgaver findes de fleste af elektrikerne at have indtaget en sådan arbejdsmæssig stilling i virksomheden, at det ikke har kunnet forlanges, at de skulle afskediges før sikkerhedsre-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 209

præsentanten. To af de elektrikere, der ikke var beskæftiget i akkord, havde imidlertid kun været beskæftiget i virksomheden i ca. 1½ år, og det kan ikke anses godtgjort, at deres faglige kvalifikationer i væsentlig grad oversteg sikkerhedsrepræsentantens. Denne havde været ansat i virksomheden i 12½ år, og der må efter det oplyste gås ud fra, at han faglige kunnen gjorde ham egnet til at udføre også de opgaver i virksomheden, som de to pågældende elektrikere da var beskæftiget med, og som i det væsentlige var af samme art, som dem J havde udført, og der findes ikke at være tilstrækkelige holdepunkter for at antage, at forholdet til servicekunderne var en hindring af nogen betydning for at beholde ham. Virksomheden har da også erklæret sig villig til at genantage ham, når lejlighed byder sig. – Selvom der i en situation som den foreliggende må tilkomme en virksomhed et rimeligt skøn over, hvem der efter virksomhedens tarv og under behørig hensyntagen til sikkerhedsrepræsentantens beskyttelse, skal afskediges, findes det efter det anførte ikke godtgjort, at afskedigelse af en anden end J ville have været således i strid med virksomhedens interesser, at det kan fastslås, at den foreliggende arbejdsmangel har givet tvingende grund til at afskedige sikkerhedsrepræsentanten."

FV 19/8 1981, driftsmæssige grunde gjorde en meget streng kvalifikationsvurdering tvingende nødvendig: Udtalt: *„Det lægges ved afgørelsen til grund,* ***at*** *der var arbejdsmangel,* ***at*** *der skulle foretages betydelige personalereduktioner* ***og at*** *J* (en sikkerhedsrepræsentant) *også efter tillidsrepræsentantens vurdering – var den, der bedst kunne undværes i landbrugsafdelingen, hvor han var den ene af de to medarbejdere, som det kunne komme på tale af afskedige. – Virksomheden befandt sig efter det foreliggende i en situation, hvor driftsmæssige hensyn tvingende nødvendigt gjorde en meget streng kvalifikationsvurdering påkrævet. – Herefter og da det efter bevisførelsen ikke kan statueres, at en omplacering var mulig, eller at der i øvrigt var ledige stillinger, findes virksomheden at have handlet indenfor de grænser, der er afstukket i arbejdsmiljølovens § 10 og Landsoverenskomstens § 18."*

FV 2/6 1981, beviset for, at tillidsrepræsentantens kvalifikationer var så væsentligt ringere end de øvriges, at hensynet til virksomheden kunne begrunde afskedigelse af ham; nødvendigheden for at gennemgå de enkelte opgaver med påvisning af, hvorfor de øvrige ville være at foretrække – afskedigelsen retsstridig: Udtalt: *„Efter det oplyste må der gås ud fra, at det arbejde, som O var beskæftiget med, ikke ophørte ved produktionsnedsættelsen, men indskrænkedes, således at den arbejder, der skulle udføre dette arbejde, også ville komme til at udføre andet arbejde. Der må nu vel gives Centralforeningen medhold i, at virksomheden ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges i den foreliggende situation, har været berettiget til at lægge vægt på de enkelte arbejderes kvalifikationer til at udføre også andet arbejde end det, de hidtil havde været beskæftiget med. Virksomheden findes imidlertid ikke i tilstrækkelig grad at have sandsynliggjort, at Os kvalifikationer i så henseende var så væsentlig ringere end de øvriges, at hensynet til virksomhedens drift har kunnet begrunde, at han afskedigedes, uanset at han var tillidsmand. Det bemærkes herved, at der ikke fra virksomhedens side over for voldgiftsretten er foretaget en nærmere gennemgang af de enkelte arbejdsopgaver i afdelingen med påvisning af, hvorfor de øvrige arbejdere efter virksomhedens opfattelse ville være at foretrække for O, hvis hidtidige arbejde virksomheden efter det oplyste ikke havde været utilfreds med; men virksomheden har indskrænket sig til mere almindelig holdte betragtninger."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 210

FV 23/12 1977, reduktion af antallet af sikkerhedsrepræsentanter, drastiske reduktioner, særlige kvalifikationskrav: Udtalt: *„Selv om en nedsættelse af arbejdsstyrken på en virksomhed ikke kan antages at kunne medføre en proportional nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter, må det dog medgives, at det ved så omfattende afskedigelser som her sket kan være vanskeligt at undgå også i et vist omfang at afskedige sikkerhedsrepræsentanter. Navnlig findes der at måtte gives virksomheden ret i, at der ved så drastiske nedskæringer som sket på de to heromhandlede områder af virksomheden kan være nødvendigt at vælge de få resterende arbejdere efter så særlige kvalifikationer, at selv en anerkendt dygtig arbejder, der er sikkerhedsrepræsentant, ikke ubetinget har krav på ikke at blive afskediget. – Når henses til de nu meget beskedne arbejdsstyrker på stilladsområdet og området kørende transport, og til at de til de afskedigede sikkerhedsrepræsentanter svarende arbejdsledere også er afskediget, findes det heller ikke at kunne forkastes, at sikkerhedsarbejdet på de pågældende områder kunne udføres forsvarligt af de tilbageværende sikkerhedsrepræsentanter … – Da det herefter i det hele findes betænkeligt at antage, at virksomheden har handlet retsstridigt ved afskedigelsen af de omhandlede sikkerhedsrepræsentanter, vil dens frifindelsespåstand være at tage til følge."*

FV 20/12 1976, arbejdsgiverens ret til at skønne; kvalifikationskravene: Udtalt: *„Efter det foreliggende findes det at måtte lægges til grund, at den af virksomheden foretagne afskedigelse af tre medarbejdere inden for den gruppe, der omfatter orgelbyggere og snedkere, tillige med afskedigelse af en pibemager er nødvendiggjort af en forventet nedgang i produktionen som følge af svigtende ordretilgang. Spørgsmålet bliver herefter, om den således konstaterede arbejdsmangel har berettiget til at afskedige B uanset den beskyttelse, som han nyder som tillidsmand, eller om virksomheden skulle have valgt af afskedige en anden af medarbejderne. – Efter de tilvejebragte oplysninger, herunder artiklen fra erhvervskartoteket, må der gås ud fra, at såvel orgelbyggere som snedkere vil kunne fremstille trædele til orgler, og at orgelbyggerne tillige i kraft af deres uddannelse kan sammenbygge eller montere et orgel og få det til at fungere. Også snedkere vil dog være i stand til at foretage dette arbejde, såfremt de på en virksomhed er blevet særlig oplært hertil gennem deltagelse i monteringsarbejdet. For B's vedkommende er det oplyst, at han ikke hidtil har beskæftiget sig med montering, hvilket synes at stå i forbindelse med, at han på grund af andre hverv end arbejdet på virksomheden ikke har været interesseret i monteringsarbejde uden for hovedstaden. – Ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, findes virksomheden at have været berettiget til – som det må antages at være sket – at tage hensyn til de nævnte omstændigheder og således af driftsmæssige grunde at foretrække at beholde uddannede orgelbyggere fremfor B, selv om han ubestridt er en dygtig og omhyggelig snedker. Når endvidere henses til den udførlige redegørelse, der er givet voldgiftsretten med hensyn til såvel de enkelte orgelbyggeres som de tre ikke-afskedigede snedkeres kvalifikationer m.v., findes det at måtte fastslås, at der for virksomheden har foreligget tvingende grunde til den foretagne afskedigelse af tillidsmanden."*

FV 21/10 1976, der var intet konkret oplyst til støtte for, at virksomheden ikke ud fra en vurdering af medarbejdernes dygtighed kunne have beholdt pågældende: Udtalt: *„Spørgsmålet bliver herefter, om han – uanset beskyttelsen – har kunnet afskediges som følge af den arbejdsmangel, der ubestridt foreligger. Sammenslutningen har i*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 211

denne forbindelse anført, at virksomheden ud fra et skøn over arbejdernes dygtighed er berettiget til at beholde de dygtigste af dem. Der er imidlertid intet konkret oplyst til støtte for, at virksomheden ud fra denne betragtning ikke kunne have beholdt J blandt den styrke på 80 mand, heraf ca. 20 på aftenholdet, der fortsat skal være beskæftiget på virksomheden. – Herefter kan det ikke anses godtgjort, at der har foreligget tvingende årsager til opsigelsen af J og opsigelsen vil således ikke kunne iværksættes."

FV 2/11 1974, overgangen til en ny teknik, som tillidsmanden ikke var uddannet til, var ikke umiddelbart forestående: Ved indskrænkninger af et trykkeri blev 3 ud af 4 håndsættere afskediget. Heriblandt var tillidsmanden. Trykkeriet planlagde at gå over til fotosætning, hvilket den tilbageblivende håndsætter var uddannet til. Da overgangen til fotosætning imidlertid ikke var umiddelbart forestående, var tillidsmandsafskedigelsen uberettiget.

FV 2/7 1974, tillidsmanden var lige så kvalificeret til at kunne beskæftiges ved en anden maskine som andre, og der var ikke oplyst driftshensyn, som hindrede en sådan løsning: En tillidsmand blev afskediget på grund af arbejdsmangel. – Udtalt, at det var ubestridt, at afskedigelsen skyldtes svigtende ordretilgang, og at der i hvert fald ikke foreløbig ville blive brug for de operationer, den pågældende udførte. Såfremt han skulle forblive på virksomheden, måtte han derfor beskæftiges med andet arbejde. Afgørelsen af, hvorvidt dette burde ske, måtte i første række tilkomme virksomheden ud fra en saglig overvejelse m.h.t., hvad der navnlig efter de driftsmæssige forhold var rigtigt og rimeligt under hensyntagen til, hvilke arbejdere der var bedst egnede til at udføre de funktioner, der blev tilbage efter indskrænkningen. I det foreliggende tilfælde måtte der gås ud fra, at tillidsmanden fuldt ud var kvalificeret til at beskæftiges som medhjælper ved en af de andre maskiner. Der var ikke oplyst driftsmæssige hensyn, der kunne tale imod en sådan beskæftigelse, og der måtte gås ud fra, at han foretrak at blive beskæftiget på denne måde fremfor at blive afskediget. En sådan omplacering inden for produktionen i forbindelse med den stedfundne indskrænkning antoges ikke at ligge udenfor, hvad der under hensyn til beskyttelsen af tillidsmanden kræves, hvorfor forbundet fik medhold i, at virksomheden ved tilrettelæggelsen af afskedigelserne burde have taget en overflytning af tillidsmanden til andet arbejde i betragtning og undladt af afskedige ham.

FV 26/2 1974, arbejdsgiver havde oplyst om et tilbageværende arbejde og de kvalifikationer, som krævedes til at bestride det, og skønnede, at tillidsmanden var mindre kvalificeret: Efter at der var opstået afsætningsvanskeligheder i en virksomhed afskedigedes næsten samtlige arbejdere inklusive tillidsmanden. – Udtalt, at såfremt afskedigelse af tillidsmanden skulle have været undgået, måtte han have været overført til noget af det arbejde, der bibeholdtes, således at én af de arbejdere, der hidtil havde udført dette arbejde, blev afskediget i stedet. Efter oplysningerne om dette arbejde og de kvalifikationer, der krævedes for dets udførelse, ansås der ikke at være grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn, hvorefter tillidsmanden var mindre kvalificeret end de arbejdere, der allerede udførte det. I hvert fald under disse omstændigheder ansås virksomheden ikke at have haft pligt til at overføre tillidsmanden til andet arbejde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 212

FV 22/3 1968, en del tilbageværende pladser ville kunne bestrides af en mand med tillidsmandens anciennitet; der var ikke tidligere rejst kritik af ham: En arbejdsgiver afskedigede en tillidsmand, idet det fastholdtes, at denne ikke kunne beskæftiges andetsteds. – Udtalt, at selv om der måtte gives arbejdsgiveren medhold i, at visse andre funktioner krævede det bedste specialuddannede mandskab, forekom der dog en del pladser, som på fuldt tilfredsstillende måde måtte kunne bestrides af en arbejder, der havde været beskæftiget i 18 år, og mod hvis arbejde der hverken tidligere eller under sagen var rejst kritik. Herefter antaget, at der ikke forelå tilstrækkeligt tvingende grunde til at afskedige den pågældende.

FV 12/11 1952, arbejdsgiverens bevisbyrde for, at afskedigelse er tvingende nødvendig ud fra driftshensynene m.v.: Antaget, at arbejdsmangel er tvingende grund til afskedigelse af tillidsrepræsentanter, og at en sådan ikke har noget ubetinget krav på at være den arbejder, der afskediges sidst. Både hensynet til virksomhedens drift og efter omstændighederne hensynet til andre arbejdere kan således bevirke, at tillidsrepræsentanten må være den, der i en given situation afskediges. Selv om imidlertid arbejdsgiverens skøn over, hvad hensynet til virksomhedens tarv tilsiger, som hovedregel bliver afgørende, betyder dette dog ikke, at arbejdsgiveren kan slippe for at godtgøre og stadig har bevisbyrden for, at tvingende grund til afskedigelse har foreligget.

FV 23/5 1949, arbejdsgiverens pligt til at godtgøre, at driftens tarv tilsiger, at andre arbejdere beholdes frem for tillidsmanden: En virksomhed havde gennem et par år reduceret sin styrke fra 12-13 og til 5 mand. Da der skulle ske en yderligere reduktion, blev tillidsrepræsentanten afskediget. Overenskomsten krævede tvingende afskedigelsesgrund i et sådant tilfælde. – Udtalt, at selv om tillidsrepræsentanten ikke har krav på at blive afskediget som den sidste, kan han dog kun afskediges forinden andre arbejdere i samme fag, når det godtgøres, at driftens tarv tilsiger, at andre arbejdere beholdes frem for ham. Det kunne ikke anes for godtgjort, at tillidsrepræsentanten ikke i henseende til kvalifikationer rangerede i det væsentlige lige med de tilbageværende folk. Afskedigelsen var derfor uberettiget.

FV 15/8 1941, meget omfattende reduktion af arbejdsstyrken: Arbejdsstyrken i en virksomhed gik ned fra 50-60 mand til 8. De 7 havde større anciennitet end tillidsrepræsentanten, som blev afskediget, og den 8. var udset til at afløse en ældre kedelpasser, og han havde senest taget kedelpasserprøven. – Antaget, at det ikke kunne kræves, at tillidsrepræsentanten skulle være blandt de sidst afskedigede. Arbejdsgiveren må have lov til at skønne over, hvilke arbejdere der under hensyn til virksomhedens tarv og navnlig med hensyntagen til deres anciennitet bør forblive i arbejde. Andre end sådanne saglige hensyn sås ikke at have ligget til grund for afskedigelsen af tillidsrepræsentanten.

FV 10/12 1939, pågældende påstodes at være mindre kvalificeret til det arbejde, han var vant til at udføre: Antaget, at selv en kraftig indskrænkning i arbejderantallet (nemlig fra 12 til 4) ikke havde berettiget til også at afskedige tillidsrepræsentanten uden særlige grunde. Herved henvist til, at overenskomstens krav om tvingende afskedigelsesårsag også gjaldt i tilfælde af arbejdsmangel. Det må nemlig i al fald oplyses fra virksomhedens side, at særlige grunde har gjort det rimeligt at afskedige

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 213

netop tillidsrepræsentanten. I den konkrete sag skyldtes afskedigelsen imidlertid, at man havde anset denne for mindre kvalificeret til det arbejde, han var vant til at udføre, og som han vedblivende skulle have været beskæftiget med, hvis han var forblevet. Men i så fald måtte det siges, at afskedigelsen ikke reelt skyldtes arbejdsmangel.

FV 29/8 1932, den blotte omstændighed, at kolleger var dygtigere: Udtalt: *„Når det endelig af Sammenslutningen er gjort gældende, at de folk, blandt hvilke man skulle have foretaget afskedigelse for at opretholde Ls arbejde, var bedre kvalificerede end han, da må opmanden overfor denne bemærkning udtale som sin opfattelse af overenskomstens bestemmelser om betingelserne for afskedigelse af en tillidsmand, at når en tillidsmand er valgt på lovlig vis og uden indsigelse, således at han – jfr. det ovenfor derom udtalte – må antages at tilfredsstille de krav til personlig duelighed, som en tillidsmand efter overenskomstens § 2 skal fyldestgøre, da haves der ikke hjemmel til at afskedige ham med arbejdsmangel som begrundelse i henhold til et skøn, hvorefter andre arbejdere indenfor det for ham og dem fælles arbejdsområde skulle have vist sig dygtigere end ham, uden at det dog kan siges, at der for hans vedkommende er indtrådt sådan forandring, at han ikke længere fyldestgør duelighedsbetingelsen."*

ØL 22/6 1995 – 18. afd. a.s. nr. B-2736-94, nogle funktioner overførtes til en anden del af pågældende koncern; en medarbejder i en sammenlignelig stilling overførtes: En lønmodtager havde siden 1973 været ansat i et aktieselskab, senest projektstyringsafdelingen. Den 13. marts 1991 var han blevet valgt som suppleant for det af medarbejderne valgte bestyrelsesmedlem, og han indtrådte som bestyrelsesmedlem 17. februar 1993. Den 29. december 1992 var han blevet opsagt til fratræden med udgangen af juni 1993 grundet strukturtilpasninger, men med virkning fra 31. december 1992 blev aktierne i aktieselskabet solgt til et nyt aktieselskab, og det gamle aktieselskab skiftede navn i samme forbindelse. Der var enighed om, at lønmodtageren var omfattet af den særlige beskyttelsesregel, der gælder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og at der derfor skulle foreligge tvingende grunde for, at afskedigelse kunne finde sted. – Udtalt, at i forbindelse med salget af aktierne var der som led i aftalen om strukturændringen afskediget 10 medarbejdere, herunder den pågældende, mens en anden ansat i en sammenlignelig stilling var blevet overført til fortsat beskæftigelse ved samme arbejde i projektstyringsafdelingen, som pågældende havde haft hidtil. På denne baggrund havde arbejdsgiveren ikke ført bevis for, at der forelå tvingende grunde til at afskedige bestyrelsesrepræsentanten, imod hvis kvalifikationer der ikke havde kunnet rejses nogen indsigelse.

Afskedigelsen *kan ikke lovligt begrundes i den blotte omstændighed, at lønmodtagerrepræsentanten er yngst i anciennitet.*

FV 31/10 1984: En banearbejder, som var valgt som tillidsmand, afskedigedes med henvisning til arbejdsmangel. Overenskomsten krævede som betingelse for afskedigelse tvingende årsager, men indeholdt herudover en betingelse om, at overtallige jernbanearbejdere i tilfælde af arbejdsmangel skulle opsiges efter anciennitetsorden.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 214

– Udtalt, at i hvert fald en del af de tilbageværende jernbanearbejdere udførte arbejde, som også kunne udføres af tillidsmanden, eventuelt efter en kortere oplæring. Der var derfor ikke holdepunkter for at antage, at manglende kvalifikationer havde været tilstrækkelig grund til afskedigelse. Hvis overenskomstens regler om afskedigelse efter anciennitetsorden også skulle omfatte tillidsmændene, ville dette på afgørende måde forringe overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse, ligesom det ville forringe de ansattes muligheder for frit valg af tillidsmand, da det jo i så fald måtte forekomme mindre hensigtsmæssigt at vælge en kollega med lav anciennitet, selv om man i øvrigt fandt ham velegnet til hvervet. Herefter måtte overenskomstens bestemmelser forstås således, at reglen om afskedigelse i anciennitetsorden ikke omfattede tillidsmanden, men at denne kun kunne afskediges, når der forelå tvingende grund. DSB blev herefter tilpligtet at anerkende, at afskedigelsen havde været uberettiget.

FV 18/1 1945: En afskedigelse hævdedes at være berettiget p.g.a. arbejdsmangel og på grund af, at de andre arbejdere havde større anciennitet. – Udtalt, at der vel kan være tilfælde, hvor anciennitetshensyn berettiger til at afskedige tillidsmanden før andre. Der måtte imidlertid lægges vægt på, at tillidsmanden var valgt af den samme arbejdsstyrke, som forefandtes ved afskedigelsen: *„Hvis det i et sådant tilfælde skulle være tilladt virksomheden at afskedige tillidsmanden som den yngste ved en hvilken som helst indskrænkning af arbejdsstyrken, ville han ikke nyde den beskyttelse, som det klart er bestemmelsens hensigt at give ham."*

Omskolingspligten.

Såvel ved afgørelsen af, om der foreligger ligeartede stillinger, som den afskedigelsestruede kan bestride, som ved afgørelsen af, om hans kvalifikationer er tilstrækkelige i en sådan mulig stilling, opstår spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren må bære, at den pågældende skal undergå en vis om omskoling eller uddannelse.

I så henseende gælder, at der *ikke foreligger tvingende afskedigelsesgrund, såfremt tillidsmanden efter en begrænset omskoling havde kunnet bestride et andet job i bedriften*.

AT B 1986-90/127 – FV 5/11 1989, det mulige arbejde krævede uddannelse gennem nogen tid: En tillidsrepræsentant blev afskediget i forbindelse med en rekonstruktion og rationalisering af virksomheden, som af økonomiske grunde var blevet besluttet af ledelsen. Ved denne rationalisering var flere kontorfunktionærstillinger blevet nedlagt, deriblandt den, tillidsrepræsentanten havde beklædt i 4½ år. – Udtalt, at afskedigelsen havde baggrund i arbejdsmangel, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt der var den efter overenskomsten fornødne tvingende afskedigelsesgrund, måtte afgøres i lyset af, om der var pligt til at overflytte ham til en anden kontorfunktionærstilling. Muligheden for at overtage noget arbejde, der blev udført af en maskinmester, udgjorde ikke nogen løsning i så henseende, idet overtagelsen af dette kontorarbejde ikke ville kunne udfylde den afskedigedes arbejdstid. Af de herefter tilbageværende 7 kontorfunktionærstillinger, var der efter det oplyste kun én stilling, som den afskedigede kunne overtage. Siden hans tidligere beskæftigelse i løn- og personaleafde-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 215

lingen, hvor denne stilling var placeret, havde man imidlertid her anskaffet et nyt edb-system, som den, der nu bestred funktionen, gennem nogen tid var blevet oplært i at betjene, og som tillidsrepræsentanten ikke ville kunne betjene uden særlig uddannelse gennem nogen tid. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at der havde været de fornødne tvingende afskedigelsesgrunde.

FV 15/4 1997, tillidsmandens afdeling nedlagdes, og pågældende kunne ikke umiddelbart bestride noget af det tilbageværende arbejde: På grund af økonomiske vanskeligheder reduceredes en virksomhed med reduktion af medarbejderstaben til følge, idet man nedlagde en produktionsteknisk afdeling. Heri var der ansat en sikkerhedsrepræsentant og en tillidsrepræsentant. Sikkerhedsrepræsentanten overflyttedes til en anden afdeling, hvorimod tillidsrepræsentanten opsagdes, eftersom man vurderede, at han ikke kunne erstatte nogen af de tilbageværende medarbejdere. – Udtalt, at udgangspunktet for en afskedigelse af en tillidsrepræsentant er, at han skal være den sidst afskedigede inden for en gruppe af ensartet kvalificerede, og at han ikke kan kræves overflyttet til mere kvalificeret arbejde eller kræve sig omskolet. Det var ubestridt, at den pågældende ikke på tidspunktet for meddelelsen af opsigelsen havde kendskab til to arbejdsfunktioner, som var nødvendige i de til rådighed værende stillinger, og at oplæring i disse ville være en nødvendig forudsætning for bestridelse af arbejdet, hvilken oplæring alene for den ene funktions vedkommende ville tage over 6 uger, hvortil kom en noget længere periode for den anden. En kvinde på barselorlov havde, da hun vendte tilbage fra orloven, fuldt kendskab til den ene af disse funktioner, og måtte derfor anses for mere kvalificeret end den afskedigede. En anden medarbejder havde allerede ved sin ansættelse kendskab til den anden af disse funktioner. Selv om pågældende først omkring opsigelsestidspunktet for tillidsmanden begyndte oplæring i den første funktion, fandtes virksomheden ikke at have haft pligt til omskoling af tillidsmanden af den anførte varighed. Afskedigelsen ansås herefter at have tilstrækkelig tvingende grund efter overenskomsten.

FV 8/9 1992, den afskedigede ville efter en kort oplæring have kunnet bestride en af de tilbageværende stillinger af samme slags andetsteds i virksomheden: En laborant i en medicinalvirksomhed afskedigedes med henvisning til arbejdsmangel. Overenskomsten krævede tvingende afskedigelsesgrund. – Udtalt, at nedlæggelsen af virksomhedens laboratorium, hvor den pågældende var ansat, efter det foreliggende var sket ud fra driftsmæssige hensyn og medførte bortfald af laboratoriets eneste laborantstilling, som pågældende havde bestridt. Det måtte derfor lægges til grund, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel. Spørgsmålet var herefter, om denne arbejdsmangel kunne påberåbes som tvingende årsag til afskedigelsen, når virksomheden havde haft mulighed for at beskæftige den afskedigede i en af de øvrige laborantstillinger, selv om dette ikke kunne ske uden at afskedige den laborant, hvis stilling hun i så fald skulle overtage. Det måtte lægges til grund, at den afskedigedes kvalifikationer ville have gjort det muligt for hende uden – eller efter en kort tids oplæring – at bestride i hvert fald nogle af de i alt godt 40 laborantstillinger, virksomheden fortsat holdt besat. Da virksomheden herefter burde have tilbudt hende fortsat beskæftigelse ved et af de øvrige laboratorier, havde der ikke været tvingende afskedigelsesgrund.

FV 19/9 1991, den afskedigede havde tidligere udført nogle fortsat opretholdte funktioner; egentlig omskoling var ikke nødvendig i større omfang end af det øvrige per-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 216

sonale i forbindelse med arbejdsgiverens overgang til løsning af helt nye opgaver:: En suppleant i samarbejdsudvalget, som i kraft af denne post nød tillidsmandsbeskyttelse, blev opsagt fra Konkurrencerådet med henvisning til arbejdsmangel i forbindelse med organisationsændringer. Den pågældende var såkaldt prisinspektør. – Udtalt, at der var enighed om, at den pågældende nød beskyttelse efter reglerne i den gældende hovedaftale, hvorefter afskedigelsen skulle have tvingende grund. Som sagen var oplyst, ansås det ikke for godtgjort, at der ikke kunne findes anvendelse for den afskedigedes arbejdskraft med passende kontormæssigt arbejde i Konkurrencerådets sekretariat. Herved blev det taget i betragtning, *at* det hidtidige arbejde havde indebåret visse kontormæssige funktioner, *at* pågældende i sin gerning havde haft selvstændigt arbejde med regelanvendelse, lovstof m.v., *at* pågældende i nogle år, nemlig fra 1984 til 1987, udelukkende havde haft kontormæssig beskæftigelse, og *at* pågældende i 1988 var vurderet til at kunne overgå til varetagelse af kontormæssige funktioner og i 1989 blev søgt beskæftiget ved kontorarbejde i andre styrelser. Det fandtes ikke godtgjort, at en egentlig omskoling ville være nødvendig for den afskedigedes vedkommende i højere grad end for det øvrige personale ved overgangen til løsning af de helt nye opgaver, der blev stillet til personalet i Konkurrencerådets sekretariat. Herefter blev den afskedigede tilkendt en godtgørelse for ulovlig afskedigelse.

FV 17/7 1991, pligten til at tåle en vis oplæring af pågældende til anden funktion: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel og på grundlag af en kvalifikationsbedømmelse af hver enkelt medarbejder. – Udtalt, at der forelå en produktionsnedgang, som ubestridt havde medført arbejdsmangel, således at antallet af arbejdere var reduceret fra 13 til 11 inden for det pågældende fagområde, og at den afskedigedes arbejdsfunktion var blevet udlagt til de tilbageblevne kolleger. Afdelingen var imidlertid trods afskedigelserne og omstruktureringen i det væsentlige intakt, og virksomheden fandtes ikke ved den foretagne kvalifikationsbedømmelse at have godtgjort, at den afskedigedes kvalifikationer var så meget dårligere end kvalifikationerne hos de tilbageblevne kolleger, at det ikke fortsat havde været muligt at beskæftige ham inden for sit fagområde, hvor han havde arbejdet i mange år. Den omstændighed, at dette måtte forudsætte en oplæring, fandt opmanden ikke i den foreliggende situation kunne føre til et andet resultat, idet oplæringen efter sin karakter ikke i tid og omfang gik ud over, hvad en arbejdsgiver måtte tåle, når alternativet er at afskedige en medarbejder med særlig beskyttelse.

FV 13/5 1991, pligten for arbejdsgiveren til at foretage egentlig omskoling af pågældende: En produktionstekniker, der var tillids- og sikkerhedsrepræsentant i en elektronisk virksomhed og medlem af Teknisk Landsforbund, blev i forbindelse med denne virksomheds lukning opsagt med henvisning til arbejdsmangel. Enkelte af arbejdsfunktionerne blev overført til ISS Securitas, mens andre blev overført til en anden virksomhed. Endelig blev en del af produktionen henlagt til underleverandører. Den pågældende var ansat i en såkaldt sikkerhedsdivision, hvis arbejdsområde blev overført til ISS Securitas. Han var udlært som maskinarbejder og havde gennemgået kurser omkring arbejdsstudier og projektstyring m.v. I forbindelse med opsplitningen af produktionen blev to teknikere overført til h.h.v. ISS Securitas og en anden virksomhed, og den ene af disse teknikere var uddannet teknisk tegner og arbejdede som sådan, medens den anden var uddannet teknisk assistent og tillige var beskæfti-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 217

get med tegnearbejde. – Udtalt, at det var ubestridt, at den af driftsmæssige grunde gennemførte fusion og omdannelse bevirkede arbejdsmangel, der ikke blot medførte opsigelse af et større antal medarbejdere, men som også gav tvingende grund til at afskedige ansatte med tillidsmandsbeskyttelse under forudsætning af, at det blev godtgjort, at pågældende ikke havde et rimeligt krav på at blive overført til andet passende arbejde inden for koncernen. Afgørelsen heraf ansås at måtte bero på en konkret vurdering, hvorunder oplysningerne om den afskedigedes erfaringer og kvalifikationer måtte sammenholdes med de tilsvarende oplysninger for de to teknikere, man beholdt (medlemmer af Teknisk Landsforbund), og som efter forbundets opfattelse hver for sig udførte arbejde, som den afskedigede kunne og burde have overtaget. Ved denne vurdering lagdes det til grund, at den afskedigedes uddannelsesmæssige baggrund var en anden, hvorfor det ikke kunne kritiseres, at koncernledelsen havde anset de tilbageværende medarbejderes kvalifikationer til at udføre det arbejde, der efter fusionen fortsat skulle varetages af medlemmer under forbundet, for så meget bedre end den afskedigedes, at man valgte at afskedige denne frem for dem. Herved bemærket, at der ikke er nogen pligt for en arbejdsgiver til at foretage en nødvendig omskoling af en medarbejder med tillidsmandsbeskyttelse.

FV 9/9 1984, overflytning til funktion i en helt anden forvaltningsgren, som pågældende ingen kendskab havde til eller erfaring havde i: En sikkerhedsrepræsentant og medlem af samarbejdsudvalget ved de kommunale værker i en kommune afskedigedes under henvisning til arbejdsmangel. De på området gældende tillidsmandsregler tilsagde tillidsmænd beskyttelse mod afskedigelse, der ikke var tvingende begrundet, ligesom der i samarbejdsregler var taget stilling til proceduren i forbindelse med rationaliseringsforanstaltninger m.v., som kunne få personalemæssig betydning. – Da den pågældende aldrig havde været beskæftiget under teknisk forvaltnings område og derfor ikke havde nærmere kendskab til eller erfaring i arbejdet i denne forvaltningsgren, ansås kommunen ikke for af hensyn til tillidsmandsbeskyttelsen at have haft pligt til at overflytte ham til en stilling dér.

Konkurrencen med tjenestemandsstillinger

Særlige problemer kan opstå vedr *afskedigelsesrækkefølgen i forhold til tjenestemænd*.

FV 8/1 1990, alternativet var, at en tjenestemand skulle afskediges med betydeligt lønkrav til følge: En reparatør, der var sikkerhedsrepræsentant i en amtskommune, afskedigedes med henvisning til nedlæggelse af et antal stillinger. –Tvingende årsag foreligger ikke blot, fordi man ved i stedet for at afskedige den pågældende at have afskediget en af to tjenestemandsansatte, der kraft af deres stillinger som tjenestemænd ved afskedigelse havde betydelige krav mod ansættelsesmyndigheden, pådrog sig disse betydelige udgifter. Tvingende årsager foreligger heller ikke blot, fordi disse to andre reparatører havde væsentlig større anciennitet end den afskedigede. Da Amtsrådsforeningen ikke havde godtgjort, at de to tjenestemandsansatte reparatører på grund af deres deltagelse i to kurser var bedre kvalificerede end den afskedigede til at bestride de opgaver, reparatører havde det pågældende sted, ansås der ikke at være grundlag for at fastslå, at afskedigelsen havde været begrundet i tvingende årsager.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 218

TR 14/8 1991 – Tjenestemandsrettens sag 101/1991, ikke-tjenestemandsansattes afskedigelse i konkurrence med tjenestemænd: I forbindelse med en opstået arbejdsmangel inden for skolevæsenet opstod strid mellem Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet på spørgsmålet om, hvorvidt timelærere i folkeskolen, der er valgt som tillidsrepræsentanter og ifølge gældende regler kun burde afskediges, såfremt tvingende grund forelå, i forbindelse med arbejdsmangel og deraf følgende nedlæggelse af lærerstillinger kunne afskediges, før tjenestemandsansatte lærere indstilles til uansøgt afsked. – Udtalt, at tjenestemandslovens § 28 opretholder den i traditionel dansk tjenestemandsret hjemlede adgang for administrationen til at afskedige tjenestemænd efter et frit skøn, der dog er undergivet de for diskretionære forvaltningsakter almindeligt gældende grundsætninger. En afgørelse om afskedigelse af en tjenestemand forudsætter, at der foreligger sagligt grundlag for afskedigelsesbeslutningen. Et sådant sagligt grundlag ansås at foreligge, såfremt der er sket en samlet vurdering af arbejdspladsens behov med henblik på, at arbejdspladsen også fremover skal være i stand til at varetage sine opgaver på kvalificeret vis. En meddelelse fra Undervisningsministeriet (med tilslutning i Finansministeriet) til et par kommuner, om, at det forhold, at en eller flere timelærere tillige var valgt som tillidsrepræsentanter, ikke kunne bevirke, at kommunen i forbindelse med arbejdsmangel og deraf følgende nedlæggelse af lærerstillinger i stedet for nedlæggelse af timelærerstillinger måtte nedlægge tjenestemandsstillinger og afskedige de heri ansatte medarbejdere, ansås at stride mod tillidsmandsreglerne. Da afgørelsen af, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af en tillidsmandsbeskyttet timelærer, altid beror på en konkret vurdering, var der imidlertid heller ikke grundlag for at fastslå, at timelønnede lærere, der er valgt som tillidsrepræsentanter, i forbindelse med arbejdsmangel ikke kan afskediges, før tjenestemandsansatte lærere indstilles til afskedigelse.

Ad betingelse 1-2:
Tidspunktet for opsigelsens afgivelse

Kravet om, at lønmodtagerrepræsentanten skal afskediges sidst, *indebærer ikke, at afskedigelsen skal* ***afgives*** *sidst*. Tværtimod vil det p.g.a. tillidsmandens evt. overenskomstmæssigt forlængede opsigelsesvarsel kunne være nødvendigt at afgive opsigelsen tidligere end i relation til kollegerne.

FV 15/1 1996, et værft kunne klart forudse arbejdsmangel ved et skibs aflevering og måtte derfor skride til opsigelser: På grund af den dårlige økonomiske situation på et værft måtte dette i 1995 afskedige en del ansatte, herunder både timelønnede og funktionærer. I september 1995 afskedigedes herunder samtlige timelønnede tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt medarbejdervalgte suppleanter til bestyrelsen med et varsel på 5 eller 6 måneder i henhold til gældende overenskomstmæssige regler, samtidig med at de fik tilsagn om, at opsigelserne ville blive trukket tilbage, såfremt situationen måtte ændre sig i positiv retning. På tidspunktet for disse opsigelser var 272 timelønnede endnu i uopsagte stillinger. Arbejdsgiveren henviste til, at opsigelserne alene var begrundet i værftets økonomiske situation. På lønmodtagerside henvistes bl.a. til, og at der ikke var foretaget nogen kvalifikationsvurdering. – Udtalt, at det

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 219

måtte lægges til grund, at det på tidspunktet for opsigelserne var overvejende sandsynligt, at værftet måtte lukke umiddelbart efter afleveringen af den sidste nybygning, og at der, uanset om der i efteråret 1995 måtte blive opnået ordrer på nybygninger, ville opstå et sådant hul i produktionen, at det, såfremt omkostningerne ikke blev reduceret, ville medføre et betydeligt tab for virksomheden. I en sådan situation må en ledelse for ikke at pådrage sig ansvar foretage reduktion af medarbejderstaben i takt med, at arbejdet ophører, og på en sådan måde, at opsigelsesvarslerne udløber på tidspunktet, hvor arbejdsmangelen indtræder. Under hensyn til, *at* de særligt beskyttede medarbejderes opsigelsesvarsler udløb efter de øvrige ansattes, *at* der var givet tilsagn om tilbagekaldelse, såfremt forholdene muliggjorde det, og *at* arbejdsmangelen ved opsigelsesvarslets udløb måtte anses for at være total, fandtes der ikke at være grundlag for at kræve, at virksomheden ved opsigelsen skulle have foretaget en kvalifikationsvurdering. Under disse omstændigheder fandtes det berettiget, at der ved opsigelserne alene var indgået økonomiske hensyn, ligesom det antoges, at disse medførte, at der forelå tvingende grunde til at opsige de særligt beskyttede medarbejdere.

Forskydninger i situationen efter opsigelsens afgivelse

Såfremt arbejdsmangelen *først opstår i tiden mellem opsigelsens afgivelse og fratrædelsen* kan den selvsagt ikke have motiveret afskedigelsen. På den anden side ville opsigelse jo lovligt have kunnet foretages, da arbejdsmangelen blev erkendt. Sådant vil e.o. kunne påvirke erstatningsudmålingen. Men det vil i øvrigt rent praktisk – på grund af arbejdsgiverens ret til at skønne over, på hvilket tidspunkt arbejdsmangel gør afskedigelser nødvendige – være vanskeligt at anfægte afskedigelsen som overenskomststridig i sådanne situationer. Teknisk set kunne der imidlertid i et sådant tilfælde blive tale om, at fratrædelsen blev udskudt, som var den effektueret i h.t. det opsigelsesvarsel, der kunne have været afgivet på det tidspunkt, hvor arbejdsmangel ville udgøre tilstrækkelig opsigelsesgrund.

FV 22/10 1980, ikke godtgjort, at der ikke ville være mere arbejde, når den øjeblikkelige akkordopgave var færdiggjort, men der måtte antages at ville være indtrådt arbejdsmangel inden udløbet af det gældende opsigelsesvarsel: I en konkret sag forelå der ikke arbejdsmangel ved afskedigelsen, men arbejdsmangel ville antagelig være opstået inden udløbet af det 3 mdrs. opsigelsesvarsel. – Udtalt: *„På det foreliggende grundlag findes det ikke at kunne anses godtgjort, at der, når det arbejde, som elektriker M var igang med ved afskedigelsen, var færdigt, ikke ville være mere arbejde til ham på pladsen i Kolding. På den anden side må der efter oplysningerne om usikkerheden ved byggeriets fortsættelse og om, at elektrikerarbejdet efter hans afskedigelse blev udført af en elektriker, der også arbejdede på en anden arbejdsplads, gås ud fra, at der ikke ville have været arbejde til ham i 3 måneder, og at der således forinden ville være indtrådt arbejdsmangel, der berettigede til afskedigelse med 15 dages varsel. Efter omstændighederne findes erstatningen skønsmæssigt at burde bestemmes til 15.000 kr., heri indbefattet forannævnte beløb på 7.703,04 kr. (som arbejdsgiveren havde anerkendt for færdiggørelse af visse akkorder).“*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 220

Hvis *opsigelsen er lovligt afgivet på grund af arbejdsmangel, berøver det på den anden side ikke dens retmæssighed, at ordresituationen senere bedres*.

FV 27/4 1989, der var arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, men ikke senere: En virksomhed afskedigede 2/12 1988 samtlige ansatte i en af sine afdelinger, inkl. sikkerhedsrepræsentanten til fratrædelse 6/1 1989. Afskedigelsen indklagedes imidlertid med henvisning til, at den virkelige anledning til afskedigelsen af sikkerhedsrepræsentanten havde være en arbejdsmiljøsag, og at der ikke forelå tvingende grund til at gennemføre den, samt at de øvrige opsagte havde fået tilsagn om genansættelse, hvis der pány blev arbejde, hvilket sikkerhedsrepræsentanten ikke havde fået. – Udtalt, at det måtte anses bevist, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel, og at der ikke var grundlag for at antage, at den pågældendes virksomhed som sikkerhedsrepræsentant havde haft nogen betydning. At virksomheden ved afskedigelsen ikke havde fulgt overenskomstens fremgangsmåde kunne ikke gøre afskedigelsen ugyldig.

FV 30/4 1978, der var arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, men der indkom ordrer umiddelbart omkring fratrædelsen: En virksomhed inden for betonindustrien havde i 9 år haft en tillidsrepræsentant, og arbejdsstyrken havde indtil sommeren 1977 normalt været oppe på omkring 30 mand. I sidste halvdel af 1977 måtte arbejdsstyrken imidlertid gradvis reduceres, og ved udgangen af december var der kun 6 mand beskæftiget, efter at også tillidsrepræsentanten var afskediget til fratræden 23/12. Omkring samme tidspunkt modtog virksomheden imidlertid en specialordre, som medførte, at man den 2. og 3. januar antog 2 mand og midt i januar ialt 3 mand, alle med specielle forkundskaber til den produktion, der kunne komme i gang. – Udtalt, at årsagen til afskedigelsen var arbejdsmangel, hvorfor afskedigelsen havde været lovlig.

Arbejdsgiverens problematisering af den kollegiale situation

Tillidsmandsbeskyttelsen mod afskedigelse *kan let stille tillidsmanden i den akavede situation, at han fremstår årsag til en kollegas afskedigelse*. Det siger sig selv, at arbejdsgiveren ikke må misbruge de muligheder for at modarbejde beskyttelsesreglerne, som følger heraf.

FV 10/9 1982, arbejdsgiverens tilbud om anden beskæftigelse var knyttet til fremhævelse af konsekvenserne fra andre ansatte: Antaget, at en arbejdsgiver ikke loyalt havde opfyldt sin forpligtelse til at sørge for så vidt muligt fortsat at beskæftige tillidsrepræsentanten i en arbejdsmangelsituation. Herunder udtalt, at med hensyn til nogle arbejdstilbud i januar 1982 fandtes arbejdsgiveren at have forbundet fremsættelsen af arbejdstilbudene med en sådan fremhævelse af de konsekvenser, tillidsrepræsentantens accept måtte få for andres forbliven i virksomheden, at tilbuddene ikke opfyldte arbejdsgiverens pligt til, når det var muligt, at anvise tillidsrepræsentanten anden passende beskæftigelse.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 221

Afskediget eller hjemsendt? Retten til genantagelse

I mange af de situationer, hvor der foreligger arbejdsmangel, vil arbejdsgiveren kunne klare sig ved at nøjes med at foretage en „hjemsendelse" af de ansatte på den måde, at der ikke gennemføres en *endelig afbrydelse* af arbejdsforholdet, men kun en *midlertidig suspension* af samme. Overenskomsternes regler om retten til personligt opsigelsesvarsel fortolkes ofte således, at sådanne hjemsendelser er mulige – selv uden løn. Se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 3.3, samt afsnit XV, 2.1.

Et overenskomstmæssigt krav om, at afskedigelser skal have tvingende grund, vil i almindelighed ikke hindre, at tillidsmanden må deltage i sådanne hjemsendelser. Grunden hertil er naturligvis, at han netop *ikke* er afskediget og derfor har ret til at genindtræde i sin stilling, så snart der påny er tilstrækkeligt arbejde. Samtidig vil han under hjemsendelsen have ret til at varetage sine tillidsmandsfunktioner.

Har der imidlertid fundet en regulær, endelig afskedigelse sted på grund af arbejdsmangel, som afgiver tvingende afskedigelsesgrund, vil den omstændighed, at der påny bliver arbejde, ikke berettige den fratrådte tillidsmand til at genindtræde i sin stilling. En sådan ret er kun til stede, såfremt han er blevet *lovet* genantagelse eller såfremt *overenskomsten direkte giver hjemmel* herfor (hvilket undtagelsesvis forekommer). Dette gælder uanset om *„arbejdsmangel"* regelmæssigt opstår (f.eks. i brancher, der er udsat for sæsonsvingninger), hvis tillidsmanden dog er *reelt fratrådt*. De, der formulerer de kollektive overenskomster bør være opmærksom på, at der på mange områder med svingende beskæftigelse foretages regulære afskedigelser og ikke blot midlertidige hjemsendelser på grundlag af de skiftende beskæftigelsesmuligheder. Den manglende ret til genansættelse ved nyopstart indebærer nemlig på disse områder, at tillidsmanden kommer til at stå i en meget udsat position.

Hvorvidt fratrædelse reelt har fundet sted, vil evt. kunne eftervises i den omstændighed, at skattekortet er tilbageleveret og ferieafregning foretaget som ved fratrædelse.

Det må i øvrigt bemærkes, at den omstændighed, at arbejdsgiveren ikke er i stand til at oplyse saglige motiver for at forbigå sin tidligere tillidsmand ved genansættelserne, evt. vil kunne tages som udtryk for, at der ligger et organisationsfjendtligt sigte bag beslutningen. Den omstændighed, at manglende genansættelse af tillidsmanden er begrundet *netop* i, at han har været tillidsmand, og systema-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 222

tisk tilsidesættelse af tillidsmændene i forbindelse med genansættelser, vil f.eks. udgøre en overenskomstkrænkelse, der kan medføre bodsansvar. Se hertil f.eks. udtalelsen i AR 2058 (refereret nedenfor).

Ligeledes må det bemærkes, at tillidsmanden efter de afbrydelser af arbejdsforholdet, som skyldes arbejdskonflikter, har den ret til at genindtræde, som følger af de i denne forbindelse sædvanligt aftalte *„fortrædigelsesklausuler"*. Se om disse Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXV, 3. Det bør i øvrigt herved erindres, at ved overenskomst*stridige* arbejdskonflikter betragtes arbejdsforholdet *ikke* uden videre som afbrudt. Se samme fremstilling, afsnit XXV, 3, samt *Ansættelsesretten*, 2. udg. afsnit XIV, 3.7.2.

Se i øvrigt om hjemsendelser nedenfor under 2.

AR 2058, systematisk udelukkelse af tillidsmænd, der har været genstridige under forhandlinger, ved genansættelser: Smede- og maskinarbejderforbundet udsendte strejkevarsler over for en virksomhed for at opnå, at den ingeniør, der plejede at optræde som mellemled mellem virksomhedens øverste ledelse og arbejderne, blev fjernet. – Udtalt, at hvis man i forbindelse med genantagelser efter en periode med arbejdsmangel systematisk udelukker tillidsmænd, der under forhandlinger har haft en anden opfattelse end ledelsen, fra genansættelse, underminerer man tillidsmandsinstitutionen.

AR 495, bedriften havde været lukket i 5 mdr. på grund af manglende beskæftigelse, og tillidsmandshvervet var ophørt: Udtalt: *„Skønt retten herefter i nærværende tilfælde må være af den mening, at Textilfabrikantforeningen ikke i princippet har haft beføjelse til som sket at modsætte sig faglig voldgift, om hvorvidt overenskomstens § 2 var brudt eller omgået med hensyn til tillidsmandens stilling, finder man dog ikke, som sagen foreligger, at burde tage forbundets påstand om henvisning til faglig voldgift til følge, idet retten allerede på grundlag af nærværende sags oplysninger må anse det som givet, at forbundet ikke kan få medhold i noget krav om Ls genantagelse. Det lange tidsrum, hvori fabrikken har været fuldstændig standset, på grund af manglende beskæftigelse, og hvorved Ls tillidsmandshverv er ophørt, må stille fabriksledelsen frit med hensyn til, hvem den ville antage som arbejdere, da driften genoptoges."*

AT B 1986-90/64 – FV 5/11 1987, sæsonprægede brancher, hvor der i perioder foretages væsentlige afskedigelser af arbejdsstyrken, som så senere forøges igen, ofte ved genantagelse af de afskedigede: En sikkerhedsrepræsentant ved en konsumfiskeindustri blev hjemsendt sammen med de øvrige medarbejdere på grund af råvaremangel. – Udtalt, at i sæsonprægede brancher, hvor der i perioder må foretages væsentlige afskedigelser af arbejdsstyrken, som så senere igen forøges, ofte ved genantagelse af de tidligere ansatte, er det utvivlsomt, at bestemmelserne om tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes beskyttelse mod afskedigelse finder anvendelse. De hjemsendelser, den konkrete virksomhed praktiserede, fandtes nærmest at være et ydertilfælde af sæsonprægede afskedigelser, nemlig et tilfælde, hvor man af praktiske

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 223

grunde greb til hjemsendelse. Der fandtes ikke at være rimelig grund til, at reglerne om afskedigelsesbeskyttelsen ikke også anvendtes her. Snarere fandtes det normalt at være i såvel virksomheden som i de ansattes interesse, at de nævnte repræsentanter er så meget som muligt på virksomheden, når denne er i gang. Endelig bemærkedes, at uanset det formentligt i et betydeligt antal tilfælde havde været praktiseret ved sådanne hjemsendelser at hjemsende tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne på lige fod med de øvrige, fandtes det dog ikke godtgjort, at en sådan praksis med forbundets viden havde været anvendt i et sådant omfang, at den måtte anses for godkendt af forbundet som en almindelig indskrænkning i beskyttelsen af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

FV 12/4 1996, praksis for midlertidig hjemsendelse p.g.a. råvaremangel i en fiskeindustri: I en fiskeindustriel virksomhed, der var afhængig af råvaretilførsler, var der praksis for midlertidige hjemsendelser af en særlig gruppe af såkaldt løst ansatte. En af disse var imidlertid tillidsmand, og han hjemsendtes i en sådan sammenhæng. – Antaget, at den pågældende ikke i kraft af valget til tillidsmand kunne kræves overført til et arbejde, som han ikke umiddelbart havde kvalifikationer til at bestride, og som påtvang arbejdsgiveren en ændring af ansættelsesforholdet (med henblik på at få ham uden for den gruppe af løst ansatte, der kunne hjemsendes). Det var derfor berettiget, at hjemsende ham ved råvaremangel. Spørgsmålet var herefter, om valget til tillidsrepræsentant ændrede retten til hjemsendelse, således at han ikke kunne hjemsendes, så længe der foregik produktion. Selv om det i et antal tilfælde havde været praktiseret at hjemsende ham på lige fod med de øvrige ansatte, fandtes det ikke godtgjort, at en sådan praksis havde været anvendt med lønmodtagerorganisationens vidende, således at der skulle foreligge en indskrænkning af tillidsmandsbeskyttelsen. Bestemmelserne om denne beskyttelse ved afskedigelse antoges at burde indgå i afgørelsen om, hvorvidt det var berettiget at hjemsende tillidsmanden. Der burde derfor foretages en vurdering af hans kvalifikationer i forhold til det arbejde, der skulle udføres, og såfremt der var arbejde, som han kunne udføre, burde hjemsendelse ikke ske. Derimod kunne det ikke ubetinget kræves, at han altid skulle være i virksomheden, så længe der pågik egentlig produktion.

FV 4/12 1993, hjemsendelse ved råvaremangel under et varsel om fratræden efter nedlæggelse af selvstændig fabriksafdeling: En fiskeindustriel virksomhed besluttede på grund af voldsom afsætningsnedgang, opstået som følge af uventet hurtig konkurrence fra udlandet, midlertidigt at nedlægge 2 afdelinger på Bornholm. I konsekvens heraf blev samtlige derværende medarbejdere opsagt med gældende opsigelsesvarsel, heriblandt en tillidsrepræsentant. Inden opsigelsesvarslernes udløb blev det imidlertid nødvendigt at hjemsende arbejderne i henhold til de på området anerkendte hjemsendelsesregler grundet råvaremangel. Forbundet krævede nu efterbetaling for manglende varsel i perioden fra hjemsendelsestidspunktet til opsigelsesvarslets udløb. – Udtalt, at opsigelserne var overenskomstmæssige, og det måtte lægges til grund, at hjemsendelserne var begrundet i råvaremangel og ikke den generelle produktionsindskrænkning. Virksomheden havde i henhold til bl.a. en voldgiftskendelse af 9/7 1983 ret til at hjemsende arbejdere uden løn ved råvaremangel, og ved kendelse af 13/11 1985 var det blevet statueret, at hjemsendelsesretten også gjaldt for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Ved en kendelse af 15. november 1987 udtaltes endvidere, at en fiskeindustrivirksomhed havde været uberettiget til at hjemsende en

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 224

sikkerhedsrepræsentant, når der samtidigt var beskæftiget andre medlemmer af forbundet med arbejde, som sikkerhedsrepræsentanten kunne udføre. Efter de fremkomne oplysninger i den foreliggende sag foretog fabrikkerne på Bornholm selv ansættelser og afskedigelser, og der var på begge valgt tillidsrepræsentanter. Da den pågældende blev hjemsendt, havde man lige forinden også måttet foretage hjemsendelse på grund af råvaremangel i en tilbageværende afdeling på Bornholm, og selv om denne tog nogle af de hjemsendte tilbage samt ansatte nogle af de afskedigede fra de øvrige afdelinger, kunne den afskedigede tillidsmand ikke uden nogen oplæring udføre disse medarbejderes arbejdsopgaver. Herefter var hjemsendelsen af tillidsmanden berettiget.

FV 26/6 1987, afskedigelse i anledning af flytning, hvor de nye lokaler ikke var klar: En siden 1966 ansat arbejderske blev i 1982 valgt som tillidsrepræsentant, men afskedigedes i 1987. Anledningen var, at virksomheden skulle flytte over i en ny fabrik, som imidlertid på grund af vejrlig ikke var blevet bygget færdig til tiden. Da den gamle fabrik imidlertid var blevet solgt til overtagelse, inden overflytningen kunne finde sted, måtte der foretages afskedigelser den 20. marts 1987. 13 blev opsagt, mens 3 forblev i virksomheden. Den 22. april fik tillidsrepræsentanten fra arbejdsgiveren underretning om, at hun ikke kunne forvente genansættelse, idet der henvistes til, at hun ikke besad de kvalifikationer, som man forventede af en tillidsrepræsentant. – Udtalt, at ved opsigelsesskrivelserne var opsigelserne begrundet med, at man på grund af byggeriets forsinkelse ikke havde noget at flytte ind i. De afskedigede havde efter denne begrundelse en berettiget forventning om at blive genansat, når den ny fabrik var færdig. Det blev ikke ved afskedigelserne tilkendegivet, at ikke alle afskedigede kunne forvente genansættelse. Under disse omstændigheder havde forbundet ingen anledning til straks at rejse sag om berettigelsen af tillidsrepræsentantens opsigelse. Forbundets protest mod afskedigelsen, der fremkom inden 1 uge efter brevet af 22. april 1987, ansås herefter at være fremsat rettidig. Der var intet fremført til støtte for den begrundelse for den manglende genansættelse, som virksomheden havde anført, og det var heller ikke af virksomheden blevet godtgjort, at hun efter sine 20 års ansættelse ikke var i stand til at udføre de arbejdsopgaver, som de genansatte udførte. Afskedigelsen havde herefter ikke haft tvingende grund.

FV 5/11 1986, hvervet ophørte ved sæsonens afslutning, og der var ikke pligt til genantagelse ved ny sæsonopstart: Da en tillidsrepræsentant, som var beskæftiget ved sæsonarbejde, og som ikke havde været i arbejde uden for sæsonen, blev nægtet genansættelse ved den nye sæsons begyndelse, indklagedes arbejdsgiveren for brud på tillidsmandsreglerne. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den pågældendes arbejde også i 1985 var ophørt på grund af manglende beskæftigelse, og at hun ikke ved fratrædelsen ved sæsonens afslutning i eftersommeren havde fået løfte om genansættelse ved sæsonen i 1986. Da virksomheden på grund af sæsonlukning var indstillet i et halvt års tid, og da en større eller mindre del af arbejdsstyrken i den følgende sæson eventuelt ville komme til at bestå af andre medarbejdere end dem, der havde været ansat i 1985, måtte hvervet som tillidsrepræsentant anses for ophørt ved fratrædelsen i 1985. Da overenskomsten ikke indeholdt nogen bestemmelse om adgang for en tillidsrepræsentant, der var blevet afskediget på grund af arbejdsmangel, til at komme i arbejde igen ved først givne lejlighed, havde der ikke været nogen forpligtelse til genansættelse i sæsonen 1986.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 225

FV 10/6 1981, overenskomsten hjemlede tillidsmænd fortrinsret til genansættelse ved afskedigelser efter driftsstandsning, arbejdsmangel o.l.: En overenskomst bestemte følgende: *„Dersom en tillidsmand er blevet afskediget på grund af driftsstandsning, arbejdsmangel eller lignende, bør denne have adgang til at komme i arbejde ved først givne lejlighed, for så vidt arbejdsgiveren har passende arbejde til ham“*. En sikkerhedsrepræsentant blev imidlertid ikke genansat, da arbejdsgiveren efter en ny ordretilgang genantog 7 af 9 opsagte. – Udtalt: *„Afskedigelsen af B den 14. august 1980 sammen med de øvrige ansatte må efter det oplyste antages at have været overenskomstmæssigt berettiget på grund af arbejdsmangel. Efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, jfr. overenskomstens § 44, sidste punktum, havde virksomheden imidlertid pligt til at lade B komme først i arbejde, når den havde passende beskæftigelse til ham. Efter hans mangeårige beskæftigelse i virksomheden, hvorunder han også har udført andre arbejder end pasningen af kehlemaskinen og kantlimemaskinen, må der gås ud fra, at han var fuldt ud kvalificeret til at beskæftiges ved andre maskiner og andet arbejde, selv om han ikke er faguddannet. Undladelse af at genansætte B den 25. september 1980 findes herefter at måtte anses for et overenskomstbrud og at måtte sidestilles ganske med en afskedigelse. Det må efter indholdet af det citerede brev af 15. oktober 1980 fra virksomhedens advokat lægges til grund, at der på mæglingsmødet den 10. oktober 1980 kun blev givet B tilbud om genansættelse i en kortere periode, og hans afslag på dette tilbud findes ikke at afskære forbundet fra at kræve erstatning til ham for overenskomststridig afskedigelse.“*

FV 10/4 1957, afskedigelse var lovligt sket på grund af arbejdsmangel: På grund af mangel på beskæftigelse afskedigedes en virksomheds svende, heriblandt tillidsmanden, henimod jul. Efter nytår begyndte virksomheden at genantage svendene, men nægtede den 4. januar at genantage tillidsmanden, angiveligt fordi man ikke havde været tilfreds med hans arbejde. Udtalt, at der ikke var holdepunkter for at antage, at afskedigelsen var motiveret ved hans virksomhed som tillidsmand, og at en tillidsmand, der er lovligt afskediget, ikke har overenskomstmæssig ret til genantagelse, hverken som tillidsmand eller som almindelig arbejder.

FV 2/5 1955, lukning af systue og genåbning senere: Efter at have fået meddelelse om en systues forestående lukning sendte tillidsrepræsentanten sygemelding og blev herefter opsagt. Hun blev ikke genantaget i forbindelse med en senere genåbning af systuen. – Antaget, at afskedigelsen var begrundet i lukningen, og at den dermed var lovlig, samt at arbejdsgiveren ikke havde været forpligtet til at overføre hende til andet arbejde, hvortil man ikke anså hende for kvalificeret, eller til at genantage hende efter genåbningen.

FV 17/1 1944, det principielt manglende krav på genansættelse efter lovlig afskedigelse: Udtalt, at en virkelig og reel arbejdsmangel måtte anses som tvingende afskedigelsesårsag til en tillidsrepræsentantafskedigelse, og at tillidsrepræsentanten ikke for at undgå afskedigelse havde noget krav på at blive overflyttet til andet arbejde, når dette ikke svarer til hans kvalifikationer, og navnlig når andre arbejdere findes bedre egnet til at udføre det. I denne henseende må der indrømmes arbejdsgiveren et vist friere skøn. En tillidsrepræsentant, der med rette er afskediget som følge af arbejdsmangel, har heller ikke noget krav på genantagelse. Selv om der i den konkrete sag ikke var tilstrækkeligt grundlag for at underkende arbejdsgiverens skøn, hvoref-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 226

ter der forelå en sådan ordremangel, at det havde været forretningsmæssigt rigtigt midlertidigt at standse fabrikationen, kunne den i denne anledning effektuerede tillidsrepræsentantafskedigelse dog have været undgået, såfremt der fra virksomhedens side havde været udvist mere god vilje. Herved tillagdes det navnlig vægt, at den pågældende tillidsrepræsentant, der var tillidsrepræsentant for alle værkstedsarbejderne, ikke blev sat til reparationsarbejde på det øvrige værksted, uagtet der intet var til hinder for at benytte hans arbejdskraft. Det kunne heller ikke lades ude af betragtning, at standsningen kun var ganske kortvarig, og at arbejdsgiveren desuagtet ikke havde fundet sig foranlediget til at genantage tillidsrepræsentanten. Herefter ansås det for betænkeligt at statuere, at der havde foreligget de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. Der ansås principielt ikke at være noget til hinder for at fastslå, at genantagelse burde finde sted. Ud fra de under proceduren fremkomne oplysninger ansås det imidlertid ikke formålstjenligt at træffe sådan bestemmelse af hensyn til sikringen af rolige arbejdsforhold på værkstedet. Herefter blev arbejdsgiveren kun pålagt at betale en erstatning.

FV 15/1 1944, retten til genansættelse efter lovlig afskedigelse på grund af arbejdsmangel når standsningen kun er kortvarig: Udtalt: *„Fra dec. 1941 har hos firmaet B arbejdet en isolatør C, der i okt. 1942 valgtes til tillidsmand for de ved firmaet beskæftigede arbejdere. I juli 1943 beskæftigede firmaet 7 mand ombord på tyske skibe i Århus havn. Tillidsmanden C havde dog ferie i den sidste del af juli, og da han vendte hjem fra ferien den 2. aug., kom han ikke i arbejde, fordi arbejdsstyrken nu på grund af materialemangel var indskrænket til 3, der ventedes afskediget i løbet af de nærmeste dage. Den 5. august ophørte arbejdet helt. Den 9. august blev dog formanden genantaget, yderligere to mand den 11. aug., to mand den 13. aug., en den 14. aug. og yderligere en mand den 21. aug. Iblandt dem, der kom i arbejde, var ikke tillidsmanden C. Under de foreliggende omstændigheder og ikke mindst under hensyn til, at protest fra fagforeningens side ikke fremsattes, da tillidsmanden ikke kom i arbejde den 2. aug., men først da han ikke senere kom i arbejde igen, må det findes rimeligt, at de isolatører, der var i arbejde den 2. aug., fuldendte arbejdet. Herefter kommer afgørelsen i det væsentlige til et bero på, om tillidsmanden efter den 2. aug. måtte betragtes som afskediget, idet det i hvert fald som hovedregel gælder, at den en tillidsmand tilkommende beskyttelse ikke udstrækker sig til en ret til genantagelse forud for andre arbejdere. Naturligvis må man give klagerne medhold i den betragtning, at tillidsmandsbeskyttelsens værdi er væsentlig forringet, dersom en arbejdsgiver, der ikke må afskedige en tillidsmand uden vægtige grunde, står frit med hensyn til tillidsmandens genantagelse, efter at han er afskediget på grund af arbejdsmangel. For at afbøde de mest tilfældige ulemper af de gældende regler, kan der antagelig være føje til undertiden at betragte en tillidsmand som ikke afskediget, selv om arbejdet er ophørt kortvarigt, og det ellers er reglen, at arbejdet kan ophøre når som helst uden varsel. Hvis en fabrik, der arbejder med en nogenlunde fast arbejderstab, lukker i få dage på grund af en teknisk omlægning, kunne der således være grund til at opretholde tillidsmandsbeskyttelsen. I det foreliggende tilfælde skønnes det imidlertid rettest også i forhold til tillidsmandsbeskyttelsen at betragte arbejdsforholdet som endelig ophørt den 2. aug. Inden for håndværksfagene har det stedse været reglen, at akkordarbejdere var bundet til arbejdets fortsættelse, selv om der indtrådte en standsning i arbejdet på grund af materialemangel. Til gengæld har de ofte krav på ventepenge. Når derimod timelønnede arbejdere forlader arbejdet, står*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 227

begge parter frit. Arbejdsforholdet ophører enten for ubestemt tid eller for bestandig. Vil man udstrække tillidsmandsbeskyttelsen til tiden efter arbejdets ophør, vil man ikke kunne undlade at komme ind på et skøn over standsningens varighed. Efter længere tid må det være givet, at tillidsmandsbeskyttelsen ophører. Og en fast tidsgrænse, der vil eliminere ganske kortvarige, tilfældige arbejdsstandsningers betydning for tillidsmandsbeskyttelsen, skønnes ikke at kunne fastlægges gennem en fortolkning af overenskomstens bestemmelse om tillidsmænd."

FV 18/5 1938, pligten til genantagelse af lovligt afskediget: En tillidsrepræsentant blev afskediget lovligt sammen med de øvrige folk på grund af kapitalmangel. Ved den senere genåbning blev alle – bortset fra tillidsrepræsentanten – genantaget. – Udtalt, at da afskedigelsen var begrundet i fabrikkens lukning – altså i den mest absolutte form for arbejdsmangel – var den berettiget ifølge overenskomsten. Da overenskomsten endvidere intet indeholdt om pligt til genantagelse af en på grund af arbejdsmangel afskediget tillidsrepræsentant, havde arbejdsgiveren ikke gjort sig skyldig i et overenskomststridigt forhold ved at undlade at genantage tillidsrepræsentanten.

FV 23/3 1938, direktøren havde endog udtalt, at han benyttede sig af lejligheden til at slippe af med tillidsmanden: Udtalt: *„O har været beskæftiget hos A/S L i cirka 9 år, hvoraf han har været tillidsmand de sidste 4 år. Den 20. november 1937 afskedigede selskabet på grund af arbejdsmangel 10 mand, hvorefter der var 5 mand tilbage, og den 15. december afskediges yderligere 3 mand, deriblandt O. Den 5. januar 1938 antog selskabet 2 mand og den 10 s.m. yderligere 1 mand, således at selskabet den 20. s.m. beskæftigede 5 mand, hvilken dato forbundet til sammenslutningen indgav klage over, at O ikke var blevet genantaget. – Mæglingsmødet afholdtes den 25. januar 1938 og timandsmøde den 5. februar 1938. – Under mæglingsmødet oplystes, at selskabet ikke mere ønskede at beskæftige O, og for voldgiftsretten har selskabets direktør erklæret, at han benyttede sig af arbejdsmanglen den 15. december 1937 til at komme af med O, og at det var meningen allerede dengang ikke at genantage ham, men at han ikke ønskede at give oplysninger om grunden hertil. Han har hertil føjet, at der ikke var noget at udsætte på Os arbejde. Forbundet gør gældende, at grunden til afskedigelsen og til nægtelsen af genantagelse må søges i Os stilling som tillidsmand, hvilket ikke kan være lovligt efter overenskomsten … – Det er oplyst for voldgiftsretten, at der i selskabet var og stadig er arbejdsmangel, og at de 2 mand, der blev tilbage, da O blev afskediget den 15. december 1937, havde ganske specielt arbejde. Da afskedigelsen af tillidsmanden herefter er udsat længst muligt, kan der ikke med føje rejses indsigelse mod afskedigelsen. Den omstændighed, at man allerede dengang havde besluttet ikke at ville genantage O, er i denne forbindelse uden betydning; der var ikke mere arbejde til ham, og det var således nødvendigt at afskedige ham. Selv om det er almindeligt, at en på grund af arbejdsmangel afskediget arbejder genantaget, når der igen bliver arbejde, har han dog ingen ligefrem ret hertil, og det ses ikke, at en tillidsmand skulle have en videregående ret til genantagelse end sine kammerater, når afskedigelsen er berettiget. – Da der må gåes ud fra, at afskedigelsen er sket på et tidspunkt, da der var virkelig arbejdsmangel og ikke mere brug for Os arbejdskraft, har afskedigelsen været lovlig, og da overenskomstens bestemmelser om tillidsmand intet indeholder om genantagelse, findes der ikke at kunne gives forbundet medhold i dets principale påstand."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 228

FV 26/4 1933, sædvanemæssig hjemsendelse ved julelukning: Udtalt: *„Hos A/S H har man i de sidste ca. 20 år, bortset fra 1916, fulgt den fremgangsmåde, at man har ladet arbejdet ligge stille mellem jul og nytår, således at man umiddelbart før jul har hjemsendt arbejderne med den besked, at de ville modtage meddelelse om dagen for arbejdets genoptagelse efter nytår. Dette skete også før julen 1932; mellem de da hjemsendte arbejdere var der ca. 20 maskinformere og mellem disse igen maskinformernes tillidsmand N, der har arbejdet i aktieselskabets støberi i henved 10 år og været tillidsmand siden den 15. september 1931. Hjemsendelsen skete, for så vidt angår maskinformerne, på den måde, at støbemesteren den 22. december 1932 sagde til N: 'Der standses i aften, og der vil blive sendt bud til jer efter nytår om, hvornår I skal begynde igen'. Til den 3. januar 1933 blev der tilsagt 9 maskinformere og i de nærmeste dage yderligere 3-4 mand. N blev imidlertid ikke indkaldt, hvilket foranledigede tillidsmanden for håndformerne til den 5. januar at forespørge selskabets direktør om sammenhængen hermed; svaret var, at årsagen var arbejdsmangel. N er heller ikke i den følgende tid blevet taget i arbejde, skønt antallet af arbejdere efterhånden er blevet forøget således, at firmaet den 7. februar 1933 havde 34 eller 35 maskinformere i arbejde, medens antallet af de før jul hjemsendte som anført kun var ca. 20. Der foreligger således, hævder klagerne videre, en afskedigelse af tillidsmanden, men denne afskedigelse var ubeføjet, idet den ikke var begrundet i tvingende årsager … – Hvad enten nu en beslutning om driftsindskrænkning er blevet truffet og tilkendegivet eller ej, stiller det sig således, at nogen egentlig driftsindskrænkning faktisk ikke blev gennemført, men at driften efter nytår i det store og hele ikke artede sig anderledes, end om sådan beslutning ikke var blevet truffet; at arbejdet i maskinformeriet ikke straks kom i gang i fuldt omfang, var vel ikke andet, end hvad der også kunne være sket ved sædvanlig julestandsning. Under disse omstændigheder kan firmaet ikke anses at have været beføjet til efter nytår at forholde sig over for N, som om han var lovligt afskediget. Dette gælder, hvis driftsindskrænkning ikke har fundet sted, fordi den, således som af forbundet hævdet, overhovedet ikke er blevet besluttet, men det gælder også, hvis beslutning om driftsindskrænkning er blevet truffet og tillidsmanden afskediget i medfør heraf. Thi i så fald må beslutningen betragtes som opgivet, før den blev iværksat, og det skønnes ikke rettere, end at firmaet må være stillet over for tillidsmanden, som om han ikke var afskediget, altså være pligtigt at indkalde ham."*

FV 18/11 1932, der forelå en utvivlsom afskedigelse på grund af arbejdsmangel: En tillidsmand var lovligt afskediget. Forbundet gjorde imidlertid gældende, at det på grund af pågældende arbejdes vekslende omfang hyppigt forekom, at en arbejder midlertidigt var uden beskæftigelse. Der måtte derfor, hævdede forbundet, foreligge tvingende grunde i h.t. overenskomsten for at arbejdsgiveren *definitivt* kunne skille sig af med tillidsmanden. – Udtalt at *„det må anses for utvivlsomt, at B i tariffens forstand er blevet afskediget den 1. okt. 1931, og det er ubestridt, at denne afskedigelse skyldtes arbejdsmangel. Endelig er der ikke fremkommet noget, som kan give grund til at antage, at der med hensyn til selve afskedigelsen foreligger noget forsøg på omgåelse af den citerede tarifbestemmelse. – Under disse omstændigheder ses den citerede tarifbestemmelse, der kun opstiller betingelser for afskedigelse af en tillidsmand, imidlertid ikke at kunne begrunde et krav om genantagelse eller et krav om erstatning i anledning af den stedfundne afskedigelse."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 229

FV 6/2 1932, tillidsmandsbeskyttelsen som grundlag for krav på genansættelse efter lovlig afskedigelse: En tillidsmand afskedigedes sammen med to andre beskæftigede svende d. 5. eller 7. oktober. Den ene af disse blev genantaget allerede d. 8. oktober, den anden d. 5. november, medens tillidsmanden ikke blev genantaget. Arbejdsgiveren udtalte imidlertid, at hvis der atter blev arbejde til tre, ville også han blive genantaget. Dette sidste tager kendelsen til indtægt for, at der ikke er tale om forfølgelse; men i øvrigt fastslås det, at tillidsmandsbeskyttelsen ikke indebærer noget krav på genantagelse.

FV 10/2 1929, retten til genansættelse efter lovlig afskedigelse: Udtalt: *„I et arbejdsforhold som det foreliggende, hvor der lige så lidt for tillidsmænd som for andre arbejdere gælder opsigelsesvarsler, idet enhver arbejder kan gå når som helst, er 'hjemsendelse' ensbetydende med afskedigelse. Hvis 'hjemsendelsen' har været berettiget, kan opmanden ikke se rettere end, at de foran citerede bestemmelser om tillidsmandens beskyttelse ikke giver ham mere end andre noget retskrav på genantagelse, omend det er naturligt og venteligt, at en virksomhed i almindelighed vil genantage en på grund af arbejdsmangel afskediget arbejder.*"

FV 3/5 1926, hel afdeling var lukket på ubestemt tid på grund af vanskelige afsætningsforhold: Efter at en fabrik havde været standset i januar og februar måned blev der ikke givet den tidligere ansatte tillidsrepræsentant adgang til arbejdet igen, samtidig med at de øvrige arbejdere blev genantaget. Ifølge overenskomsten kunne en tillidsrepræsentant ikke afskediges uden tvingende grund. – Udtalt, at sidstnævnte overenskomstbestemmelse åbenbart var indføjet i overenskomsten som værn for tillidsrepræsentanterne. Den kunne imidlertid ikke finde anvendelse i det pågældende tilfælde, hvor der var foregået en lovlig afskedigelse af en hel afdeling på ubestemt tid på grund af de vanskelige forhold i den pågældende industrigren. Der var heller ingen grund til at tro, at arbejdsgiveren skulle have foretaget et så omfattende skridt som lukning på ubestemt tid alene for at få lejlighed til at blive en tillidsrepræsentant kvit. Herefter antoges der at savnes hjemmel i overenskomsten for kravet om tillidsrepræsentantens genansættelse.

FV 28/7 1922, hjemsendelsen gled over i permanent manglende arbejde: Udtalt: *„Smed T havde i en 14-15 år arbejdet på M Maskinfabrik, og i over en halv snes år været arbejdernes tillidsmand, da det i januar 1921 blev meddelt ham, at der på grund af arbejdsmangel ikke var brug for ham for tiden. Det blev betydet ham af fabrikkens leder, at han ikke var afskediget, men kun midlertidig hjemsendt; han beholdt nøglen til sin værktøjsskuffe, og det blev lovet ham, at fabrikken ville sende bud efter ham, når der blev arbejde for ham. Han havde derefter periodisk arbejde for fabrikken til henimod efteråret 1921, og da der i nogen tid, efter at en ny værkfører var tiltrådt, ikke var givet ham noget arbejde, uden at der i øvrigt i hans forhold til fabrikken var sket nogen ændring, begærede Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund i den anledning og i forbindelse med påtale af et betalingsspørgsmål, T vedrørende, ved henvendelse til sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark i november d. år mæglingsmøde afholdt. I mæglingsmødet samme måned – hvor T var til stede og i det optagne referat betegnes som tillidsmand – behandledes bl.a. en omlægning af arbejdstiden på fabrikken, der var sket uden tillidsmandens medvirken, og det fornævnte betalingsspørgsmål ordnedes,*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 230

hvorunder det forudsættes, at T når lejlighed gaves, blev beskæftiget af fabrikken. T har derefter kun haft arbejde for fabrikken et par dage i januar d. år, og da han efter ophøret af den i indeværende års forår stedfundne lockout engang i april spurgte fabrikkens værkfører, om han snart kunne vente beskæftigelse, fik han det svar, at der intet arbejde var for ham, og den 1. maj blev der sendt bud til ham om at aflevere sin værktøjsnøgle … – For så vidt sammenslutningen principielt har hævdet, at T må anses afskediget allerede i januar 1921 på det berettigede grundlag: arbejdsmangel, må dette anses at stride mod det efter det ovenfor anførte oplyste, særlig at det ubestridt da blev antydet ham, at han ikke var afskediget, og at han ved mæglingsmødet i november f. år forudsattes på visse vilkår at være i fabrikkens arbejde. – Da der dernæst mellem parterne er enighed om, at T nu må anses som afskediget, og idet denne afskedigelse efter det foranstående må anses at foreligge som givet ham fra d. 1. maj d.å., bliver spørgsmålet, om fabrikken, der ikke har foretaget noget skridt til at bringe Ts tillidsmandshverv til ophør, har haft sådanne tvingende grunde, som den efter de gældende overenskomstbestemmelser bør have for at afskedige en tillidsmand, til at bringe til ophør det mellem fabrikken og T aftalte og ved mæglingsmødet i november f. år som fortsat omhandlede, periodiske arbejdsforhold, der måtte forudsætte antagelse i fast arbejde, når mulighed for sådant forelå. Fabrikken findes ikke at have oplyst, at sådanne grunde har foreligget … findes det uden betænkelighed at statuere, at hans afskedigelse har været stridende mod de om tillidsmænds afskedigelse gældende overenskomstbestemmelser."

FV 28/9 1921, langt tidsrum, hvori fabrikken havde været helt lukket på grund af manglende beskæftigelse, hvorved tillidsmandshvervet var ophørt: Efter at en virksomhed havde været standset i ca. 5 måneder på grund af ordremangel, genantoges de fleste arbejdere, men ikke tillidsrepræsentanten. – Udtalt, at det lange tidsrum, hvori fabrikken havde været fuldstændig standset på grund af manglende beskæftigelse, og hvorved tillidsrepræsentanthvervet var ophørt, måtte stille ledelsen frit med hensyn til, hvem den ville antage i forbindelse med driftens genoptagelse.

Konkurrerende afskedigelsesårsager

Det forekommer, at en tillidsmandsafskedigelse kan begrundes *både* i arbejdsmangel *og* i andre årsager. I sådanne tilfælde bliver det afgørende teoretisk set, *hvad der har været den reelle årsag til afskedigelsen*. I praksis vil det dog nok være meget vanskeligt for tillidsmanden af slippe uden om de konsekvenser, arbejdsmangelen har for tillidsmandsbeskyttelsen.

FV 23/3 1938, skyldtes afskedigelsen arbejdsmangelen: Udtalt: *„Under hensyn til, at selskabets direktør har vægret sig ved at give oplysninger om grunden til, at det allerede ved afskedigelsen var meningen ikke at genantage O, og at det må antages, at ikke-genantagelsen af O står i forbindelse med hans virksomhed som tillidsmand, havde det været rimeligt, om der kunne tilkendes ham 2 måneders løn i lighed med en tillidsmand, hvis afskedigelse er begrundet i 'tvingende årsager', men da ordene 'Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten' (i overens-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 231

komsten) er så kategoriske, finder jeg det alligevel betænkeligt at tilkende ham en sådan erstatning, hvorfor der heller ikke vil kunne gives forbundet medhold i dets subsidiære påstand."

1.2.4. Almindelig opsigelse: Svagere kriterier for afskedigelsens berettigelse

Kravet om, at afskedigelser skal have *„tvingende grund"*, er indføjet i et meget stort antal overenskomster. Uden udtrykkelig hjemmel i denne retning gælder der som nævnt oven for under 1.1 ikke noget sådant krav. Selv om overenskomsten ikke kræver tvingende grund for afskedigelse, gælder imidlertid naturligvis alligevel den almindelige regel om, at *tillidsmanden ikke må afskediges p.g.a. sin funktion som sådan* – se herom ovenfor under kapitel 1, 3.3.

Denne almindelige regel kan være kalkeret i overenskomstens tekst. F.eks. forekommer det, at overenskomsten blot gentager den almindelige regel om, at afskedigelse ikke må finde sted *i anledning af, at tillidsmanden har talt arbejdskammeraternes sag*, eller fordi han på disses vegne *påtaler overenskomstbrud*.

FV 5/12 1990, lønmodtagerrepræsentanter måtte efter overenskomsten ikke afskediges på grund af deres funktion: I februar 1989 blev en teletekniker bortvist fra sin stilling under Grønlands Hjemmestyre – ifølge hans organisation i strid med overenskomstens bestemmelser om forudgående forhandling og uden tilstrækkeligt grundlag. Den pågældende var tillidsrepræsentant og kunne ifølge reglerne om disse ikke forflyttes, opsiges eller afskediges på grund af sin tillidsmandsfunktion. – Antaget, at der ikke var holdepunkter for at antage, at bortvisningen havde baggrund i den pågældendes funktion som sikkerhedsrepræsentant. Han havde fået ordre til at forblive på en bestemt lokalitet, men var alligevel rejst tilbage til Nuuk, og han havde inden for de forudgående 9 måneder fået to alvorlige advarsler med trusler om afskedigelse i anledning af utilstrækkelig arbejdsindsats. Ved en konkret udvist lydighedsnægtelse ansås han derfor at have gjort sig skyldig så grov tilsidesættelse af sine tjenesteforpligtelser, at bortvisning var berettiget. Tjenesteforseelsen ansås endvidere som værende så grov, at bortvisning ville være berettiget, også hvis man antog, at der krævedes tvingende afskedigelsesgrund.

FV 30/8 1989, hvervet som tillidsrepræsentant måtte ifølge overenskomsten ikke være årsag til afskedigelse: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes i forbindelse med sin tilbagekomst fra barselorlov i anledning af problemer med at møde på arbejdet, efter at pasningsmulighederne for barnet var svigtet. Der var i denne forbindelse truffet aftale om nogle fridage. Overenskomsten fastslog, at hvervet som tillidsrepræsentant ikke måtte være årsag til afskedigelse, og at en tillidsrepræsentants afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. – Efter indholdet af afskedigelsen, som havde form af en aftale med tillidsrepræsentan-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 232

ten, og efter de foreliggende oplysninger om det hændelsesforløb, som førte til, at tillidsrepræsentanten havde underskrevet denne aftale, fandtes der ikke at være grundlag for at tilsidesætte denne i medfør af aftalelovens § 31 eller 36. Ved vurderingen af, hvorvidt aftalen af andre grunde burde frakendes retsvirkning, måtte det tages i betragtning, at virksomheden forud havde besluttet at bringe ansættelsesforholdet til ophør, og at dette efter overenskomsten ikke kunne ske uden forudgående forhandling mellem organisationerne. Da formålet med bestemmelsen var at give organisationerne lejlighed til at vurdere, om der var fornødent grundlag for afskedigelse, fandtes det betænkeligt at antage, at tillidsrepræsentanten ved under de foreliggende omstændigheder at indgå på aftalen om fratræden havde givet bindende afkald på den beskyttelse, der fulgte af overenskomsten. Herefter fandtes aftalen ikke at kunne lægges til grund, og forholdet måtte derfor bedømmes, som om den pågældende var blevet opsagt af virksomheden. Der var enighed mellem parterne om, at opsigelsen i så fald kun kunne ske, hvis der forelå tvingende grund. Selv om manglende fremmøde på arbejde som følge af børnepasningsproblemer også for en tillidsrepræsentants vedkommende kunne berettige til opsigelse, fandtes der dog ikke i det foreliggende tilfælde at have foreligget en sådan aktuel misligholdelse, at opsigelse lovligt kunne ske.

FV 4/1 1985, hvervet som tillidsmand måtte ifølge overenskomsten ikke være årsag til afskedigelse: En overenskomst inden for det grafiske område indeholdt en tillidsmandsbeskyttelse, i henhold til hvilken hvervet som tillidsmand ikke måtte være årsag til afskedigelse, ligesom en tillidsmands afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. En virksomhed under overenskomsten afskedigede imidlertid en trykkeriarbejder, der var tillidsmand, sammen med andre trykkeriarbejdere, under henvisning til at der ikke for fremtiden ville være brug for denne medarbejdergruppe. – Udtalt, at den rationalisering af arbejdsgangen, som var udgangspunktet for afskedigelserne, vel havde begrænset behovet for typografisk arbejdskraft i forhold til tidligere, men at det dog stillede sig usikkert, hvor stor en indskrænkning af arbejdsstyrken, der var anledning til. Det måtte efter det foreliggende anses for overvejende betænkeligt at anse det for godtgjort, at alt ufaglært trykkeriarbejde uden videre kunne overtages af virksomhedens trykkere, selv om disse måtte være forpligtet til at udføre sådant arbejde. Da virksomheden heller ikke havde godtgjort, at der heller ikke var andre arbejdsopgaver, tillidsmanden kunne beskæftiges med, antoges der ikke at have været tvingende grund til afskedigelse.

FV 16/4 1936, klausul om, at arbejdsgiverne ikke ville lægge udpegede repræsentanter for arbejderne hindringer i vejen: I tilslutning til nogle overenskomstforhandlinger udtalte arbejdsgiverne, at medens man ikke kunne anerkende nogen tillidsmandsinstitution, ville man lige så lidt nu som tidligere lægge hindringer i vejen for, at de repræsentanter, de pågældende arbejdere måtte udpege til deltagelse i forhandlingerne, inden for rimelige grænser varetog det således overtagne hverv. Denne tilkendegivelse blev indføjet ordret i overenskomsten. – Udtalt, at arbejdsgiverne herved ikke var indgået på for tillidsrepræsentanternes vedkommende på samme måde som i forskellige andre overenskomster at begrænse den almindelige opsigelsesadgang. Selv om der heraf ikke fulgte en ganske uindskrænket afskedigelsesfrihed jf. således Den faste Voldgiftsrets praksis, var det dog ikke under den konkrete sag godtgjort, at afskedigelsen var sket af grunde, som gjorde den overenskomstmæssigt uberettiget.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 233

FV 3/6 1926, overenskomsten hjemlede forbud mod afskedigelse i anledning af tillidsrepræsentantens påtale af arbejdsforhold: En overenskomst bestemte med hensyn til tillidsrepræsentantafskedigelser blot, at fabrikanterne ikke måtte afskedige arbejdere, fordi de på deres arbejdskammeraters vegne påtalte arbejdsforhold, og at afskedigelse af en tillidsrepræsentant ikke kunne finde sted førend forudgående mægling havde fundet sted. – Udtalt, at denne bestemmelse ikke gav tillidsrepræsentanten nogen videregående beskyttelse, end at han ikke ville blive afskediget, fordi han påtalte arbejdsforhold, d.v.s. røgtede sit hverv som tillidsrepræsentant, samt at afskedigelsen ikke ville ske uden forudgående mægling. Denne mægling måtte da i første linie tage sigte på at få klarlagt, hvorvidt han ønskedes afskediget på grund af sin funktion som tillidsrepræsentant. Da bestemmelsen ikke hjemlede et forbud mod afskedigelse uden tvingende grund, indebar den således heller ikke nogen egentlig fortrinsret til arbejde hos den pågældende virksomhed frem for andre arbejdere, der måtte være mere kvalificerede. Det ville klart være i strid med hele bestemmelsens ånd og formål, om en virksomhed etablerede en proforma-lukning eller en ikke ved forholdene begrundet kortvarigere lukning for derved at kunne skille sig af med en tillidsrepræsentant. Endvidere måtte det være et rimeligt krav, om man ved successiv afskedigelse med lukning for øje kun afskedigede en tillidsrepræsentant forinden andre arbejdere i hans branche, når det blev godtgjort, at driftens tarv tilsagde, at disse andre blev beholdt i arbejde frem for ham.

Overenskomsten kan imidlertid også hjemle et *særligt værn mod afskedigelse, der blot er svagere end kravet om tvingende afskedigelsesgrund*. På det offentlige arbejdsmarked kendes f.eks. overenskomster, der lader det afgørende være, hvorvidt afskedigelsen skyldes tillidsmanden *„tilregnelige årsager"* (hvilket ikke er det samme som tvingende årsager). Dette kriterium er formentlig skabt efter afsmitning fra reglerne om uansøgt afskedigelse af tjenestemænd. I overenskomster på det private arbejdsmarked anvendes udtrykket i øvrigt jævnligt i overenskomsterne til at afgrænse de tilfælde, hvor bortvisning kan finde sted uden iagttagelse af et ellers gældende opsigelsesvarsel. Denne flertydighed illustrerer på udmærket måde det, som kan være problemet på områder, hvor overenskomstens regler om tillidsmandsbeskyttelsen har en speciel udformning: Helt afgørende er det, hvilken fortolkning den konkrete overenskomstbestemmelse tilsiger, herunder i lyset af de på området herskende traditioner.

På generelt plan synes der i øvrigt at være en tilbøjelighed til, at afgørelserne fortolker sig frem i bestemmelserne med henblik på at opnå en rimelig sikring mod afskedigelser – herunder evt. en større sikring end den, som umiddelbart kan indlægges i ordlyden.

FV 5/9 1986, hjemmel for at tillidsmanden ikke måtte afskediges af ham „tilregnelige" årsager: En overenskomst fastslog, at afskedigelse af tillidsmænd kunne finde

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 234

sted, når der forelå denne tilregnelige årsager. Ved afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel skulle der dog gives længste overenskomstmæssigt fastsatte opsigelsesvarsel. Forbundet fastholdt imidlertid i forbindelse med den konkrete afskedigelsessag i anledning af arbejdsmangel, at der tillige skulle foreligge tvingende grunde for afskedigelsen, således at det altså ikke havde været muligt at undgå tillidsmandsafskedigelsen ved at afskedige en anden i stedet. – Udtalt, at tillidsmandsreglerne intet sagde herom, og at der ikke i reglerne kunne indfortolkes et krav om, at der skulle foreligge tvingende grunde. I overensstemmelse med tidligere kendelser vedrørende ligelydende tillidsmandsregler kunne disse herefter alene forstås således, at der ved afskedigelse af tillidsmand af ham utilregnelige årsager tilkom ham den beskyttelse, at der ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel skulle gives længste opsigelsesvarsel.

FV 13/6 1980, hjemlet krav om „tilregnelig" grund: En overenskomst fastslog, at tillidsrepræsentanter kunne afskediges af dem tilregnelige årsager, og at der forinden afskedigelse normalt skulle forhandles mellem overenskomstens parter. To tillidsrepræsentanter afskedigedes med henvisning til, at de havde givet anledning til uro på arbejdspladsen. – Udtalt, at overenskomsten ikke kunne fortolkes på samme måde som i de tilfælde, hvor de overenskomstmæssige tillidsmandsregler kræver tvingende grund for afskedigelse. Arbejdsgiveren fandtes ikke at have godtgjort, at der var rimelig grund til at skride til opsigelse, og afskedigelserne kunne herefter ikke anses for begrundet i tilregnelige årsager.

FV 16/6 1994, overenskomsten hjemlede kun ret til begrundelse, varsel og forhandling: En overenskomst bestemte, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skulle begrundes, og at arbejdsgiveren havde pligt til at give et opsigelsesvarsel afhængig af anciennitet, hvilket dog bortfaldt ved arbejdsmangel, samt at tillidsrepræsentantens arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i varselsperioden, inden organisationen havde haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet. En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes nu med henvisning til arbejdsmangel. – Udtalt, at sådan som overenskomsten var formuleret jf. Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, var der ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter var begrænset til tilfælde, hvor der var tvingende årsager. Der forslå reelt arbejdsmangel, og det var ikke godtgjort, at afskedigelsen var båret af usaglige grunde, herunder angreb på sikkerhedsrepræsentantordningen. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

FV 4/1 1985, tillidsmandshvervet måtte ikke være årsag til afskedigelse: En overenskomst inden for det grafiske område indeholdt en tillidsmandsbeskyttelse, i henhold til hvilken hvervet som tillidsmand ikke måtte være årsag til afskedigelse, ligesom en tillidsmands afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. En virksomhed under overenskomsten afskedigede imidlertid en trykkeriarbejder, der var tillidsmand, sammen med andre trykkeriarbejdere under henvisning til, at der ikke for fremtiden ville være brug for denne medarbejdergruppe. – Udtalt, at den rationalisering af arbejdsgangen, som var udgangspunktet for afskedigelserne, vel havde begrænset behovet for typografisk arbejdskraft i forhold til tidligere, men at det dog stillede sig usikkert, hvor stor en indskrænkning af arbejdsstyrken den var anledning til. Det måtte efter det foreliggende anses for overvejende betænkeligt at anse det for godtgjort, at alt ufaglært trykkeriarbejde uden videre kun-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 235

ne overtages af virksomhedens trykkere, selv om disse måtte være forpligtet til at udføre sådant arbejde. Da virksomheden heller ikke havde godtgjort, at der ikke var andre arbejdsopgaver, tillidsmanden kunne beskæftiges med, antoges der ikke at havde været *„tvingende grund"*(!) til afskedigelse.

FV 4/4 1984, overenskomsten krævede „påviselige" årsager til afskedigelse: En virksomhed afskedigede en tillidsrepræsentant, som var snedkersvend beskæftiget med værkstedsarbejde, samt endvidere to andre medarbejdere. Tilbage blev tre snedkere, en arbejdsmand og tre lærlinge. Fagforeningen bestred ikke, at det havde været nødvendigt at afskedige en snedker, og at det væsentligst var værkstedsarbejde af den art, den pågældende udførte, der manglede. Det oplystes under sagen, at virksomheden havde tilbudt tillidsrepræsentanten at komme på udearbejde. Samtidig fik han imidlertid oplyst, at arbejdsgiveren så ville fyre en navngiven kollega, hvilket tilbud han herefter afslog. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren havde været udmærket tilfreds med den pågældende og hans virksomhed som tillidsrepræsentant. Der var ikke holdepunkter for at antage, at man ved genansættelse af en af de andre afskedigede, en tømrersvend, få dage efter fratrædelsen havde tilsigtet nogen omgåelse af tillidsrepræsentantreglerne, idet dispositionen måtte anses for begrundet i virksomhedens berettigede skøn over, hvem der var bedst egnet til at udføre den pågældende arbejdsopgave. Der var heller ikke siden sket nogen nyansættelse i den afskedigede tillidsrepræsentants stilling på værkstedet. Det ansås herved overvejende betænkeligt at anse overenskomstens regel om, at tillidsrepræsentanten ikke kunne afskediges uden påviselige årsager, for overtrådt.

FV 5/9 1983, krav om „tilregnelig" afskedigelsesgrund, overflytningsretten: Overenskomsten fastslog: *„Såfremt en tillidsmand afskediges af ham tilregnelige årsager, kan afskedigelse ske efter herom gældende regler. Ved afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel gives længste overenskomstmæssige fastsatte opsigelsesvarsel. Forinden afskedigelse af en tillidsmand finder sted, skal sagen normalt være forhandlet mellem overenskomstens parter. …"* – Udtalt i forbindelse med en tillidsmandsafskedigelse på en tandlægeklinik under overenskomsten at *„Det er erkendt af klagerne, at nedlæggelsen af D-skolens tandklinik og en afskedigelse af 4 klinikassistenter er sagligt begrundet i arbejdsmangel. – Klagerne har imidlertid gjort gældende, at de to assistenter med tillidsmandsbeskyttelse ikke burde være afskediget, men overflyttet fra D-skolens tandklinik til en af de andre klinikker, således at der i stedet var afskediget andre assistenter uden den særlige beskyttelse. Denne opfattelse har klagerne støttet på en forståelse af tillidsmandsbeskyttelsens indhold, som har udviklet sig i praksis. Efter opmandens opfattelse har denne udvikling imidlertid fundet sted på grundlag af overenskomster, som krævede 'tvingende årsager' som betingelse for afskedigelse af en tillidsmand. En overførelse af denne praksis til et tilfælde som det foreliggende, hvor overenskomsten ikke nævner 'tvingende årsager', men udtrykkeligt hjemler afskedigelse af tillidsmænd på grund af arbejdsmangel, er efter opmandens opfattelse ikke berettiget. Da afskedigelserne herefter må anses for at være stemmende med tillidsmandsreglernes § 8, tages de indklagedes frifindelsespåstand til følge."*

FV 5/9 1983, krav om „tilregnelige" årsager: En overenskomst bestemte, at en tillidsrepræsentant kunne afskediges af ham *„tilregnelige"* årsager, men at der ved ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 236

bejdsmangel skulle gives længste gældende opsigelsesvarsel. – Udtalt, at der forelå arbejdsmangel som årsag til afskedigelse af nogle tillidsrepræsentanter. Der kunne ifølge overenskomstens formulering ikke stilles samme krav om tillidsrepræsentantens overførsel til andet arbejde som de områder, hvor overenskomsterne kræver „tvingende" afskedigelsesgrund. Herefter ansås afskedigelsen af de pågældende at være berettiget.

FV 2/6 1981, krav om „påviselige" afskedigelsesårsager: En overenskomst fastslog, at tillidsmænd ikke kunne afskediges uden at der forelå *„påviselige årsager"*. En virksomhed opsagde imidlertid en tillidsmand med henvisning til arbejdsmangel. – Udtalt at *„Efter de foreliggende oplysninger må det anses godtgjort, at virksomheden på grund af svigtende afsætning i slutningen af 1980 har været nødsaget til at indskrænke produktionen og foretage afskedigelser. Dette er da heller ikke bestridt af forbundet. Spørgsmålet i sagen er herefter, om den således foreliggende arbejdsmangel har givet tilstrækkelig begrundelse for af afskedige netop tillidsmanden, eller om en anden burde have været afskediget i stedet. – Efter det oplyste må der gås ud fra, at det arbejde, som O var beskæftiget med, ikke ophørte ved produktionsnedsættelsen, men indskrænkedes, således at den arbejder der skulle udføre dette arbejde, også ville komme til at udføre andet arbejde. Der må nu vel gives Centralforeningen medhold i, at virksomheden ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges i den foreliggende situation, har været berettiget til at lægge vægt på de enkelte arbejderes kvalifikationer til at udføre også andet arbejde end det, de hidtil havde været beskæftiget med. Virksomheden findes imidlertid ikke i tilstrækkelig grad at have sandsynliggjort, at Os kvalifikationer i så henseende var så væsentlig ringere end de øvriges, at hensynet til virksomhedens drift har kunnet begrunde, at han afskedigedes, uanset at han var tillidsmand. Det bemærkes herved, at der ikke fra virksomhedens side over for voldgiftsretten er foretaget en nærmere gennemgang af de enkelte arbejdsopgaver i afdelingen med påvisning af, hvorfor de øvrige arbejdere efter virksomhedens opfattelse ville være at foretrække for O, hvis hidtidige arbejde virksomheden efter det oplyste ikke havde været utilfreds med; men virksomheden har indskrænket sig til mere almindelig holdte betragtninger."*

FV 13/6 1980, krav om „tilregnelige" afskedigelsesårsager: En overenskomst bestemte: *„Såfremt en tillidsmand afskediges af ham tilregnelige årsager, kan afskedigelse ske efter herom gældende regler. Ved afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel gives længste overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Forinden afskedigelse af en tillidsmand finder sted, skal sagen normalt være forhandlet mellem overenskomstens parter"*. Forbundet gjorde i en sag vedrørende en tillidsmandsafskedigelse på området gældende, at dette måtte forstås i overensstemmelse med de sædvanlige regler om, at afskedigelser kræver *„tvingende"* grund. – Udtalt at: *„For så vidt angår det rejste spørgsmål om angivelsen 'af ham tilregnelige årsager' i 'Tillidsmandsreglerne's § 8, stk. 1, 1. punktum, må sagen bedømmes på grundlag af denne angivelse og ikke efter betegnelsen 'tvingende grunde', som ikke anvendes i disse regler"*. Der havde imidlertid ikke været holdt den krævede forhandling inden afskedigelsen. På denne baggrund ansås arbejdsgiveren ikke at have godtgjort afskedigelsens berettigelse.

FV 25/2 1980, krav om „tilregnelige" afskedigelsesårsager: En overenskomst krævede *„tilregnelige årsager"* som betingelse for afskedigelse. En maskinfører under

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 237

overenskomsten, som var både tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant, bortvistes med henvisning til arbejdsvægring. Han havde fået besked på at møde på en bestemt (ude)arbejdsplads med sin maskine. Han kørte derhen mandag, men tilkendegav forinden, at han ikke ville være i stand til at transportere sig til arbejdspladsen den følgende tirsdag, hvorfor han da som sædvanlig ville møde på materielgården. Fra arbejdsgiverside havde man tilkendegivet, at en udeblivelse ville blive betragtet som en afbrydelse af arbejdsforholdet. Da han ikke mødte på arbejdspladsen, men på materielgården om tirsdagen, og man fra arbejdsgiverside insisterede på, at han skulle møde på den pågældende arbejdsplads, ophørte han med arbejdet. – Udtalt: *„Det er af klagerne erkendt under sagen, at de mellem parterne gældende tillidsmandsregler, herunder navnlig reglerne om beskyttelse mod afskedigelse, ikke er tidssvarende. – Brevet af 6. november 1979 er af tillidsmanden opfattet som en afskedigelse, hvilket må anses for naturligt i forbindelse med de bemærkninger, der efter det oplyste er faldet fra maskiningeniørens side tirsdag formiddag. – Opmanden finder, at det må lægges til grund, at amtskommunen har afskediget tillidsmanden, samt at det er sket af en ham tilregnelig årsag. – Afskedigelsen har i den skete form haft karakter af en bortvisning, hvilket der på ingen måde har været grundlag for. Han ville i givet fald kun kunne være afskediget efter de overenskomstmæssige opsigelsesregler, der var gældende for ham. Under hensyn til det således anførte må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen har været uberettiget."*

FV 3/1 1975, krav om „påviselige" afskedigelsesårsager: En overenskomst fastslog, at en tillidsmand ikke kunne afskediges *„medmindre der foreligger påviselige årsager dertil"* samt at ved arbejdernes sygdom betragtedes overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel som værende afgivet. En tillidsrepræsentant, blev afskediget i forbindelse med en sygeperiode og deraf følgende ustabilitet i beskæftigelsen i kombination med en arbejdsmangelsituation. Han havde efter overenskomsten ret til en måneds varsel bortset fra ved arbejdsmangel. – Udtalt, at det fulgte af overenskomsten, at han efter 90 dage i sin sidste sygeperiode måtte betragtes som opsagt med det overenskomstmæssige varsel uanset sin stilling som tillidsrepræsentant. Ved varslets beregning måtte der imidlertid tages hensyn til den omtalte regel om arbejdsmangel i overenskomstens tillidsmandsbestemmelser. På det tidspunkt, hvor han meddelte, at han ville genoptage arbejdet, var varslet allerede løbende i henhold til det nævnte, og den omstændighed at virksomheden ikke påberåbte sig 90-dages reglen, men havde opsagt ham senere med varsel fra opsigelsesdagen, gjorde ikke opsigelsen uberettiget. Arbejdsmanglen havde nødvendiggjort visse indskrænkninger i produktionen og ført til nogle afskedigelser og nedsat arbejdstid. Det var imidlertid ikke gjort antageligt, at hensynet til virksomhedens drift nødvendiggjorde en afskedigelse netop af tillidsrepræsentanten. Herefter havde det ikke været berettiget at se bort fra det særlige tillidsrepræsentantvarsel.

FV 3/6 1926, afskedigelse forbudt i anledning af tillidsmandens „påtale af arbejdsforhold": En overenskomst fastslog: *„Fabrikanterne udtaler, at de ikke vil afskedige arbejdere, fordi de på deres arbejdskammeraters vegne påtaler arbejdsforhold.*" Udtalt: *„Bestemmelsen udtaler ikke, således som det er tilfældet inden for flere industrier, at tillidsmanden ikke må afskediges uden tvingende grund, og den hjemler ham således ikke nogen egentlig fortrinsret til arbejde hos den pågældende virksomhed frem for andre arbejdere, der måtte være mere kvalificerede. Men ligesom det*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 238

klart ville være i strid med hele bestemmelsens ånd og formål, om en virksomhed etablerede pro forma lukning eller en ikke ved forholdene i øvrigt begrundet kortvarigere lukning for derved at kunne skille sig af med en tillidsmand, således må det være et rimeligt krav, at man ved en successiv afskedigelse med lukning for øje kun da kan afskedige en tillidsmand forinden andre arbejdere i hans branche, når det kan godtgøres, at driftens tarv tilsiger, at disse andre beholdes frem for ham."

1.3. Procedureregler

Retten til (forlænget) opsigelsesvarsel

Medmindre den ansatte groft misligholder sine forpligtelser (i hvilket tilfælde han kan bortvises straks) vil arbejdsgiveren som allerede berørt kun kunne afvikle de arbejdsforhold, der ikke er indgået for en bestemt tid eller for et bestemt arbejdes udførelse, gennem opsigelse. Hvilket opsigelses*varsel* der gælder, vil fremgå af den for pågældende ansættelsesforhold gældende lov, kollektive overenskomst eller vedtagelse i den individuelle ansættelseskontrakt. For funktionærer gælder f.eks. funktionærlovens opsigelsesregler, uden for funktionærområdet er opsigelsesvarslerne oftest nedfældet i fagenes overenskomster. Se herom nærmere Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.4. Disse almindelige regler om opsigelse gælder også for de lønmodtagere, der er tillidsmænd.

Dels for at muliggøre, at fagretlig behandling af afskedigelsen kan nå at finde sted inden fratrædelsen, og dels for at øge tillidsmandens almindelige tryghed i ansættelsen, forekommer det imidlertid ofte, at det ellers gældende opsigelsesvarsler er *forlænget* for tillidsmænds vedkommende. Grundlaget herfor er i reglen en særlig bestemmelse i overenskomstens tillidsmandsregler. Forlængelsen kan f.eks. være indrettet på den måde, at der skal ydes et nærmere angivet „ekstra" varsel, eller således, at tillidsmanden altid skal have det maksimalt gældende opsigelsesvarsel (for medarbejdere i hans gruppe). Det kan dog tillige være fastsat, at forlængelsen falder væk, såfremt afskedigelsen skyldes arbejdsmangel (se f.eks. DA/LO-hovedaftalens § 8). Det særlige varsel bortfalder dog kun i h.t. et sådant forbehold, når arbejdsmangelen er begrundet i *udefra* kommende årsager, ikke når arbejdsgiveren ud fra et almindeligt driftsøkonomisk skøn indskrænker produktionen. Det kan også være fastslået i overenskomsten, at tillidsmanden i de tilfælde, hvor afskedigelsen ikke skyldes hans forhold, har krav på varsel (af en længde), han ellers ikke ville få, samt at det forlængede varsel gælder i en vis periode også efter at tillidsmandens funktion er ophørt.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 239

AT 1983/156 – FV 15/11 1983, arbejdsmanglen skyldtes arbejdsgiverens beslutning om overdragelse af arbejdet til anden side: Nogle lønmodtagerrepræsentanter inden for rengøringsområdet, der i henhold til overenskomsten kun kunne afskediges, når der forelå tvingende grund, blev opsagt fra et skolevæsen, idet skolerengøringen, som de var beskæftiget med, overgik til anden side. Afskedigelsen effektueredes med varsel i henhold til overenskomstens regler om opsigelse af tillidsrepræsentanter p.g.a. arbejdsmangel, som indebar et kortere varsel end opsigelse i andre tilfælde. – Antaget, at arbejdsmangel i tillidsmandsretlig forstand måtte forudsætte, at der kvantitativt er mindre arbejde at udføre. Da der i det konkrete tilfælde imidlertid var tale om en nedskæring af arbejdsmængden i konsekvens af arbejdsgiverens beslutning om at give den formodningsvis uændrede arbejdsmængde i entreprise, var der ikke den nødvendige grund til afskedigelse i henhold til reglerne om arbejdsmangel.

AT B 1991-95/71 – FV 13/7 1992, anvendeligheden af nedsat opsigelsesvarsel ved sygdom i relation til afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter: I en virksomhed indførtes funktionærlignende vilkår for samtlige medarbejdere, der ønskede det, og det blev i denne forbindelse bestemt, at 120-dages reglen i funktionærlovens § 5 om nedsat opsigelsesvarsel ved langvarig sygdom skulle være gældende i disse funktionæraftaler. I september 1991 opsagde virksomheden en af sådan aftale omfattet sikkerhedsrepræsentant med det korte varsel i henhold til nævnte 120-dages regel. Der protesteredes imidlertid med henvisning til, at opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter var 5 måneder efter overenskomsten. Overenskomsten gav mulighed for indførelse af funktionærlignende aftaler inden for overenskomstens område, og det var ubestridt, at sikkerhedsrepræsentanten var indgået på en efter overenskomsten lovlig, individuel aftale om funktionærlignende vilkår. – Bemærket, at overenskomstens parter gennem indførelse af muligheden for funktionærlignende ansættelse havde fraveget overenskomstens opsigelsesregler. 120-dages reglen er i sin formulering ubetinget og uden forbehold, og der ansås ikke at foreligge særlige grunde til at beskytte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter med forlænget opsigelsesvarsel i tilfælde af langvarig sygdom, hvor de ikke kan varetage det særlige arbejde, kollegerne har valgt dem til. Derfor havde arbejdstagersiden haft en opfordring til at tage forbehold, såfremt den særlige opsigelsesregel efter 120 dages sygdom ikke skulle gælde i tilfælde af tillids- og sikkerhedsrepræsentanters langvarige sygdom. En regel i overenskomsten om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kunne blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse, fandtes kun at angå de almindelige opsigelsesvarsler og kunne derfor ikke anses som et sådant forbehold. Herefter fandt opmanden, at 120-dages reglen også kunne anvendes på tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Den omstændighed at der ikke forelå en af pågældende sikkerhedsrepræsentant underskrevet aftale om funktionærlignende ansættelse, fandtes ikke at kunne medføre, at hun ikke var omfattet af 120-dages reglen, idet han som sagt ubestridt havde indgået sådan aftale.

FV 28/10 1993, overenskomsten hjemlede længere opsigelsesvarsel for tillidsmænd undtagen ved arbejdsmangel; sådan forårsagedes af rationaliseringsbeslutning: En overenskomst indeholdt en bestemmelse om, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skulle have længere opsigelsesvarsel end andre arbejdere, dog ikke hvis afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel. Spørgsmålet var herefter, om et mejeriselskabs beslutning om at nedlægge et af de mejerier, hvor der blev produceret fetaost, for at kon-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 240

centrere produktionen på de resterende mejerier, var arbejdsmangel i overenskomstens forstand. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at der gennem nogen tid havde været overvejelser om at overføre det pågældende mejeris produktion til andre mejerier. Der var på mejeriet oparbejdet et betydeligt lager, som ikke umiddelbart kunne afsættes, og det var dokumenteret, at produktionen på de to andre mejerier ikke blev øget i den følgende tid. Herefter måtte opmanden lægge til grund, at de manglende afsætningsmuligheder havde været af betydning for den endelige beslutning om nedlæggelsen af mejeriet. Nedlæggelsen havde således ikke udelukkende været en overflytning af produktionen, men tillige et udslag af arbejdsmangel.

FV 25/9 1990, overenskomstens regler om opsigelsesvarsler til tillidsmænd indeholdt forbehold vedrørende arbejdsmangel; lukke beslutning p.g.a. manglende rentabilitet: En overenskomst bestemte, at en tillidsmandsafskedigelse skulle have tvingende grund, og at tillidsrepræsentanten i øvrigt ved afskedigelse havde et særligt langt opsigelsesvarsel, der dog bortfaldt i tilfælde af arbejdsmangel. En virksomhed blev nu lukket i kraft af, at to af ejerne ønskede at udtræde, idet de anså dens fabrikation for urentabel. – Udtalt, at lukning af en fabrik er tvingende afskedigelsesgrund. Om lønmodtagerrepræsentanterne herefter har krav på det særlige, lange varsel eller kan afskediges med det almindelige individuelle varsel afhænger af, om lukningen skyldes arbejdsmangel i relation til varslingsbestemmelsen. Der var ikke tale om, at produktionen måtte standses, fordi der ikke kunne skaffes råvarer, eller fordi den ikke kunne afsættes. Tværtimod fremgik det, at den ene af virksomhedens interessenter ville overflytte sin andel af produktionen til en anden fabrik. Der forelå heller ikke oplysning om andre grunde for, at det var nødvendigt at standse produktionen netop på den dato, hvor nedlukningen havde fundet sted. Under disse omstændigheder fandt opmanden ikke, at der forelå arbejdsmangel som omhandlet i overenskomstens varslingsregler.

FV 10/2 1987, forudseelig arbejdsmangel: En overenskomst krævede tvingende afskedigelsesgrund ved tillidsmandsafskedigelser og anordnede et særligt opsigelsesvarsel for tillidsmænd. Det særlige varsel var dog mindre i tilfælde af arbejdsmangel. Det anførtes endvidere, at arbejdsforholdet i varselsperioden ikke kunne afbrydes, før organisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Tre tillidsmænd blev afskediget med henvisning til reglerne om arbejdsmangel. – Udtalt, at det havde ligget klart for arbejdsgiveren, at der ville blive tale om en arbejdsmangelsituation, så tidligt at det havde været muligt at afskedige tillidsmændene med det almindelige tillidsmandsvarsel forinden. Bl.a. med henvisning hertil fandtes der ikke at have foreligget arbejdsmangel i tillidsmandsretlig forstand.

FV 3/2 1987, nedsat opsigelsesvarsel ved arbejdsmangel; bortflytning af produktionen: En virksomhed lukkede en afdeling i Glostrup i forbindelse med overflytning af produktionen til Esbjerg og ønskede i denne forbindelse at afskedige en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant i henhold til overenskomstens regler om nedsat opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse på grund af arbejdsmangel. – Udtalt, at der uomtvistet var en driftsmæssig begrundelse for flytningen, men at den under disse omstændigheder opståede beskæftigelsessituation ikke var eller kunne sidestilles med arbejdsmangel i den forstand, som berettigede til nedsat opsigelsesvarsel efter overenskomsten.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 241

FV 15/12 1977, ret til afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter med nedsat varsel ved arbejdsmangel; overdragelse af produktionen til anden side: Et selskab overdrog sin produktion til en anden virksomhed, der ønskede at overføre den fra de hidtidige anlæg til sine egne anlæg i Jylland. Overdragelsen skyldtes, at produktionen var urentabel på grund af svigtende ordretilgang, og selskabet trådte senere i likvidation som insolvent. En sikkerhedsrepræsentant blev imidlertid afskediget med varsel som almindelig arbejder med henvisning til, at det efter overenskomsten gældende særlige opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter bortfaldt ved arbejdsmangel. – Udtalt, at det under de foreliggende omstændigheder, hvor virksomhedens ledelse kæmpede for at holde den i gang, ikke havde kunnet bebrejdes ledelsen, at opsigelsen ikke var afgivet tidligere, og at denne var lovlig på grund af svigtende ordretilgang og forringede afsætningsmuligheder.

FV 4/12 1975, nedsat opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel; flytning af virksomheden: En jernindustriel virksomhed flyttede den 8. august 1975 fra Hvidovre til Nykøbing Mors og opsagde i den anledning alle de arbejdere, der ikke ønskede at flytte med. Blandt de opsagte var tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten, som havde krav på henholdsvis 5 og 4 måneders opsigelsesvarsel, såfremt afskedigelsen ikke skyldtes arbejdsmangel. Beslutningen om udflytningen havde kun kunnet træffes efter langvarige forhandlinger med Egnsudviklingsdirektoratet. Tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten var blevet opsagt på det tidspunkt, hvor man havde sikkerhed for, at udflytning kunne ske, nemlig den 6. og 10. juni, hvilket gav et varsel på henholdsvis 63 og 60 dage. – Udtalt, at den situation, der var opstået ved udflytningen, skyldtes virksomhedsledelsens ønske om at flytte. Dette kunne ikke sidestilles med en opstået arbejdsmangel i den forstand, dette udtryk måtte antages at være anvendt i overenskomsten. Da det dernæst var ledelsen, som havde bestemt datoen for udflytningen, fandtes ledelsen at måttet erstatte det antal dage, som manglede i det gældende opsigelsesvarsel.

FV 3/1 1975, hjemlet nedsat varsel ved arbejdsmangel; samtidig sygdom: En tillidsrepræsentant på et overenskomstområde, hvor sådanne ikke måtte afskediges uden *„påviselige årsager"* dertil, blev afskediget i forbindelse med en sygeperiode og deraf følgende ustabilitet i beskæftigelsen i kombination med en arbejdsmangelsituation. Han havde efter overenskomsten ret til en måneds varsel bortset fra ved arbejdsmangel. – Udtalt, at det fulgte af overenskomsten, at han efter 90 dage i sin sidste sygeperiode måtte betragtes som opsagt med det overenskomstmæssige varsel uanset sin stilling som tillidsrepræsentant. Ved varslets beregning måtte der imidlertid tages hensyn til den omtalte regel om arbejdsmangel i overenskomstens tillidsmandsbestemmelser. På det tidspunkt, hvor han meddelte, at han ville genoptage arbejdet, var varslet allerede løbende i henhold til det nævnte, og den omstændighed at virksomheden ikke påberåbte sig 90-dages reglen, men havde opsagt ham senere med varsel fra opsigelsesdagen, gjorde ikke opsigelsen uberettiget. Arbejdsmanglen havde nødvendiggjort visse indskrænkninger i produktionen og ført til nogle afskedigelser og nedsat arbejdstid. Det var imidlertid ikke gjort antageligt, at hensynet til virksomhedens drift nødvendiggjorde en afskedigelse netop af tillidsrepræsentanten. Herefter havde det ikke været berettiget at se bort fra det særlige tillidsrepræsentantvarsel.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 242

Forhandling m.v. vedrørende afskedigelsen

Det kan ligeledes være bestemt i overenskomsten, at en tillidsmand ikke kan *„afskediges"* eller at ansættelsesforholdet ikke kan *„afbrydes"* førend den faglige organisation er *underrettet og har haft lejlighed til at udtale sig*. I det førstnævnte tilfælde er det efter sprogbrugen uklart, om der med *„afskedigelse"* menes opsigelseshandlingen eller fratrædelsen. Afgørelsen heraf må derfor bero på en fortolkning af den konkrete overenskomst. Evt. kan der være hjemlet fagforeningen *ret til en egentlig forhandling* eller til at få en *retlig afgørelse* forinden *„afskedigelsen"* eller *„afbrydelsen"* af ansættelsesforholdet. Der kan tillige være fastsat frister for påbegyndelsen af en evt. klagesag. Se f.eks. DA/LO-hovedaftalens § 8. Det kan også være bestemt, at opsigelse skal regnes som afgivet fra mæglingsbegæringens fremkomst, såfremt afgørelsen i sagen måtte nå frem til, at afskedigelsen er lovlig.

Overtrædelsen af regler af denne art er principielt bodspådragende. De må endvidere ofte forstås på den måde, at den afskedigede er *berettiget til at bevare sin stilling indtil* den forudsatte forhandling, retlige efterprøvelse eller hvad det nu er, har fundet sted. Bryder arbejdsgiveren forpligtelsen til at beholde tillidsmanden i jobbet, vil dette dog ikke medføre afskedigelsens ugyldighed, men opsigelsesvarslet regnes e.o. først fra tidspunktet for den pligtige forhandling, ligesom tillidsmanden opnår en særlig mulighed for genansættelse i stillingen, se herom nedenfor under 1.4.2. Den opsættende virkning går evt. tabt, såfremt de fastsatte frister for indbringelse af sagen ikke overholdes.

AT 1994/88 – AR 93422, den opsættende virkning af Hovedaftalens § 8, som ved afskedigelser og forflyttelser kræver fagretlig behandling inden afbrydelse: Udtalt, at Hovedaftalens § 8 (om at arbejdsforholdet ikke må afbrydes, før organisationen har fået lejlighed til at efterprøve afskedigelsen ved fagretlige behandling) måtte anses for brudt, hvis arbejdsgiveren ikke giver en rettidigt begyndt fagretlig behandling opsættende virkning for en afskedigelse eller forflyttelse, og at dette gælder, selv om arbejdsgiveren senere får medhold under den fagretlige behandling.

AT 1986/233 – FV 30/6 1986 (tillige i AT B 1986-90/30), underretningspligt efter overenskomsten; arbejdsgiverens pligt til så at oplyse om nøjagtigt hvem, der tænkes afskediget: To tillidsmænd var efter forbundets mening blevet afskediget i strid med en overenskomstregel, i henhold til hvilken pågældende organisation skulle underrettes i god tid, ligesom der skulle gives den lejlighed til forhandling, forinden opsigelse afgaves eller omflytning fandt sted. – Udtalt, at for at underretning kunne anses for at have fundet sted som krævet, måtte det i hvert fald kræves, at organisatio-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 243

nen modtager besked om, hvilken bestemt tillidsmand, der påtænkes afskediget. Da forbundet ikke forinden de konkrete opsigelser havde modtaget en sådan besked, og da der derfor ikke havde været givet forbundet lejlighed til at forhandle opsigelserne, forinden de blev afgivet, tilpligtedes arbejdsgiveren at anerkende, at overenskomsten ikke var overholdt.

AT 1981/11 – AR 9038 – AR 9165, betydningen af en sprunget frist på en uge for rejsning af afskedigelsessagen: Efter at en uorganiseret virksomhed havde afskediget en sikkerhedsrepræsentant, mod hvis valg man havde protesteret, nedlagde arbejderne arbejdet fra den 13.- 20. marts 1980. Forbundet forlangte, at virksomheden i henhold til overenskomsten skulle lade afskedigelsens berettigelse behandle fagretligt, men virksomheden nægtede at gå med til mægling og faglig voldgift under henvisning til, at den pågældende ikke var lovligt valgt sikkerhedsrepræsentant. – Overskridelse af en overenskomstmæssig fastsat frist på en uge for påbegyndelse af fagretlig behandling af afskedigelsens berettigelse frigjorde ikke arbejdsgiveren fra pligten til at underkaste sig voldgiftsretlig behandling, men indebar blot, at den fagretlige behandling ikke kunne forhindre afbrydelse af arbejdsforholdet.

AT 1980/117 – FV 28/11 1980, overskridelse af frist for sagens rejsning: Overenskomsten fastslog, at arbejdsforholdet ikke kunne afbrydes i varselsperioden, førend organisationen havde haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling, der dog skulle påbegyndes inden en uge. Forbundet havde ved først at gøre indsigelse mod opsigelsen efter udløbet af denne frist mistet muligheden for at kræve, at ansættelsesforholdet ikke blev afbrudt, før den fagretlige afgørelse faldt.

FV 21/6 1991, forholdet kunne efter overenskomsten ikke afbrydes i varselsperioden, men sagen skulle rejses inden en bestemt frist, som var overskredet: I forbindelse med lukning af en afdeling i en større virksomhed afskedigedes en række medarbejdere, hvoriblandt var en sikkerhedsrepræsentant. I den anledning klagede forbundet over, at der ikke forelå de nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. Arbejdsgiverparten påstod imidlertid sagen afvist med henvisning til, at fagretlig behandling ikke var påbegyndt rettidigt. Ifølge overenskomstens tillidsmandsregler kunne arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, førend organisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Endvidere var det foreskrevet, at denne behandling skulle påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt. – Antaget at bestemmelsen om ugefristen alene havde betydning for arbejdsgiverens forpligtelse til ikke at afbryde ansættelsesforholdet i varslingsperioden, hvorfor der intet ville være til hinder for en fagretlig behandling af spørgsmålet om uberettiget afskedigelse. Sagen kunne derfor ikke afvises.

FV 5/12 1990, bodsspørgsmålet; overenskomsten krævede forudgående forhandling, og denne havde arbejdsgiveren søgt gennemført: I februar 1989 blev en teletekniker bortvist fra sin stilling under Grønlands Hjemmestyre – ifølge hans organisation i strid med overenskomstens bestemmelser om forudgående forhandling og uden tilstrækkeligt grundlag. – En telefonisk orientering af forretningsføreren i organisationen ansås ikke for at være opfyldelse af forhandlingspligten. Det fremgik imidlertid klart, at arbejdsgiverparten var opmærksom på forhandlingspligten og ønskede at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 244

opfylde den. Bortvisningen var blevet gennemført på grund af en misforståelse under telefonsamtalen. Arbejdsgiverparten havde således hele tiden ønsket og stræbt efter at opfylde forhandlingspligten, hvorfor det ikke fandtes at burde pålægges nogen bod.

FV 13/9 1990, bodsspørgsmålet; forhandlingsregel var tilsidesat, men fejlen var omgående berigtiget: I konsekvens af politiske beslutninger vedrørende en kommunes arbejdskraftforbrug afskedigedes en akademisk medarbejder, der tillige var tillidsmand. Afskedigelsen var ikke som foreskrevet i tillidsrepræsentantreglerne forhandlet forinden med forbundet, hvilket indebar en klar overtrædelse af kommunens forpligtelser. – Under hensyn til, at kommunen straks efter at være blevet gjort opmærksom på denne fejl tilbagekaldte afskedigelsen, og til omstændighederne i øvrigt, fandtes der imidlertid ikke fuld tilstrækkelig anledning til at sanktionere denne overenskomstovertrædelse med en bod.

FV 30/8 1989, opsigelsesvarslets beregning, når der er hjemlet pligt til forhandling mellem organisationerne inden afskedigelse: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes i forbindelse med sin tilbagekomst fra barselorlov i anledning af problemer med at møde på arbejdet, efter at pasningsmulighederne for barnet var svigtet. Der var i denne forbindelse truffet aftale om nogle fridage. Overenskomsten fastslog, at hvervet som tillidsrepræsentant ikke måtte være årsag til afskedigelse, og at en tillidsrepræsentants afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. På denne baggrund krævede forbundet afskedigelsen annulleret, subsidiært betaling af en godtgørelse. Arbejdsgiveren påstod frifindelse og krævede selvstændig kendelse for, at afholdelse af møde mellem organisationerne, inden tillidsrepræsentanten fratræder virksomheden, opfylder kravet om forhandling. – Udtalt, at efter overenskomstens ordlyd kunne opsigelse ikke afgives og bortvisning ikke ske, førend den i bestemmelsen nævnte forhandling mellem organisationerne havde fundet sted. Den omstændighed, at der ikke i bestemmelsen fandtes frister for behandling af afskedigelsessager, kunne ikke føre til noget andet resultat. Herved bemærket, at Norm for Regler for behandling af faglig Strid forpligter organisationerne til inden for korte frister at deltage i den foreskrevne forhandling. Et andet resultat fandtes heller ikke at kunne udledes af reglerne i Hovedaftalens § 8, idet regler i de kollektive overenskomster, som giver tillidsrepræsentanter en videregående beskyttelse end den, der følger af Hovedaftalen, i mangel af særlige holdepunkter ikke kan anses for fortrængt af denne. Selv om det ikke kunne statueres, at en tilsidesættelse af bestemmelsen medførte afskedigelsens ugyldighed, fandtes dog hensynet til at sikre reglens overholdelse at måtte føre til, at varslet for en opsigelse, der blev afgivet under tilsidesættelse af forhandlingspligten, tidligst burde regnes fra det tidspunkt, da den foreskrevne organisationsforhandling havde fundet sted. Som følge heraf blev der givet klageren medhold i hovedpåstanden, og klageren frifandtes for indklagedes selvstændige påstand. Efter indholdet af afskedigelsen, som havde form af en aftale med tillidsrepræsentanten, og efter de foreliggende oplysninger om det hændelsesforløb, som førte til, at tillidsrepræsentanten havde underskrevet denne aftale, fandtes der ikke at være grundlag for at tilsidesætte denne i medfør af aftalelovens § 31 eller 36. Ved vurderingen af, hvorvidt aftalen af andre grunde burde frakendes retsvirkning, måtte det tages i betragtning, at virksomheden forud for mødet havde besluttet at bringe ansættelsesforholdet til ophør, og at dette efter den forstå-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 245

else af overenskomstens tillidsrepræsentantregel, som var statueret ovenfor, ikke kunne ske uden forudgående forhandling mellem organisationerne. Da formålet med bestemmelsen var at give organisationerne lejlighed til at vurdere, om der var fornødent grundlag for afskedigelse, fandtes det betænkeligt at antage, at tillidsrepræsentanten ved under de foreliggende omstændigheder at indgå på aftalen om fratræden havde givet bindende afkald på den beskyttelse, der fulgte af overenskomsten. Herefter fandtes aftalen ikke at kunne lægges til grund, og forholdet måtte derfor bedømmes, som om den pågældende var blevet opsagt af virksomheden. Der var enighed mellem parterne om, at opsigelsen i så fald kun kunne ske, hvis der forelå tvingende grund. Selv om manglende fremmøde på arbejde som følge af børnepasningsproblemer også for en tillidsrepræsentants vedkommende kunne berettige til opsigelse, fandtes der dog ikke i det foreliggende tilfælde at have foreligget en sådan aktuel misligholdelse, at opsigelse lovligt kunne ske.

FV 9/7 1985, gyldighedsspørgsmålet; tilsidesættelse af forhandlingsrettighed ved afskedigelse: En manglende forhandling efter tillidsmandsreglerne kunne ikke bevirke, at opsigelsen mistede sin gyldighed. Opsigelsesvarslet havde, såfremt forhandlingspligten var blevet overholdt, ikke kunnet afgives inden udgangen af august 1980. Da det måtte anses for usikkert, hvornår en forhandling kunne have fundet sted, og om den ville have givet anledning til yderligere overvejelser, burde opsigelsesfristen først regnes fra den 1. november til fratræden med udgangen af april måned 1981.

FV 7/12 1984, sagen skulle, forinden afskedigelse fandt sted, normalt være forhandlet mellem overenskomstparterne; forhandlingspligtens indhold; gyldighedsspørgsmålet: En overenskomst fastslog, at en tillidsmand kunne afskediges af ham tilregnelige årsager, men at sagen, forinden afskedigelse fandt sted, normalt skulle være forhandlet mellem overenskomstparterne. Efter at en af overenskomsten omfattet kommune havde afskediget en tillidsrepræsentant uden forhandling herom, opstod der tvist om forhandlingspligtens indhold og konsekvenser. – Udtalt, at overenskomsten ikke gav arbejdsgiveren adgang til frit at skønne over, om forhandling var nødvendig, men at der måtte foreligge særlige omstændigheder, for at forhandling kunne undlades. Den konkrete afskedigelse skyldtes en nedskæring, om hvilken der forud var forhandlet, men der var intet oplyst om, at forbundet skulle være bekendt med, at afskedigelse ville ramme personer, der var omfattet af de særlige regler om afskedigelsesbeskyttelsen. Herefter statueret, at der burde have været forhandlet forud for opsigelsen. Manglende forhandling ansås imidlertid ikke at kunne medføre, at opsigelsen var ugyldig. Der var herefter ikke grundlag for at tilkende den afskedigede erstatning, ligesom der ikke ansås at være hjemmel for at pålægge kommunen at betale en godtgørelse.

FV 13/6 1980, krav om, at tillidsmandsafskedigelser „normalt" skulle forhandles forinden afskedigelsen: En overenskomst fastslog, at tillidsrepræsentanter kunne afskediges af dem tilregnelige årsager, og at der forinden afskedigelse normalt skulle forhandles mellem overenskomstens parter. To tillidsrepræsentanter afskedigedes med henvisning til, at de havde givet anledning til uro på arbejdspladsen. – Udtalt, at i et tilfælde som det foreliggende, hvor de forhold, der var tale om, var egnede til forhandling, kunne den omstændighed, at sådan kun *„normalt"* krævedes, ikke fritage arbejdsgiveren for forhandlingspligten.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 246

FV 4/11 1979, arbejdsgiverens forsinkelse af sagen: En pedel blev den 27. april 1979 bortvist med besked på, at han ville få udbetalt 4 måneders løn. Den 8. maj anmodede SiD Finansministeriet om et møde, idet den pågældende var sikkerhedsrepræsentant. Der afholdtes først mæglingsmøde 2½ måned senere, nemlig den 20. juli, fordi ministeriet havde sendt sagen til høring i pågældende institution. SiD nedlagde påstand om, at afskedigelsen var uberettiget, subsidiært at opsigelsesvarslet først kunne få virkning fra den 20. juli. – Udtalt, at der ikke havde været grundlag for at bortvise pedellen, og at der ikke var de nødvendige tvingende grunde til afskedigelse. Opmanden fandt ikke at burde tage en påstand om genansættelse til følge. Da skolens forstander imidlertid ikke havde fulgt den i overenskomsten foreskrevne fremgangsmåde ved afskedigelsen, og da der var hengået for lang tid, inden mæglingsmødet blev afholdt, fandt opmanden det rimeligt at tage forbundets subsidiære påstand til følge.

Undtagelse i det anførte gælder dog naturligvis, *såfremt der foreligger hævebegrundende (altså bortvisningsberettigende) misligholdelse* fra tillidsmandens side (se om betingelserne herfor ovenfor under 1.2.2), eller såfremt sagen *forhales af lønmodtagerparten*. Men vurderer arbejdsgiveren forkert, således at bortvisningens lovlighed ikke anerkendes ved den senere retlige efterprøvelse, foreligger principielt bodspådragende overenskomstbrud.

AT 1996/25 – AR 94317, der var ikke tilstrækkelig bortvisningsgrund, men alene tvingende afskedigelsesgrund: Ved en voldgiftskendelse blev det fastslået, at en arbejdsgiver havde tilsidesat overenskomstens bestemmelser i forbindelse med bortvisning af en sikkerhedsrepræsentant, idet der ikke var tilstrækkeligt grundlag for bortvisning men alene tvingende årsager til at afskedige (opsige) ham. Overenskomsten foreskrev bl.a. en særlig procedure, som skulle overholdes i tilfælde af afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter. Lønmodtagerorganisationen frafaldt en bodspåstand over for virksomheden. Men med henvisning til det på fællesmødet passerede krævede man arbejdsgiverorganisationen pålagt bod for delagtighed i overenskomstbruddet. – Udtalt, at det i arbejdsretlig teori og praksis er fastslået, at overenskomstreglerne om fremgangsmåden ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter af tvingende årsager ikke er til hinder for lovlig bortvisning. En sådan kan således ske uden den i overenskomsten foreskrevne forudgående fagretlige behandling og indebærer, at arbejdsforholdet uden varsel kan bringes til ophør og ikke blot suspenderes. Risikoen for, at det ved en evt. efterfølgende prøvelse viser sig, at bortvisningen var uberettiget, påhviler i sådanne situationer utvivlsomt arbejdsgiveren og efter omstændighederne tillige hans organisation, men initiativet til at indlede en sådan efterfølgende fagretlig behandling af spørgsmålet om bortvisningens berettigelse må naturligt tages af arbejdstagersiden som den påstået krænkede part i overenskomstforholdet. En arbejdsgiverorganisation, der i en bortvisningssituation undlader på fællesmødet at pålægge sine medlemmer at tage initiativ til at indlede den overenskomstmæssige fagretlige behandling, ifalder herefter ikke organisationsansvar som delagtig i overenskomstbrud, hvis oplysningerne fra mødet om bortvisningsgrunden har givet organisationens repræsentanter en rimelig bestyrket formodning om, at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 247

bortvisningen var berettiget – heller ikke selv om det efterfølgende måtte blive fastslået, at betingelserne for bortvisning ikke var opfyldt. Af opmandskendelsen i den konkrete tillidsmandssag fremgik, at tillidsmanden havde udvist et forhold, der på fællesmødet måtte have givet arbejdsgiverorganisationen det klare indtryk, at bortvisningen var sket med rette. I voldgiftskendelsen henvistes da også til, at der var specielle omstændigheder, som gjorde det betænkeligt at fastslå, at grundlaget for bortvisning var tilstrækkeligt. Under disse omstændigheder havde arbejdsgiverorganisationen, der på fællesmødet havde foreslået sagen henvist til faglig voldgift, ikke gjorde sig delagtig i det ved opmandskendelsen konstaterede overenskomstbrud.

AT 1990/103 – AR 89413, bortvisning uanset den i overenskomsten anviste fremgangsmåde for afskedigelser; ikke tilstrækkelig bortvisningsgrund: En overenskomst indeholdt bestemmelser om særlige opsigelsesvarsler og fremgangsmåden ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter, herunder om pligt til forhandling forinden. En arbejdsgiver havde imidlertid bortvist en tillidsrepræsentant uden iagttagelse af disse regler. – Udtalt, at arbejdsgiveren har adgang til at bortvise en tillidsrepræsentant under ganske særlige omstændigheder. Såfremt det forhold, der er udvist af den pågældende, er så groft, at ansættelsesforholdet må afbrydes straks, må de omhandlede bestemmelser i overenskomsten således forstås på den måde, at de ikke er til hindring for en bortvisning. Afgrænsningen af de tilfælde, hvor der er grundlag for bortvisning, og tilfælde hvor der alene er tvingende grunde for afskedigelse, beror på et vanskeligt skøn. Herefter antaget, at der bør anvendes samme fremgangsmåde i de to tilfælde – dog med de tillempninger der er nødvendige under hensyntagen til, at bortvisning er sket. Dette ansås også nødvendigt for at opnå den betryggelse af tillidsrepræsentanten, som er tilsigtet ved bestemmelserne. Såfremt bortvisningen efter den fagretlige behandling kendes uberettiget, vil dette i sig selv kunne indebære et overenskomstbrud. På dette grundlag ansås arbejdsgiveren at have gjort sig skyldig i overenskomstbrud ved ikke at følge den overenskomsthjemlede fremgangsmåde. Spørgsmålet om berettigelsen af bortvisningen burde afgøres efter overenskomstens bestemmelser. Herefter afviste Arbejdsretten en påstand om, at afskedigelsen skulle tilbagekaldes. Der fandtes ikke tilstrækkeligt grundlag for at idømme bod, idet det pågældende spørgsmål, der ikke tidligere havde været afgjort af Arbejdsretten, måtte anses for tvivlsomt, således at arbejdsgiveren havde været berettiget til at forfægte sin opfattelse uden at skulle ifalde bodsansvar.

AT 1980/111 – FV 3/11 1980, retten til bortvisning uanset regler om fagretlig behandling inden afbrydelse: En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, der skyldtes et krav om højere løn, var af forbundet erkendt at være overenskomststridig, og på et møde i Arbejdsretten havde retsformanden opfordret de strejkende til at genoptage arbejdet. – Antaget, at det herefter havde været den pågældende tillidsmands pligt alvorligt at bestræbe sig på at få arbejdet genoptaget, uanset om virksomheden ikke havde lovet nogen lønforbedring. Da tillidsmanden i den konkrete sag endvidere havde udtalt sig på en måde, der direkte modarbejdede afdelingsformandens forsøg på at få arbejdet genoptaget, blev det statueret, at der havde foreligget tvingende årsager til at bortvise ham. Dette gjaldt, uanset at overenskomsten krævede, at fagretlig behandling blev gennemført inden afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 248

FV 9/12 1994, efter overenskomsten krævede afskedigelse mæglingsmøde forinden afskedigelse, men bortvisning fandt sted forinden og var uberettiget: Ifølge en overenskomst skulle afskedigelse af tillidsrepræsentanter være begrundet i tvingende årsager, og arbejdsgiveren skulle forlange mæglingsmøde afholdt, såfremt han ønskede at afskedige en sådan. En ansat sikkerhedsrepræsentant omfattet af reglerne havde ved flere lejligheder fremsat racistiske udtalelser over for en udenlandsk kollega, og ved et konkret optrin havde han bl.a. forsøgt at forhindre den pågældende i at få adgang til badefaciliteterne og generet ham korporligt, hvorefter sikkerhedsrepræsentanten blev bortvist på grund af racistiske udtalelser og trusler om vold og korporlig mobning. – Udtalt, at spørgsmålet var, hvorvidt forholdet var så groft utilbørligt, at det havde været berettiget at bortvise den pågældende, og i konsekvens heraf undlade den fagretlige behandling, som var aftalt i overenskomsten med henblik på tilfælde, hvor arbejdsgiveren finder, at der er tvingende afskedigelsesgrund. Ved denne bedømmelse fandt opmanden ikke at kunne se bort fra, at de påtalte episoder havde udspillet sig mellem de ansatte timelønnede medarbejdere indbyrdes, og at man fra ledelsens side i første omgang godkendte tillidsmandens ønske om, at man selv ordnede sagen i mindelighed uden firmaets indblanding, hvorefter bortvisning først skete, da tillidsmanden den følgende dag bad firmaet ordne sagen. Det fandtes herefter betænkeligt at fastslå, at grundlaget for bortvisningen havde været tilstrækkeligt. Heraf fulgte, at virksomheden havde tilsidesat overenskomstens bestemmelser, da man bortviste den pågældende i stedet for at tage skridt til afskedigelse med lovligt varsel med henvisning til tvingende omstændigheder.

FV 5/12 1990, bortvisningsretten uanset overenskomsten krævede forudgående forhandling, og denne havde arbejdsgiveren søgt gennemført: I februar 1989 blev en teletekniker bortvist fra sin stilling under Grønlands Hjemmestyre – ifølge hans organisation i strid med overenskomstens bestemmelser om forudgående forhandling og uden tilstrækkeligt grundlag. Den pågældende var tillidsrepræsentant og kunne ifølge reglerne om disse ikke forflyttes, opsiges eller afskediges på grund af sin tillidsmandsfunktion. – Antaget, at der ikke var holdepunkter for at antage, at bortvisningen havde baggrund i den pågældendes funktion som sikkerhedsrepræsentant. Han havde fået ordre til at forblive på en bestemt lokalitet, men var alligevel rejst tilbage til Nuuk, og han havde inden for de forudgående 9 måneder fået to alvorlige advarsler med trusler om afskedigelse i anledning af utilstrækkelig arbejdsindsats. Ved en konkret udvist lydighedsnægtelse ansås han derfor at have gjort sig skyldig i så grov tilsidesættelse af sine tjenesteforpligtelser, at bortvisning var berettiget. Tjenesteforseelsen ansås endvidere som værende så grov, at bortvisning ville være berettiget, også hvis man antog, at der krævedes tvingende afskedigelsesgrund.

FV 2/6 1987, bortvisningsretten trods pligt til forhandling inden afskedigelse; bortvisningen uberettiget: En salgskonsulent, der tillige var sikkerhedsrepræsentant, bortvistes med henvisning til, at han i flere tilfælde havde sat sig ud over ledelsens retningslinier for kreditgivning og valg af transportmulighed til trods for, at han var blevet advaret herimod med angivelse af, at gentagelser ville medføre øjeblikkelig bortvisning. – Udtalt, at når han kort efter advarslen på ny handlede i strid med de givne retningslinier, kunne dette ikke henskydes under, at der var tale om en forglemmelse. Han havde gennem overtrædelsen udsat virksomheden for en økonomisk risiko. Den fornyede tilsidesættelse af de givne retningslinier var vel alvorlig, men

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 249

dog ikke så alvorlig at det kunne give tilstrækkeligt grundlag for et så indgribende skridt som bortvisning. Derimod fandtes forholdet at kunne begrunde en opsigelse med sædvanligt varsel. Overenskomsten foreskrev, at der ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter – og dermed også af sikkerhedsrepræsentanter – skulle gives forbundet mulighed for at forhandle om afskedigelsens berettigelse, hvilket dog ikke gjaldt ved berettiget bortvisning. Da virksomheden ikke uden føje havde ment sig berettiget til at skride til bortvisning, fandtes denne bestemmelse uden betydning.

FV 12/4 1984, retten til bortvisning under særlige omstændigheder uanset overenskomstregel om manglende ret til at afbryde ansættelsen: En overenskomst bestemte, at en tillidsrepræsentants arbejdsforhold ikke måtte afbrydes, før hans organisation havde haft mulighed for at prøve afskedigelsens berettigelse fagretligt. – Udtalt at *„Bestemmelserne i Industrifagenes overenskomst § 55 om afskedigelse af en tillidsrepræsentant med varsel findes, således som det tidligere er fastslået i praksis med hensyn til tilsvarende bestemmelser, ikke at udelukke, at der under ganske særlige omstændigheder kan ske bortvisning af en tillidsrepræsentant uden varsel. I det foreliggende tilfælde findes Cs forhold at være så graverende, at firmaet har været berettiget til at afbryde ansættelsesforholdet uden varsel ved at bortvise ham. Således som bestemmelsen i § 56 om fremgangsmåden ved afskedigelse er affattet, havde det nok været rigtigere, om firmaet havde suspenderet L og rettet henvendelse til organisationerne for at få indledt en fagretlig behandling, men denne mere formelle fejl findes ikke at kunne føre til andet resultat."*

FV 3/7 1967, overenskomsten fastslog, at tillidsrepræsentanters arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i opsigelsesperioder før den fagretlige behandling, men øjeblikkelig afskedigelse var nødvendig: Overenskomsten fastslog, at arbejdsforholdet ikke måtte afbrydes straks, medmindre ganske særlige grunde tilsagde, at udfaldet af en fagretlig behandling af afskedigelsens berettigelse ikke kunne afventes. – Antaget, at det desuagtet havde været berettiget at afskedige en tillidsmand, *idet* han ikke havde overholdt sin pligt til loyalt at medvirke til gennemførelsen af en på virksomheden indgået aftale, *idet* han havde givet anledning til betydelige vanskeligheder i samarbejdet med ledelsen, og *idet* han sammen med kollegerne havde deltaget i en række møder i arbejdstiden, af hvilke i hvert fald nogle var afholdt på hans initiativ. Det blev i afgørelsen anerkendt, at virksomheden for at undgå yderligere uro havde været berettiget til at handle som sket.

Tilsvarende er antaget i *visse andre tilfælde, hvor forhandlingen ikke kan føre til noget resultat*.

FV 10/10 1984, forholdet kunne efter overenskomsten ikke afbrydes forinden fagretlig efterprøvelse, men arbejdsgiveren gik konkurs: En kollektiv overenskomst fastslog, at hvis forbundet skønnede, at afskedigelse af en tillidsmand var uberettiget, kunne arbejdsforholdet ikke afbrydes, førend berettigelsen af afskedigelsen var efterprøvet ved fagretlig behandling. Ligeledes åbnedes der en mulighed for at kende afskedigelsen uberettiget og til i denne forbindelse at udmåle erstatning. Da en af overenskomsten omfattet virksomhed gik konkurs, afskedigedes imidlertid en dér ansat tillidsmand. – Udtalt, at nævnte bestemmelser ikke tog sigte på den situation,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 250

at en virksomhed ophører på grund af konkurs. Afskedigelsen af tillidsmanden samtidig med afskedigelsen af virksomhedens øvrige medarbejdere var derfor ikke uberettiget.

I øvrigt kan der også i overenskomsten være fastsat *særlige proceduer og frister for forhandlingens gennemførelse*. Men selv om der savnes bestemmelser af denne art er der naturligvis stadig mulighed for at kræve forhandling om og retsafgørelse af afskedigelsens berettigelse. De almindelige regler om behandling af fagretlige tvister gælder jo nemlig også tvister om tillidsmandsafskedigelser. Arbejdsgiveren vil derfor ikke kunne nægte at lade sådanne afskedigelser underkaste almindelig mægling, organisationsforhandling og voldgift – se nedenfor om vejen til afgørelse af tvister om tillidsmandsafskedigelser. Men disse normale regler om behandling af fagretlige tvister sikrer ikke, at sagen ***afgøres*** *forinden* fratrædelsen er en realitet. Og de påfører som bekendt heller ikke *arbejdsgiveren* nogen forpligtelse til at tage initiativet og indlede fagretlig sag (altså optage forhandling) *inden* afskedigelsen – det er lønmodtagerparten der har udspillet.

AR 1419, arbejdsgiverens nægtelse af at medvirke til mægling inden fratrædelsen: Antaget at arbejdsgiveren havde begået overenskomstbrud ved at nægte at medvirke til mægling, inden en tillidsmand var fratrådt i h.t. afgiven opsigelse. I denne forbindelse udtalt: *„Også efter almindelige retlige grundsætninger må der gås ud fra, at tillidsmanden, hvis stilling allerede med den foreliggende opsigelse er væsentlig truet, har krav på uden ophold at få afgjort, hvorvidt det ham overenskomstmæssig hjemlede særlige værn mod afskedigelse er tilsidesat. Det må endelig også antages, at det foreskrevne opsigelsesvarsel tilsigter ikke blot at muliggøre de pågældende at finde hinanden, men også at give fornøden tid til en afgørelse af opsigelsens lovlighed …"*

PV 9, det almindelige fagretlige systems konsekvenser for arbejdsgiverens forhandlingspligt: Det blev fra forbundsside påstået, at arbejdsgiveren havde brudt en overenskomstregel om, at tillidsmænd ganske vist kunne afskediges som alle andre arbejdere, men at de ikke burde afskediges uden tvingende grund. Herved henviste forbundet til, at afskedigelsen var gennemført uden forudgående forhandling mellem organisationerne. – Udtalt: *„Da bestemmelsen om, at arbejdsgiveren har ret til at afskedige tillidsmanden som enhver anden arbejder, efter sin ordlyd og naturlige betydning er ganske ubetinget, og da ansvaret for at have savnet tvingende grunde må antages vel egnet til som regel at beskytte mod uberettiget afskedigelse, kan der på dette punkt ikke gives forbundet medhold, …"*

En særlig ret i afskedigelsessituationen ville ligge deri, at arbejdstagerne kunne kræve *nyvalg* af tillidsrepræsentanter/sikkerhedsrepræsentanter med henblik på at afgøre *hvem* af de hidtil valgte, der

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 251

skal forblive, når arbejdsmangel nødvendiggør afskedigelser blandt disse. Det er imidlertid fastslået, at der ikke gælder nogen regel i denne retning – se herom nedenfor kapitel 5 om tillidsmandshvervets ophør.

Hvilken retsinstans afgør tvister?

Det kan være udtrykkeligt hjemlet i overenskomsten, at selve tillidsmandssagen skal afgøres i sidste instans ved faglig voldgift (dog at der kan klages til Arbejdsretten, såfremt sagen implicerer organisationsforfølgelse). Undertiden bestemmer overenskomsten endog, at det er arbejdsgiveren, der skal tage initiativet til fagretlig efterprøvelse, så snart afskedigelse af en tillidsmand påtænkes.

Men i øvrigt gælder, at såfremt den faglige organisation er uenig i afskedigelsens berettigelse, vil den som sagt altid kunne rejse fagretlig sag herom med henvisning til, at overenskomstens almindelige forudsætninger eller dens specielle tillidsmandsregler er krænket.

På overenskomstområder, hvor der ikke i tillidsmandsreglerne er hjemlet en speciel adgang til at udøve påtale ad særlig vej, *gælder således de almindelige regler om behandling af faglig strid*, d.v.s. overenskomstens almindelige regler i så henseende, og i mangel af sådanne – eller betryggende sådanne – Norm for Regler for Behandling af faglig Strid (jf. arbejdsretslovens § 22). I henhold hertil kan spørgsmålet om, hvad overenskomsten tilsiger – og altså herunder om, hvorvidt overenskomsten i et konkret tilfælde tillader afskedigelse af tillidsmanden – i sidste instans kræves afgjort af en faglig voldgift. Fastslås det her, at overenskomsten er overtrådt, kan sanktion (bod) pålægges ved Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens §§ 9 og 12.

Arbejdsgiverparten kan efter de almindelige regler om løsning af faglige stridigheder *ikke lovligt unddrage sig den fagretlige behandling* af sagen, idet dette vil udgøre selvstændigt overenskomstbrud. Se herom i øvrigt Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIII, 2.2.1.

> *AR 366:* Antaget, at det var uberettiget, at en fabrikantforening havde vægret sig ved at lade et spørgsmål om en tillidsrepræsentants afskedigelse afgøre af en faglig voldgift.

Den fremgangsmåde, som er hjemlet i overenskomsternes almindelige tvisteløsningsregler med henblik på behandling af almindelige

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 252

tvister angående overenskomstens rette anvendelse, er ikke velegnet i afskedigelsessager. Dette skyldes, at der jo i sådanne sager er et udpræget behov for at få en *hurtig* afgørelse, således at der bliver en mulighed for at sikre den afskedigede ret til at bevare sin stilling. Der er derfor som oftest i overenskomsterne vedtaget særlige regler om fremgangsmåden ved klager over urimelige afskedigelser i almindelighed og *særlige afgørelsesorganer (ofte kaldet afskedigelsesnævn)* til at træffe den endelige afgørelse i tvister af denne art. Disse veje vil også kunne benyttes ved afskedigelser af tillidsmænd på pågældende område f.s.v. angår deres rettigheder som *almindelige* lønmodtagere. Derimod kan klager over tilsidesættelse af den særlige *tillidsmandsbeskyttelse* ikke uden særlig hjemmel i overenskomsten eller aftale herom mellem parterne i den konkrete sag efterprøves ad disse kanaler.

Det vil være naturligt at bestemme i overenskomsten, at *også* tillidsmandssager kan behandles *i deres helhed* ad den vej, som er hurtigst, (d.v.s. normalt den, som fører til afgørelse i afskedigelsesnævn). Er en sådan klausul imidlertid ikke vedtaget på forhånd, og kan der ikke opnås en aftale om denne behandlingsmåde i den konkrete sag, må hvert aspekt af tillidsmandssagen behandles for sig og hver sit sted. Spørgsmålet om afskedigelsens eventuelle saglighed efter de almindelige, for alle lønmodtagere gældende regler må altså i så fald i sidste instans afgøres ved afskedigelsesnævn. Derimod må spørgsmålet, om hvorvidt der foreligger *„tvingende"* afskedigelsesgrund, om overholdelse af overenskomstens regler om tillidsmandsafskedigelser i øvrigt og evt. om, hvorvidt der foreligger bortvisningsgrund, i sidste ende afgøres ved faglig voldgift. Dette kan selvsagt give anledning til forviklinger under sagens tilrettelæggelse og gennemførelse.

Også nægtelse af at fremme sagen i det evt. i overenskomsten særligt hjemlede system for behandling af afskedigelser vil udgøre bodspådragende overenskomstbrud. Indsigelser fra arbejdsgiveren m.h.t. tillidsmandsvalgets lovlighed og overskridelse af klagefrister fritager ham med andre ord ikke for at lade en evt. afskedigelsessag efterprøve retligt.

AT 1981/11 – AR 9038 – AR 9165, arbejdsgiveren nægtede at gå med til mægling og voldgift i sagen; betydningen af en sprunget frist på en uge for rejsning af afskedigelsessagen: Efter at en uorganiseret virksomhed havde afskediget en sikkerhedsrepræsentant, mod hvis valg man havde protesteret, nedlagde arbejderne arbejdet fra den 13.- 20. marts 1980. Forbundet forlangte, at virksomheden i henhold til overenskomsten skulle lade afskedigelsens berettigelse behandle fagretligt, men virksomheden nægtede at gå med til mægling og faglig voldgift under henvisning til, at den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 253

pågældende ikke var lovligt valgt sikkerhedsrepræsentant. Sagen indbragtes herefter for Arbejdsretten, hvorefter der etableredes faglig voldgift, ved hvilken det blev fastslået, at den pågældende var lovligt valgt. Arbejdersiden påberåbte sig bodsbortfald efter reglen i arbejdsretslovens § 12, stk. 2, 3. punktum sammenholdt med 5. punktum. – Udtalt, at den omstændighed, at arbejdsgiveren, indtil opmandskendelse forelå, havde regnet med, at den pågældende ikke var lovlig sikkerhedsrepræsentant, ikke udelukkede, at reglerne om dennes beskyttelse var overtrådt. Overskridelse af en overenskomstmæssig fastsat frist på en uge for påbegyndelse af fagretlig behandling af afskedigelsens berettigelse frigjorde heller ikke modparten for pligten til at underkaste sig voldgiftsretlig behandling, men indebar blot, at den fagretlige behandling ikke kunne forhindre afbrydelse af arbejdsforholdet. Arbejdsgiveren herefter pålagt en bod på 10.000 kr.

Et særligt problem ligger deri, at en uberettiget tillidsmandsafskedigelse *teknisk set også udgør overenskomstbrud*, og derfor kan anskues som en krænkelse ikke blot af tillidsmanden, men også af *fagforeningen*. Dette er særligt klart, såfremt afskedigelsen er udslag af organisationsforfølgelse.

Et sådant aspekt hører som alle andre overenskomstbrud under Arbejdsretten, og der i givet fald vil kunne pålægges arbejdsgiveren bod for tilsidesættelse af tillidsmandsreglerne. Der foreligger da også en række tilfælde, hvor Arbejdsretten (førhen Den faste Voldgiftsret) har taget sager af denne art under påkendelse. Såfremt Arbejdsretten af denne grund får forelagt sagen, vil den antagelig i en lang række tilfælde formelt set også kunne påtage sig at træffe afgørelse om de dele af denne, der jf. det ovenfor nævnte ellers hører under faglig voldgift eller afskedigelsesnævn, se herved arbejdsretslovens § 10, som nemlig forudsætter, at Arbejdsretten kan behandle også sager, der til en vis grad indebærer fortolkning af den overenskomst, der påstås overtrådt, og at Retten altid kan behandle sagen i sin helhed, såfremt parterne er enige herom.

Oftest henskyder Arbejdsretten imidlertid afgørelsen af tillidsmandssager til faglig voldgift. Dette vil da også efter tillidsmandssagermes sædvanlige indhold være den naturlige fremgangsmåde, eftersom afgørelsen af, hvorvidt afskedigelsen overhovedet udgør en overtrædelse af overenskomsten, bedst træffes af en faglig voldgift.

AR 4549: Antaget, at nogle strejkevarsler i anledning af en tillidsmandsafskedigelse var ulovlige. Spørgsmålet om afskedigelsens overenskomststridighed henvistes til afgørelse ved faglig voldgift. Den omstændighed, at overenskomstens regler om to måneders opsigelsesvarsel var tilsidesat, kunne ikke gøre nogen forskel heri. Der

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 254

kunne ikke tages stilling til spørgsmålet om bod i en i anledning af afskedigelsen iværksat uvarslet arbejdsstandsning, så længe spørgsmålet om afskedigelsens lovlighed ikke var afgjort.

AR 3095: Tillidsmandsafskedigelser er i særlig grad egnede til behandling ved faglig voldgift, og en udstykning af en sådan sags behandling, således at sanktionen for retsbruddet udmåles ved Arbejdsretten, må i almindelighed anses for uheldig.

AR 1746: Udtalt, at spørgsmål vedrørende en tillidsmands afskedigelse under de i sagen foreliggende omstændigheder burde henvises til faglig voldgift. Herved bemærket, at overenskomsten angav de vilkår, under hvilke en tillidsmand kunne afskediges, og at man efter arten af de i så henseende relevante omstændigheder måtte anse voldgiftsbehandling som den efter forholdenes natur i almindelighed bedst egnede.

AR 1734: Spørgsmålet om genantagelse af en afskediget tillidsmand i øvrigt henskudt til faglig voldgift.

AR 1419: Den 1/11 1930 afholdtes et møde mellem en virksomheds indehaver og en af de dérværende tillidsrepræsentanter. Der fandt et sammenstød sted mellem de to, hvorefter mødet blev afbrudt. Samme dag tilskrev virksomheden tillidsrepræsentanten, at da man efter hans usømmelige opførsel måtte opgive tanken om at kunne forhandle med ham, ville man med overenskomstmæssig frist fra den pågældende dag ophøre at anerkende ham som tillidsrepræsentant. Forbundet krævede omgående mægling, og midt i november vedtoges det på et klubmøde at nedlægge arbejdet. Det fremgik af tillidsmandsreglerne, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skulle begrundes i tvingende årsager, og at arbejdsgiveren var forpligtet til at give to måneders varsel, med mindre der forelå arbejdsmangel. Hvis den pågældende arbejderorganisation skønnede, at afskedigelsen var uberettiget, skulle modparten endvidere i henhold til overenskomsten være pligtig at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen. – Udtalt, at den nævnte overenskomstbestemmelse ikke gav hjemmel til at udskyde spørgsmålets behandling til efter udløbet af det givne opsigelsesvarsel. Også efter almindelige retlige grundsætninger måtte der således gås ud fra, at tillidsrepræsentanten, hvis stilling allerede med den foreliggende opsigelse var væsentligt truet, havde krav på uden ophold at få afgjort, hvorvidt det overenskomstmæssigt hjemlede særlige værn mod afskedigelse var tilsidesat. Det måtte endelig også antages, at det foreskrevne opsigelsesvarsel tilsigtede ikke blot at muliggøre for de pågældende at finde hinanden, men også at give fornøden tid til afgørelse af opsigelsens lovlighed. Spørgsmålet om, hvorvidt der forelå *„tvingende årsager“* til afskedigelsen måtte imidlertid henvises til faglig voldgift.

AR 1345: Et spørgsmål om berettigelsen af en tillidsmandsafskedigelse henvistes til faglig voldgift.

AR 1050: Blandt 26 arbejdere i en virksomhed, som blev afskediget på grund af uoverensstemmelser, var der to tillidsrepræsentanter. Afskedigelserne af disse påstodes at være stridende mod overenskomsten, som krævede, at afskedigelse skulle have tvingende grund. Overenskomsten udtalte i øvrigt, at *„hvis den pågældende arbejderorganisation skønner, at en sådan afskedigelse er uberettiget, er modparten plig-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 255

tig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen".– Udtalt, at bestemmelsen, til grund for hvilken der formentlig lå den rigtige betragtning, at spørgsmål om berettigelsen af afskedigelse af tillidsrepræsentanter er i særlig grad egnede til påkendelse ved faglig voldgift, måtte forstås således, at hvis arbejderorganisationen skønnede, at en stedfunden afskedigelse var ubeføjet, og ønskede en retlig afgørelse af tvisten, så henhørte denne under faglig voldgift.

AT 1984/58 – AR 9997 – AR 10021: Forbundet havde nedlagt påstand om, at virksomheden og arbejdsgiverorganisationen blev pålagt bod for det ved en tillidsrepræsentantafskedigelse begåede overenskomstbrud. Påstanden blev imidlertid ikke taget til følge, idet Retten ikke fandt grundlag for at fravige Rettens faste praksis, hvorefter sager om tillidsrepræsentantafskedigelser afgøres endeligt ved faglig voldgift uden også at kunne indbringes for Arbejdsretten.

Afgøres sagen ved voldgift (eller afskedigelsesnævn) er det væsentligt at være opmærksom på, at det ofte antages, at *voldgiftsretten ikke uden begge parters accept kan idømme bod for krænkelse af overenskomsten*. Kan der ikke opnås en aftale mellem parterne om, at voldgiften skal kunne idømme bod, og må det forudses, at der vil blive et spørgsmål om sanktionering af selve overenskomstkrænkelsen (med bod), må dette moment derfor udskilles *klart* under voldgiftssagen, således at der bliver lejlighed til senere at få Arbejdsrettens afgørelse herom. Krænkelsen af den afskedigede sanktioneres derimod uden videre af de faglige voldgiftsretter.

FV 10/2 1987, bodsspørgsmålet: Bemærket, at en påstand om bod ikke kunne påkendes under sagen.

FV 14/9 1977, bodsspørgsmålet: Udtalt: *„Da en faglig voldgiftsret i almindelighed ikke efter 'Normen', som er gældende mellem parterne, er kompetent til at pålægge bod, selvom en overenskomstpart har krænket den kollektive overenskomst, findes opmanden ikke, at den nedlagte bodspåstand kan tages til følge. En sag om overenskomstbrud måtte eventuelt have været indbragt for Arbejdsretten."*

Alt i alt er afgørelsessystemet omkring tillidsmandsafskedigelser altså temmelig kompliceret. I de tilfælde, hvor der vil kunne være stærkest behov for mangesidige reaktioner, nemlig dér hvor afskedigelsen er *groft* retsstridig, risikerer man også let, at sagen havner *mellem* flere stole eller kun på *nogen* af dem. Derved vil væsentlige oprejsningsmuligheder kunne gå tabt for tillidsmanden og hans organisation. Se nærmere det nedenfor under 1.4.3 om sanktionssystemet anførte.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 256

1.4. Sanktioner for tilsidesættelse af tillidsmandsbeskyttelsen

1.4.1. Almindelige sanktioner for uberettiget afskedigelse

Såfremt det fastslås, at en afskedigelse med karakter af *bortvisning* var uberettiget, skal der ydes *erstatning for tabt opsigelsesvarsel* (eller kontraktstid). Se om denne erstatning Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVII, 2.2.2.

Fastslås det, at en afskedigelse, det være sig med lovligt varsel eller i form af bortvisning, er *usaglig* (urimelig) i henhold til de herom gældende regler (funktionærlovens § 2 b, DA/LO-hovedaftalens § 4 eller lignende hjemmel), vil dette kunne få de almindelige konsekvenser, som reglerne om usaglig afskedigelse hjemler, nemlig *godtgørelse eller evt. ret til bevarelse af stillingen*. Se herom *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.5.3. Det har i øvrigt givet anledning til en vis diskussion, om kriteriet *„urimelig"* h.h.v. *„usaglig"* afskedigelse i henhold til disse regler er sammenfaldende med kriteriet manglende *„tvingende"* afskedigelsesgrund i relation til tillidsmandsreglerne. Det er således bl.a. blevet hævdet, at en tillidsmandsafskedigelse, der savner *„tvingende"* grund, også automatisk er *„urimelig"*. Således kan der imidlertid næppe ræsonneres. Og betragtningsmåden har da heller ikke vundet anerkendelse i afgørelsespraksis. Der skal *ekstraordinært* meget til, førend en afskedigelse kan siges at have tvingende grund. En afskedigelse kan derfor godt være rimelig, selv om den savner *tvingende* grund.

Der er i øvrigt grund til at bemærke, at en retsstridig opsigelse ikke uden videre kan tilsidesættes som ugyldig på den måde, at den kan berettige tillidsmanden til at indtræde *fysisk* i stillingen (kræve *„naturalopfyldelse"*). Se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVII, 2.5 (om naturalopfyldelse) og 2.6 (om ugyldighed som sanktion). Heller ikke tilsidesættelse af procedureregler for afskedigelsens gennemførelse, vil have denne virkning – jf. oven for under 1.3. I offentlige ansættelser kan ugyldighedsvirkning imidlertid indtræde i konsekvens af de her gældende særlige forvaltningsretlige regler, se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.6.1. Om retten til *formelt set* at få dom for genansættelse eller bevarelse af stillingen, se i øvrigt neden for under 1.4.2.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 257

1.4.2. Særlige sanktioner for tilsidesættelse af tillidsmandens afskedigelsesbeskyttelse

I supplement til de under 1.4.1 nævnte almindelige sanktioner for retsstridig afskedigelse kan der blive tale om sanktioner for den retsstridighed, som skyldes tilsidesættelse af den særlige tillidsmandsbeskyttelse:

Bevarelse af stillingen og genansættelse

I så henseende kan det udgangsvis konstateres, at *den omstændighed, at arbejdsgiverens skridt er i strid med tillidsmandsreglerne og altså er overenskomststridigt, ikke i sig selv indebærer, at tillidsmanden har krav på at bevare stillingen*. Der kan således kun dømmes til genansættelse, h.h.v. til bevarelse af stillingen, såfremt der er sikrere holdepunkter (hjemmel) i overenskomsten herfor. På den anden side har retspraksis været venlig over for arbejdersiden i disse sager – man har været meget villig til at konstruere sig frem til den nødvendige hjemmel for genansættelse.

Når dette er sagt, bør imidlertid også huskes, at dansk ret ikke levner mulighed for ad rettens vej at få *gennemtvunget* en fysisk genindsættelse, såfremt *arbejdsgiveren nægter at modtage tillidsmanden* i jobbet. Der kan således *ikke gennemdrives „naturalopfyldelse"* af tjenestekontrakter. Se herom Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg, afsnit XVII, 2.5. Vægrer arbejdsgiveren sig ved at bevare eller genoprette ansættelsen, uanset han var forpligtet hertil under afskedigelsessagens behandling, må tillidsmanden derfor betragtes som suspenderet i sit *almindelige* job (fritaget for den almindelige arbejdsforpligtelse). Dette indebærer, at han ikke skal arbejde, men dog har et løbende krav på sin fulde sædvanlige løn m.v., ligesom han fortsat er kollegernes repræsentant på arbejdspladsen i forhold til arbejdsgiveren. Og vægrer arbejdsgiveren sig også ved at ville acceptere en retsafgørelse om ret til genansættelse, må afgørelsen tage højde herfor ved udmåle en mere rigelig erstatning/bod i henhold til de nedenfor anførte regler.

Hvad angår mulighederne for at opnå en formel retsafgørelse om genansættelse eller bevarelse af stillingen gælder følgende:

Udtrykkelig hjemmel
Der kan naturligvis udtrykkeligt være *hjemlet ret til bevarelse af eller genindsættelse i stillingen*. Det kan simpelt hen være fastslået, at retten kan dømme til dette resultat.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 258

En sådan klausul vil ofte blive fortolket på den måde, at det er overenskomststridigt, såfremt arbejdsgiveren *overhovedet afbryder ansættelsesforholdet, inden retten har talt*. Om klausulen i det enkelte overenskomstforhold skal forstås på denne måde, afhænger imidlertid meget både af dens formulering og af kutymen i faget. Sikkert er det således ikke, at man vil anlægge denne fortolkning, medmindre overenskomsten utvetydigt fastslår, at en afbrydelse i dette tidsrum er utilladelig. Der *kan* også, selv i de tilfælde, hvor der altså er et direkte forbud mod afbrydelse, opstå et problem, hvis tillidsmanden faktisk er ude af virksomheden, når afgørelsen falder. Dette skyldes, at der i så fald vil være større tilbøjelighed til at statuere, at forholdet mellem parterne er ødelagt på en måde, som gør, at der ikke bør dømmes til genindsættelse i stillingen.

Ofte anser overenskomstparterne det som overflødigt at indføje en udtrykkelig hjemmel i overenskomstens *tillidsmand*sregler for genansættelse. Begrundelsen kan være, at de mener, at tillidsmanden jo bare kan opnå genansættelse efter de regler, der gælder om usaglig afskedigelse i almindelighed, jf. ovenfor under 1.4.1. Herved overses det imidlertid, at en afskedigelse som allerede nævnt meget vel kan blive betragtet som havende *„saglig"* grund (være *„rimelig"*) efter disse regler, uden at der dog er den *„tvingende"* grund for afskedigelse, som tillidsmandsreglerne normalt fordrer. I sådanne tilfælde er det nødvendigt at kunne trække på en genansættelseshjemmel i selve tillidsmandsreglerne.

AT 1986/233 – AT B 1986-90/30 – FV 30/6 1986, overenskomstbestemmelse om, at et særligt afskedigelsesnævn kunne underkende usaglige afskedigelser: Hverken overenskomstens tillidsmandsregler eller reglerne om behandling af faglig strid indeholdt nogen hjemmel for voldgiftsretten til at træffe bestemmelse om annullation af en tillidsmandsopsigelse. Det var heller ikke mellem parterne aftalt at tillægge voldgiftsretten en sådan beføjelse, og en overenskomstbestemmelse om, at et særligt afskedigelsesnævn kunne underkende en opsigelse, der ikke var rimeligt begrundet, kunne ikke give voldgiftsretten nogen annullationsbeføjelse, idet denne bestemmelse hverken vedrørte sager, der behandledes ved faglig voldgift, eller tillidsmandsafskedigelser. Der ansås heller ikke at være hjemmel til at udsætte opsigelserne, således at disse først skulle anses afgivet på det tidspunkt, hvor der var holdt det foreskrevne møde mellem parterne om sagen.

FV 20/2 1985, kun hjemmel for godtgørelse: Tillidsmandsreglerne i en overenskomst fastslog, at afskedigelse kun kunne finde sted, såfremt der forelå tvingende årsager, og at der kunne tilkendes en uberettiget afskediget tillidsrepræsentant, hvis afskedigelse fastholdtes, en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Herudover indeholdt overenskomsten en almindelig regel om godtgørelse og ret til bevarelse af stillingen ved usaglig afskedigelse. Da tillidsmandsreglerne kun gav hjemmel for at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 259

tilkende en godtgørelse, og da underkendelse af en afskedigelse som usaglig i almindelighed var henlagt til et særligt nævn, blev der i et tilfælde, hvor afskedigelsen var uberettiget, alene statueret, at arbejdsgiveren skulle udrede en godtgørelse på 20.000 kr.

FV 25/7 1983, hjemmel i DA/LO-hovedaftalen for underkendelse af usaglige afskedigelser: En tillidsmand afskedigedes i anledning af en række episoder, der kunne sammenfattes som manglende samarbejdsvilje, ulovlig mødeaktivitet i arbejdstiden samt trussel om eller iværksættelse af ulovlige arbejdsnedlæggelser. Da det ikke med nødvendig sikkerhed var godtgjort, at episoderne alene skyldtes tillidsmandens forhold, ansås der ikke at have foreligget de i overenskomstens krævede tvingende årsager for afskedigelsen. Voldgiftsretten afviste at tage stilling til en påstand om genansættelse, idet et sådant krav ikke kunne udledes af overenskomsten, men måtte støttes på Hovedaftalen, der henlægger afgørelser desangående til Afskedigelsesnævnet. Uanset der ikke direkte i parternes overenskomst var hjemmel for at yde godtgørelse for afskedigelsen, ansås sådan godtgørelse at kunne ydes ud fra almindelige retsgrundsætninger.

Indirekte hjemmel

Der *kan* imidlertid blive tale om at statuere genansættelse, uanset overenskomsten ikke indeholder nogen udtrykkelig forskrift i denne retning. En række fagretlige sager har således anerkendt, at en uberettiget afskediget tillidsmand har et *principielt* krav på genansættelse. Begrundelsen for disse afgørelser har dog ofte været svævende. F.eks. er henvist til, at den krænkelse af *fagorganisationen*, som en uberettiget tillidsmandsafskedigelse indebærer, må føre til anerkendelsen af et sådant krav. Problemet er også, at de allerfleste afgørelser af denne art i de konkret foreliggende sager har nægtet genansættelse, selv om de udtaler, at retten hertil principielt plan står åben. Typisk begrundes dette med, at forholdet mellem parterne i sagen er for ødelagt. Rent praktisk skal der altså fastere holdepunkter i overenskomsten til, for at der kan forventes dom til genansættelse eller bevarelse af jobbet.

AR 2070, den principielle adgang til at statuere ret til genansættelse; nødvendigheden af at sikre et godt samarbejde: En overenskomst fastslog, at tillidsmænd kun kunne afskediges, når der forelå tvingende grund, og med 2 måneders varsel. Der afsagdes i henhold hertil en opmandskendelse om en med lovligt varsel foretaget afskedigelse af en fællestillidsmand, og i henhold hertil var afskedigelsen ikke overenskomstmæssigt begrundet. Virksomheden fastholdt imidlertid afskedigelsen efter at tillidsmanden havde afslået et tilbud om en anden plads i bedriften og om et pengebeløb. Udtalt, at voldgiftskendelsen, der var afsagt på et tidspunkt, da tillidsmanden endnu var i arbejde, alene afgjorde, om der på tidspunktet for opsigelsens afgivelse forelå tvingende årsager. Det ansås at være i strid med kendelsen, når virk-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 260

somheden efter dennes afsigelse alligevel afskedigede den pågældende. Overenskomsten ansås således heller ikke at hjemle mulighed for afskedigelse mod betaling af 2 måneders arbejdsfortjeneste, når det var fastslået, at der ikke forelå tvingende grund til afskedigelse. Under hensyn til, at det for organisationen er af største vigtighed, at der ikke for arbejderne er forbundet en særlig afskedigelsesrisiko ved at overtage en stilling som tillidsmand, og at der i tilfælde af ulovlig afskedigelse ydes oprejsning ikke blot til vedkommende arbejder personligt, men også til organisationen, måtte det passerede få følger for virksomheden. Om oprejsningen skulle gå ud på fremtvingelse af tillidsmandens genansættelse eller anden følge ansås at måtte bero på rettens skøn i det enkelte tilfælde. Forholdene på virksomheden ansås at have givet arbejderne føje til at beklage sig over ledelsen. Det måtte imidlertid være af afgørende betydning for alle parter, at der kunne blive mulighed for et godt samarbejde, hvorfor et personskifte ansås for formålstjenligt. Tillidsmanden burde derfor ikke genansættes i den tidligere stilling. Virksomheden blev herefter tilpligtet at yde tillidsmanden et passende vederlag i anledning af hans fratræden, hvilket blev ansat til 5.000 kr. Desuden blev virksomheden dømt at erlægge en bod på 10.000 kr. til forbundet.

AR 90, bør oprejsningen af organisationen konkret have form af genansættelse; risikoen for arbejdsroen: Udtalt, at det er dansk rets almindelige grundsætning, at ingen i henhold til en privat arbejdskontrakt, det være sig om legemligt eller åndeligt arbejde, kan fremtvinge at komme ind i eller forblive i stillingen mod arbejdsgiverens vilje, og at han for uberettiget afskedigelse kun får et erstatningskrav. I relation til tillidsmænd har forholdet imidlertid den ejendommelighed, at der ved siden af den privates individuelle krav på skadesløsholdelse i anledning af en ulovlig afskedigelse går en kollektiv interesse af betydelig vægt. Det er således for arbejderne og deres organisation af største vigtighed, at det ikke er forbundet med nogen afskedigelsesrisiko at overtage stillingen som sine kammeraters talsmand. I tilfælde af overgreb i så henseende på tillidsmandsinstitutionen er det derfor også af vigtighed, at der ydes oprejsning ikke blot til den enkelte arbejder for de individuelle tab, men også til organisationen for det skete overenskomstbrud. I den konkrete sag antoges denne oprejsning dog ikke at burde gå ud på fremtvingelse af den afskedigedes genansættelse, men alene på en bod for det overenskomststridige forhold. Herved henvist til, at oplysningerne om, hvad der var gået forud for afskedigelsen, gav grund til at vente, at virksomheden straks efter en eventuel genindsættelse ville kunne få medhold i en protest mod den pågældendes eventuelle fornyede valg som tillidsmand på grund af en urimelig optræden mod direktøren, også selv om en sådan optræden ikke måtte afgive tvingende grunde til afskedigelse som arbejder. Og herefter ville afskedigelse kunne finde sted uden angivelse af nogen grund, jf. AR 20. En fremtvingelse af tillidsmandens genantagelse, ville da ikke blive arbejderorganisationen til den ønskede oprejsning, ligesom genantagelsen i øvrigt ville indeholde en fare for de rolige, stabile og gode arbejdsforhold på arbejdspladsen.

FV 30/11 1988, den principielle ret til at statuere genansættelse: Udtalt: *„Der findes hverken i den af parterne indgåede hovedaftale eller i aftalen om tillidsrepræsentanter bestemmelser om underkendelse af usaglige og ubegrundede afskedigelser, og der findes herefter ikke at være hjemmel til at bestemme, at en afskedigelse skal tilbagekaldes."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 261

FV 26/2 1955, den principielle ret til genansættelse: Overenskomsten fastslog, at en opsigelse kunne indankes for organisationerne, og at spørgsmålet skulle behandles efter Normens regler, såfremt enighed ikke opnåedes. – Udtalt: *„Selv om det ikke sjældent kan findes mindre ønskeligt, at en eengang afskediget tillidsmand fortsætter i virksomheden, skønner opmanden, at der i dette tilfælde kan være grund til at antage, at forholdene vil kunne gå i lave igen. Særligt hensyn tages herved til, at fru M har været ansat i virksomheden i nogle år, deraf i længere tid som tillidsmand, uden at hendes forhold hidtil har givet anledning til klage. Den subsidiære påstand, at afskedigelsen skal stå ved magt imod erstatning til tillidsmanden, kan derfor heller ikke tages til følge"*.

FV 17/1 1944, den principielle ret til at statuere genindsættelse; nødvendigheden for at sikre arbejdsroen: Udtalt, at en virkelig og reel arbejdsmangel måtte anses som tvingende afskedigelsesårsag til en tillidsrepræsentantafskedigelse, og at tillidsrepræsentanten ikke for at undgå afskedigelse havde noget krav på at blive overflyttet til andet arbejde, når dette ikke svarer til hans kvalifikationer, og navnlig når andre arbejdere findes bedre egnet til at udføre det. I denne henseende må der indrømmes arbejdsgiveren et vist friere skøn. En tillidsrepræsentant, der med rette er afskediget som følge af arbejdsmangel, har heller ikke noget krav på genantagelse. Selv om der i den konkrete sag ikke var tilstrækkeligt grundlag for at underkende arbejdsgiverens skøn, hvorefter der forelå en sådan ordremangel, at det havde været forretningsmæssigt rigtigt midlertidigt at standse fabrikationen, kunne den i denne anledning effektuerede tillidsrepræsentantafskedigelse dog have været undgået, såfremt der fra virksomhedens side havde været udvist mere god vilje. Herved tillagdes det navnlig vægt, at den pågældende tillidsrepræsentant, der var tillidsrepræsentant for alle værkstedsarbejderne, ikke blev sat til reparationsarbejde på det øvrige værksted, uagtet der intet var til hinder for at benytte hans arbejdskraft. Det kunne heller ikke lades ude af betragtning, at standsningen kun var ganske kortvarig, og at arbejdsgiveren desuagtet ikke havde fundet sig foranlediget til at genantage tillidsrepræsentanten. Herefter ansås det for betænkeligt at statuere, at der havde foreligget de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. Der ansås principielt ikke at være noget til hinder for at fastslå, at genantagelse burde finde sted. Ud fra de under proceduren fremkomne oplysninger ansås det imidlertid ikke formålstjenligt at træffe sådan bestemmelse af hensyn til sikringen af rolige arbejdsforhold på værkstedet. Herefter blev arbejdsgiveren kun pålagt at betale en erstatning.

FV 27/12 1942, den principielle ret til at statuere genansættelse; hensynet til sikringen af et tilfredsstillende samarbejde: Antaget, at følgerne af uberettiget afskedigelse i hvert enkelt tilfælde er overladt til voldgiftsrettens skøn over, om følgen bør være genansættelse eventuelt i forbindelse med erstatning eller om den alene skal være erstatning. Under hensyn til at tilfredsstillende samarbejde ikke kunne forventes, fastsattes følgen i den foreliggende sag at være erstatning.

FV 10/12 1939, den principielle ret til at annullere en uberettiget tillidsmandsafskedigelse, således at tjenesteforholdet anses bestående eller genansættelse dog bør finde sted: Udtalt: *„Det er nu vel rigtigt, at firmaet ikke direkte vil kunne tvinges til at modtage tillidsmandens arbejdsydelse, men der ses principielt intet at kunne være til hinder for at statuere, at en tillidsmands afskedigelse som uberettiget annulleres,*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 262

således at tjenesteforholdet stadig må anses bestående, eller at dog genantagelse bør finde sted. Men på den anden side findes en sådan afgørelse dog kun at burde træffes i tilfælde af grove overenskomstbrud fra virksomhedens side, medens det i almindelighed må anses tilstrækkeligt og hensigtsmæssigst at pålægge en passende erstatning som følge af den uberettigede afskedigelse. – I nærværende tilfælde kan det ikke antages, at firmaet ved afskedigelsen har tilsigtet noget angreb på tillidsmandsinstitutionen som sådan, men den må som nævnt antages at skyldes utilfredshed med tillidsmanden som arbejder."

FV 29/8 1932, den principielle ret til at statuere genansættelse; risikoen for forviklinger og ulemper: Udtalt: *„Det er dansk rets almindelige grundsætning, at retten til opretholdelse af en stilling som privat arbejdsyder ikke kan fremtvinges direkte, men må ansættes til et pengekrav som erstatning for uberettiget afskedigelse. Herfra er der nu vel i retsafgørelser inden for faglige forhold gjort afvigelser, gående ud på, at når en tillidsmand er afskediget med urette, da har han, eller hans organisation, krav på, at hans arbejdsgiver tilpligtes ligefrem at genantage ham. Uanset dette finder opmanden imidlertid at kunne og måtte antage, at en ligefrem genindsættelse af tillidsmand L i hans arbejde hos skibsværftet ville medføre risiko for sådanne forviklinger og ulemper, at det i virkeligheden ikke ville være til nogens tarv, om den fandt sted."*

FV 5/11 1927, den principielle ret til statuere genansættelse; konsekvensen af, at der dog var berettiget grund til klage: Udtalt: *„Når der herefter skal tages standpunkt til de af forbundet nedlagte påstande, bemærkes, at det krav, en arbejder kan fremsætte i anledning af uberettiget afskedigelse, ifølge almindelige retsgrundsætninger kun kan gå ud på skadesløsholdelse i form af en erstatning. Men hvis arbejderen er tillidsmand, indeholder den uberettigede afskedigelse tillige et brud på den kollektive overenskomst, der kan pådrage vedkommende arbejdsgiver ansvar overfor den organisation, med hvem overenskomsten er indgået. – Men i hvert fald i nærværende tilfælde, hvor tillidsmanden i sit forhold som arbejder har givet berettiget grund til klage, findes oprejsningen ikke at burde gå ud på hans genindsættelse, men alene på en ham tilkommende erstatning, der under hensyn til alt foreliggende findes at kunne bestemmes til 400 kr."*

En fuldt tilstrækkelig hjemmel for bevarelse af stillingen i en eller anden udstrækning antages som regel at være til stede, når *overenskomsten udtrykkeligt fastslår, at „opsigelse ikke må afgives" eller ansættelsesforholdet ikke må „afbrydes", førend „underretning" af eller „forhandling med" fagorganisationen har fundet sted, indtil den „fagretlige afgørelse er truffet" el.lign*. Det samme gælder, såfremt det meget *klart er forudsat i overenskomsten*, at sådan fysisk afbrydelse ikke må finde sted inden nævnte tidspunkter, eller hvor *arbejdsgiveren bevidst forhaler* den forhandling og retsafgørelse, der under alle omstændigheder kan kræves, tydeligvis med henblik på at frembringe en fuldbyrdet kendsgerning. Den omstændighed, at det f.eks. blot fastslås, at der *„normalt"* skal finde forhandling sted in-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 263

den afskedigelse el.lign., udgør derimod ikke i sig selv tilstrækkelig hjemmel for bevarelse af stillingen. Og gælder afskedigelsesforbudet indtil *„forhandling har fundet sted"*, må det også kræves, at sagen rejses af lønmodtagerparten så betids, at voldgiftsafgørelsen kan foreligge inden den fastsatte fratrædelse.

Begrundelsen for at anerkende tillidsmandens ret til genindsættelse i stillingen, når arbejdsgiveren afbryder ansættelsesforholdet i strid med overenskomstens udtrykkelige regler eller forudsætninger om, at sådant ikke må finde sted inden et bestemt tidspunkt, er, at arbejdsgiveren ikke skal kunne tjene på et retsbrud. Han bør følgelig ikke kunne hidføre en anden retsstilling, når han *bryder* med sin forpligtelse til ikke at skride til afbrydelse, end den der gælder, når han *overholder* overenskomstens regler og altså beholder tillidsmanden på stedet. Derfor må der i disse tilfælde kunne dømmes til, at afbrydelse ikke anses at have fundet sted *i dette tidsrum*.

I de tilfælde, hvor det fastslås i overenskomsten, at arbejdsforholdet ikke kan afbrydes inden den endelige *retlige afgørelse*, fagretlige behandling el. lign. er der endvidere den yderligere begrundelse for at nå det skitserede resultat, idet det her vil kunne hævdes, at overenskomsten har som forudsætning, at retten kan træffe beslutning om, at tillidsmanden skal bevare stillingen. Hvorfor skulle overenskomsten ellers sikre, at tillidsmanden bliver i stillingen, indtil retten har talt? En sådan ordning antages derfor normalt også at udgøre tilstrækkelig hjemmel for, at der kan statueres ret til stillingens bevarelse for *fremtiden*. En tilstrækkelig hjemmel i denne retning er derimod ikke til stede, blot fordi overenskomsten kræver, at stillingen bevares, indtil *„forhandling"*, *„underretning"*, el. lign. har fundet sted. Det skyldes, at en forhandling jo nemlig kan ende uden resultat.

Man må i øvrigt være opmærksom på, at en overenskomstregel, der fastslår, at *„opsigelse" ikke må finde sted i en periode indtil forhandling, fagretlig afgørelse el. lign.* indebærer en stilling, der er anderledes, end når der tales om *„afbrydelse"*. Årsagen hertil er, at der jo kan løbe et vist opsigelses*varsel* på inden fratrædelsen (*„jobafbrydelsen"*) realiseres. En regel, der værner mod *„afbrydelse"*, udgør kun et værn imod skabelse af en faktisk situation med karakter af fuldbyrdet kendsgerning, en fysisk fratrædelse, der gør en sådan genopretning unødigt vanskelig. En regel, der værner mod, at opsigelse overhovedet foretages, indebærer derimod tillige et værn imod den psykologiske foregribelse af afskedigelsen og muliggør derfor i endnu højere grad, at sagen kan løses i mindelighed og stilhed. Tillige vil den indebære en fordel på det økonomiske plan: Afgives

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 264

der nemlig opsigelse i strid med en sådan regel, kan tillidsmanden kræve sin normale løn, indtil opsigelse lovligt kunne være afgivet, således at opsigelses*varslet* og dermed evt. mistet *løn* for tabt sådant først skal beregnes fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren lovligt kunne have sagt op.

Er der ikke hjemlet forbud mod *opsigelse* inden forhandling, fagretlig afgørelse el. lign., kan opsigelse godt lovligt afgives inden da. Men udløber opsigelsesvarslet inden det kritiske tidspunkt (fristen for indsigelsen over for fagforeningen, forhandlingen eller den fagretlige afgørelse, eller hvad der nu måtte være bestemt i overenskomsten), vil reglen – alt efter sin indretning – kunne tilsige det samme resultat som i de tilfælde, hvor *afbrydelse* ikke kan finde sted inden da (jf. det lige nævnte).

AT 1986/233 – AT B 1986-90/30 – FV 30/6 1986 (tillige i AT B 1986-90/30), organisationen skulle underrettes i god tid og have lejlighed til forhandling, forinden opsigelse afgaves eller omflytning fandt sted: To tillidsmænd var efter forbundets mening blevet afskediget i strid med en overenskomstregel, i henhold til hvilken pågældende organisation skulle underrettes i god tid, ligesom der skulle gives den lejlighed til forhandling, forinden opsigelse afgaves eller omflytning fandt sted. – Udtalt, at for at underretning kunne anses for at have fundet sted som krævet, måtte det i hvert fald kræves, at organisationen modtager besked om, hvilken bestemt tillidsmand, der påtænkes afskediget. Da forbundet ikke forinden de konkrete opsigelser havde modtaget en sådan besked, og da der derfor ikke havde været givet forbundet lejlighed til at forhandle opsigelserne, forinden de blev afgivet, tilpligtedes arbejdsgiveren at anerkende, at overenskomsten ikke var overholdt. Reglen udgjorde imidlertid ikke grundlag for at udskyde virkningen af opsigelsen, indtil den foreskrevne forhandling havde fundet sted.

AT 1983/152 – FV 13/10 1983, arbejdsforholdet måtte ikke afbrydes i opsigelsesperioden, førend organisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling: Overenskomsten fastslog, at tillidsmandens arbejdsforhold i en opsigelsesperiode ikke kunne afbrydes, førend organisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. – Genansættelse dog ikke statueret, idet opsigelsen havde givet anledning til en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med alvorlige driftsmæssige konsekvenser for virksomheden, hvorfor forholdet mellem tillidsmanden og virksomheden var ødelagt.

AT 1983/142 – FV 21/9 1983, arbejdsgiveren skulle henvende sig til sin organisation, der så kunne rejse sagen; opsigelse skulle betragtes som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst, såfremt den fagretlige behandling førte til, at der var tilstrækkelig afskedigelsesgrund: En overenskomstmæssig tillidsmandsbestemmelse fastslog, at afskedigelser kun kunne finde sted, såfremt der forelå tvingende årsager hertil, og at virksomheden i så fald skulle rette henvendelse til sin organisation, der herefter kunne rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om behandling af faglig strid.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 265

Overenskomsten angav endvidere visse frister for mæglingsmødets afholdelse og bestemte, at opsigelsesvarslet skulle betragtes som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst, såfremt det ved den fagretlige behandling måtte blive fastslået, at der var tvingende afskedigelsesgrund. – Antaget, at en sikkerhedsrepræsentant, der nød beskyttelse efter bestemmelsen, var bortvist, uden at der forelå den nødvendige tvingende årsag til afskedigelsen. Under hensyn til bestemmelsens formulering endvidere antaget, at den faglige voldgiftsret måtte have mulighed for at beslutte genansættelse.

AT 1982/128 – FV 17/2 1982, overenskomstregel blot om ret til fagretlig behandling af afskedigelser: Overenskomsten hjemlede ret til fagretlig behandling af afskedigelser, og hvis der her fandtes at være tvingende afskedigelsesgrund, skulle opsigelsen anses afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst. – Dette ansås ikke at udgøre hjemmel for dom til genansættelse.

AT B 1986-90/37 – FV 10/11 1986, afskedigelse måtte først finde sted efter forhandling: Ifølge overenskomsten måtte afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. – Der var principielt genansættelsesret, men da samarbejdet var ødelagt, statueredes kun godtgørelse.

FV 16/2 1996, ansættelsesforholdet måtte ikke afbrydes, førend fagorganisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling: Ifølge overenskomsten måtte ansættelsen i varslingsperioden normalt ikke afbrydes inden fagretlig efterprøvelse. – På dette grundlag annulleredes en bortvisning.

FV 30/6 1993, ansættelsen kunne ikke afbrydes, inden der havde været lejlighed til efterprøvelse ved fagretlig behandling: Overenskomsten fastslog, at ansættelsen ikke kunne afbrydes inden efterprøvelse ved fagretlig behandling. – Da der ikke var grundlag for at fastslå, at der ikke kunne genetableres et fornuftigt forhold mellem parterne, annulleredes opsigelsen.

FV 1/2 1992, arbejdsforholdet måtte iflg. Hovedaftalen ikke afbrydes, inden der havde været lejlighed til fagretlig behandling; afskedigelse måtte iflg. overenskomsten ikke ske uden forudgående fagretlig behandling: Overenskomsten fastslog, at ingen afskedigelse af en tillidsmand kunne finde sted uden mæglingsmøde, samt at tillidsmænd afskediget på grund af arbejdsmangel bør have adgang til at komme i arbejde ved først givne lejlighed, for så vidt der er passende arbejde til pågældende. Hovedaftalen bestemte, at arbejdsforholdet ikke måtte afbrydes, inden der havde været lejlighed til fagretlig forhandling. – Afskedigelsen var sket med urette, da det ikke ansås for godtgjort, at der forelå arbejdsmangel, og da samarbejdet efter bevisførelsen ikke kunne anses for ødelagt, blev forbundets påstand om genansættelse taget til følge.

FV 1/3 1990, ansættelsesforholdet kunne ikke afbrydes, førend organisationen havde fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling: Tillidsrepræsentantreglerne bestemte, at tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold ikke kunne afbrydes, før hans organisation havde fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. – Udtalt, at den nævnte overenskomstbestemmelse måtte forstås således,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 266

at opsigelsen kunne annulleres, hvis den fandtes uberettiget, og sagen i øvrigt var rejst så betids, at en afgørelse ved faglig voldgift kunne foreligge inden opsigelsesfristens udløb. På denne baggrund annulleredes afskedigelsen.

FV 27/4 1989, ingen ret til afbrydelse førend organisationen havde kunnet prøve berettigelsen ved fagretlig behandling: Overenskomsten bestemte, at arbejdsforholdet ikke måtte afbrydes i varselsperioden, før organisationen havde fået anledning til at prøve afskedigelsens beretning ved fagretlig behandling, og denne regel var overtrådt, idet fagretlig behandling ikke var holdt inden en anordnet frist på 7 dage efter mæglingsmødebegæringen. At virksomheden ved afskedigelsen ikke havde fulgt overenskomstens fremgangsmåde kunne imidlertid ikke gøre afskedigelsen ugyldig.

FV 26/6 1987, regel om manglende ret til at afbryde ansættelsen inden fagretlig efterprøvelse: Ansættelsesforholdet måtte efter overenskomsten ikke afbrydes, medmindre der var tale om arbejdsmangel, før forbundet havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skulle påbegyndes inden 1 uge. – Udtalt, at overenskomsten gav adgang til at annullere den uberettigede afskedigelse.

FV 10/2 1987, arbejdsforholdet måtte ikke afbrydes, før organisationen havde fået lejlighed til at efterprøve sagen ved fagretlig behandling: Overenskomsten fastslog, at en tillidsmands arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i opsigelsesperioden førend organisationen havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. – Dette var principielt tilstrækkelig hjemmel for genansættelse.

FV 19/11 1986, overenskomstregel om, at forholdet ikke kunne afbrydes inden retlig efterprøvelse: Overenskomstens tillidsmandsregler foreskrev bl.a., at tillidsmandens arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i opsigelsesperioden, før organisationen havde fået lejlighed til en retlig efterprøvelse. – Virksomheden blev tilpligtet at annullere opsigelsen.

FV 28/8 1986, detaljerede regler om fremgangsmåden ved afskedigelse sikrede bl.a., at afgørelsen kunne foreligge inden opsigelsesfristens udløb: Overenskomsten indeholdt detaljerede bestemmelser om, under hvilke betingelser en tillidsmand kunne afskediges, og om den fremgangsmåde, man skulle følge ved afskedigelsen. – Det måtte antages, at bestemmelserne skulle sikre, at en tillidsmand kunne forblive i sin stilling, hvis det efter en fagretlig behandling blev fastslået, at der ikke forelå tvingende årsager til afskedigelse. Herved blandt andet henvist til, at man, hvis reglerne i overenskomsten blev overholdt, måtte forvente, at en bindende afgørelse af sagen kunne foreligge inden opsigelsesfristens udløb. På denne baggrund ansås overenskomsten også at indeholde hjemmel til at kræve tillidsmanden genansat, hvis han havde måttet fratræde sin stilling, fordi den afgørelse, der underkendte opsigelsen, først havde kunnet foreligge efter opsigelsesvarslets udløb. Dette måtte i hvert fald gælde, hvis forsinkelsen ikke kunne lægges forbundet til last.

FV 28/6 1986, overenskomsten hjemlede lange opsigelsesvarsler ved tillidsmandsafskedigelser og en særlig fremgangsmåde, der skulle følges: En overenskomst indeholdt detaljerede regler om fremgangsmåden ved afskedigelse og betingelserne for

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 267

samme; navnlig var der hjemlet langt opsigelsesvarsel og hurtig behandling af sagen. – Formålet hermed antoges at være, at han pågældende forblive i stillingen, hvis afgørelsen fastslog manglende tvingende afskedigelsesgrund, og heri lå følgelig også en hjemmel for genansættelse, hvis fratræden havde fundet sted, i hvert fald hvis forsinkelsen ikke kan lægges forbundet til last.

FV 9/7 1985, krav om forhandling inden afskedigelse; udgangspunktet for opsigelsens beregning ved tilsidesættelse af forhandlingspligt: En overenskomst på det offentlige arbejdsmarked forpligtede til forhandling inden afskedigelse. En manglende forhandling antoges imidlertid ikke at kunne bevirke, at opsigelsen mistede sin gyldighed. Tillidsmanden havde ifølge reglerne krav på 6 måneders opsigelsesvarsel. Dette havde imidlertid, såfremt forhandlingspligten var blevet overholdt, ikke kunnet afgives inden udgangen af august 1980. Da det måtte anses for usikkert, hvornår en forhandling kunne have fundet sted, og om den ville have givet anledning til yderligere overvejelser burde opsigelsesfristen først regnes fra den 1. november til fratræden med udgangen af april måned 1981. Den fratrådte blev tilkendt yderligere løn for denne periode.

FV 4/1 1985, afskedigelse måtte efter overenskomsten først ske efter organisationsmæssig forhandling: Regel om, at afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling, antoges at støtte et synspunkt om, at opsigelse i strid med reglen måtte kunne annulleres, hvis opsigelsen skulle blive anset for uberettiget, for så vidt sagen i øvrigt rejses så betids, at voldgiftsafgørelse kan foreligge inden opsigelsesfristens udløb. Dette resultat ansås også bedst stemmende med den beskyttelse af tillidsmanden, som er fastlagt i voldgiftspraksis og med princippet i Hovedaftalens § 8, stk. 2, jf. § 4, stk. 3. Det ansås ikke heroverfor at kunne tillægges afgørende betydning, at tillidsmandsbeskyttelsen i den pågældende overenskomst formelt var svagere formuleret, end det oftest er tilfældet.

FV 7/12 1984, sagen skulle, forinden afskedigelse fandt sted, „normalt" være forhandlet mellem overenskomstparterne: En overenskomst fastslog, at en tillidsmand kunne afskediges af ham tilregnelige årsager, men at sagen, forinden afskedigelse fandt sted, normalt skulle være forhandlet mellem overenskomstparterne. Efter at en af overenskomsten omfattet kommune havde afskediget en tillidsrepræsentant uden forhandling herom, opstod der tvist om forhandlingspligtens indhold og konsekvenser. Udtalt, at overenskomsten ikke gav arbejdsgiveren adgang til frit at skønne over, om forhandling var nødvendig, men at der måtte foreligge særlige omstændigheder, for at forhandling kunne undlades. Den konkrete afskedigelse skyldtes en nedskæring, om hvilken der forud var forhandlet, men der var intet oplyst om, at forbundet skulle være bekendt med, at afskedigelse ville ramme personer, der var omfattet af de særlige regler om afskedigelsesbeskyttelsen. Herefter statueret, at der burde have været forhandlet forud for opsigelsen. Manglende forhandling ansås imidlertid ikke at kunne medføre, at opsigelsen var ugyldig. Der var herefter ikke grundlag for at tilkende den afskedigede erstatning, ligesom der ikke ansås at være hjemmel for at pålægge kommunen at betale en godtgørelse.

FV 25/7 1983, overenskomsten indeholdt kun en regel om, at afskedigelsen først skulle forhandles: Voldgiftsretten kunne ikke tage stilling til et krav om genansæt-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 268

telse, idet overenskomsten blot fastslog, at afskedigelsen skulle forhandles mellem organisationerne først.

FV 21/1 1983, forbud mod afbrydelse inden organisationsforhandling eller faglig voldgift: Overenskomsten fastslog, at afskedigelse krævede tvingende grund, og at arbejdsforholdet ikke kunne afbrydes, førend der havde været lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved organisationsforhandling eller faglig voldgift. – Udtalt, at arbejdsgiveren ikke havde påvist sådanne særlige grunde, som må kræves for at tilsidesætte beskyttelsen af tillidsmænd og sikkerhedsrepræsentanter. Virksomheden blev herefter tilpligtet at annullere de afgivne opsigelser.

FV 14/6 1982, forholdet måtte ikke afbrydes, før forbundet havde haft lejlighed til fagretlig efterprøvelse: Tillidsmandsreglerne i overenskomsten fastslog, at arbejdsforholdet ikke kunne afbrydes inden den fagretlige prøvelse af sagen. – Udtalt: *„… findes afskedigelsen af O for så vidt at være overenskomststridig. Det måtte herefter være udgangspunktet, at opsigelsen burde annulleres, idet overenskomstens § 19, punkt 3, sammenholdt med principperne i hovedaftalens § 4, stk. 3, jf. § 8, findes at indeholde hjemmel hertil. Under hensyn til, at den medarbejder, der ellers kunne være tale om at afskedige, er svigersøn til virksomhedens reelle ejer, og at det efter det oplyste må lægges til grund, at han sammen med sin ægtefælle til sin tid skal overtage virksomheden, må det imidlertid anses for overvejende sandsynligt, at samarbejdet mellem virksomheden og O må antages at lide skade, hvis hans ansættelsesforhold fortsætter"*. Som følge heraf blev der ikke statueret ret til bevarelse af stillingen.

FV 19/3 1982, forbud mod afbrydelse inden fagretlig behandling: Overenskomsten forbød afbrydelse inden den fagretlige behandling. – En fratrådt sikkerhedsrepræsentant genindsattes i stillingen med henvisning til, at afskedigelsen havde været overilet, og at arbejdsgiveren ikke ved fremtvingelse af en tidlig fratræden og dermed gennem overenskomstbrud skulle kunne forbedre sin stilling.

FV 13/6 1980, en afskedigelse skulle efter overenskomsten normalt forhandles: Overenskomsten fastslog, at der forinden afskedigelse normalt skulle forhandles mellem overenskomstens parter. – Der ansås ikke at være grundlag for at anse ansættelserne for opretholdt.

FV 4/11 1979, arbejdsgiveren forsinkede behandlingen af sagen: Udtalt: *„Der ses ikke at have været grundlag for at bortvise pedellen fra arbejdet på skolen. – I øvrigt finder opmanden ikke, at der i de foreliggende oplysninger har været tvingende grunde til at afskedige sikkerhedsrepræsentanten. – Det må lægges til grund, at N er lovligt valgt sikkerhedsrepræsentant, og at der ikke er gjort indsigelse mod valget fra arbejdsgiversiden. – Da det fra skolens side udtrykkeligt er tilkendegivet, at man ikke ønsker pedel N genantaget, finder opmanden ikke, at klagernes påstand om genansættelse under de foreliggende omstændigheder bør tages til følge. – Da skolens forstander ikke har fulgt den i overenskomstens § 12, stk. 1, foreskrevne fremgangsmåde ved afskedigelsen, og da der er hengået for lang tid inden mæglingsmøde er blevet afholdt, finder opmanden det rimeligt, at klagernes subsidiære påstand tages til følge"*. Denne gik ud på, at det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel først kunne få

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 269

virkning fra tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse (hvilket var 2½ måned efter bortvisningen). Forsinkelsen af mæglingsmødet skyldtes arbejdsgiverpartens forhold.

FV 28/1 1977, forholdet måtte efter overenskomsten ikke afbrydes inden fagretlig behandling: Udtalt: *„Efter overenskomstens § 4, stk. 1, kan en tillidsmands arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Det findes at måtte følge af denne bestemmelse, at afskedigelsen – i hvert fald bortset fra ekstraordinære omstændigheder – bortfalder, såfremt den fagretslige behandling fører til, at afskedigelsen kendes uberettiget, og at arbejdsforholdet således fortsættes. – I det foreliggende tilfælde har virksomheden overensstemmende med § 4, stk. 1, fortsat udbetalt sikkerhedsrepræsentanten løn, men har ikke ladet ham udføre arbejde for virksomheden. Om dette sidste er stemmende med bestemmelsen foreligger ikke til afgørende under sagen. At den fagretlige behandling ikke har kunnet afsluttes inden varselsperiodens udløb, er efter sagens forelæggelse uden betydning. – Ansættelsesforholdet består således stadig, og der findes ikke oplyst omstændigheder, der kunne føre til, at det – trods sagens udfald – skulle afbrydes. – Herefter findes der at måtte gives forbundet medhold i dets principale påstand, og der afsiges sålydende kendelse: Den af L&H A/S foretagne afskedigelse af montør JP har været uberettiget, og arbejdsforholdet vil være at fortsætte."*

Undtagelser

Kravet på genansættelse hhv. bevarelse af stillingen er dog ikke uden særlig hjemmel i overenskomsten obligatorisk – og selv med udtrykkelig hjemmel i denne retning, vil det falde bort i visse situationer.

Det drejer sig om følgende tilfælde:

Tillidsmandens grove misligholdelse

Reglerne om tillidsmandsbeskyttelsen tilsigter at værne imod arbejdsgiverens eventuelle misligholdelse af sin forpligtelse til ikke at skille sig af med tillidsmanden uden tilstrækkelig seriøs – evt. i h.t. overenskomsten tvingende – grund. Derimod sigter de ikke på at værne imod tillidsmandens grove tilsidesættelse af sine forpligtelser. Som allerede ovenfor under 1.3 berørt *brydes arbejdsgiverens forpligtelse til at gennemføre forhandling m.v. da også i tilfælde, hvor der foreligger grov og dermed bortvisningsberettigende misligholdelse fra tillidsmanden*. Dette vil få konsekvens for retten til bevarelse af stillingen i h.t. de lige opridsede regler, som nemlig i så fald mistes. Men det er selvsagt arbejdsgiveren, der må bevise, at de for en bortvisning nødvendige betingelser er opfyldt. Og skrider arbejdsgiveren til bortvisning, *uden* at der foreligger tilstrækkelig bortvisningsgrund, vil det være i særlig grad ansvarspådragende.

Der henvises i øvrigt til de ovenfor under 1.3 omtalte afgørelser vedr. problemstillingen.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 270

Forholdet mellem parterne ødelagt

Endvidere synes der ifølge retspraksis også at gælde en almindelig regel om, at der *uanset en bestående hjemmel for bevarelse af stillingen ikke kan dømmes til genindsættelse i tilfælde, hvor arbejdsgiveren kan godtgøre, at forholdet mellem parterne er ødelagt*, eller ansættelsen har været ganske kortvarig. Også dette forbehold gælder altså som uudtrykt betingelse selv i de tilfælde, hvor overenskomsten indeholder en udtrykkelig hjemmel for genansættelse. Hvor en klart hjemlet ret til bevarelse af stillingen af denne grund ikke kan gennemføres, vil der imidlertid efter omstændighederne blive udmålt en større erstatning/bod for afskedigelsen.

Netop i relation til tillidsrepræsentanter, der jo er placeret i en rolle af vital betydning for relationerne på virksomheden, vil arbejdsgiverens vægring ved at tage den pågældende tilbage let konstituere en uovervindelig vanskelighed for tillidsmandens genindtræden i funktionen. Men for vurderingen spiller det i øvrigt en rolle, om der er tale om en stor eller lille virksomhed.

AR 3095, samarbejdsforholdet ødelagt: Fastslået, at et godt samarbejde mellem arbejdsgiveren og en afskediget tillidsmand ikke kunne komme i stand i fremtiden, hvorfor en genansættelse ikke ville være formålstjenlig.

AR 2070, afgørende at få etableret et godt samarbejde: En overenskomst fastslog, at tillidsmænd kun kunne afskediges, når der forelå tvingende grund, og med 2 måneders varsel. Der afsagdes i henhold hertil en opmandskendelse om en med lovligt varsel foretaget afskedigelse af en fællestillidsmand, og i henhold hertil fandtes afskedigelsen ikke overenskomstmæssigt begrundet. Virksomheden fastholdt imidlertid afskedigelsen efter, at tillidsmanden havde afslået et tilbud om en anden plads i bedriften og om et pengebeløb. – Udtalt, at voldgiftskendelsen, der var afsagt på et tidspunkt, da tillidsmanden endnu var i arbejde, alene afgjorde, om der på tidspunktet for opsigelsens afgivelse forelå tvingende årsager. Det ansås at være i strid med kendelsen, når virksomheden efter dennes afsigelse alligevel afskedigede den pågældende. Overenskomsten ansås således heller ikke at hjemle mulighed for afskedigelse mod betaling af 2 måneders arbejdsfortjeneste, når det var fastslået, at der ikke forelå tvingende grund til afskedigelse. Under hensyn til, at det for organisationen er af største vigtighed, at der ikke for arbejderne er forbundet en særlig afskedigelsesrisiko ved at overtage en stilling som tillidsmand, og at der i tilfælde af ulovlig afskedigelse ydes oprejsning ikke blot til vedkommende arbejder personligt, men også til organisationen, måtte det passerede få følger for virksomheden. Om oprejsningen skulle gå ud på fremtvingelse af tillidsmandens genansættelse eller anden følge, ansås at måtte bero på rettens skøn i det enkelte tilfælde. Forholdene på virksomheden ansås at have givet arbejderne føje til at beklage sig over ledelsen. Det måtte imidlertid være af afgørende betydning for alle parter, at der kunne blive mulighed for et godt samarbejde, hvorfor et personskifte ansås for formålstjenligt. Tillidsmanden burde derfor ikke genansættes i den tidligere stilling. Virksomheden blev herefter til-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 271

pligtet at yde tillidsmanden et passende vederlag i anledning af hans fratræden, hvilket blev ansat til 5.000 kr. Desuden blev virksomheden dømt at erlægge en bod på 10.000 kr. til forbundet.

AR 90, genansættelse ville rumme fare for de rolige arbejdsforhold på stedet: Udtalt, at det er dansk rets almindelige grundsætning, at ingen i henhold til en privat arbejdskontrakt, det være sig om legemligt eller åndeligt arbejde, kan fremtvinge at komme ind i eller forblive i stillingen mod arbejdsgiverens vilje, og at han for uberettiget afskedigelse kun får et erstatningskrav. I relation til tillidsmænd har forholdet imidlertid den ejendommelighed, at der ved siden af den privates individuelle krav på skadesløsholdelse i anledning af en ulovlig afskedigelse går en kollektiv interesse af betydelig vægt, idet det for arbejderne og deres organisation er af største vigtighed, at det ikke for arbejderne er forbundet med nogen afskedigelsesrisiko at overtage stillingen som sine kammeraters talsmand. I tilfælde af overgreb i så henseende på tillidsmandsinstitutionen er det derfor også af vigtighed, at der ydes oprejsning ikke blot til den enkelte arbejder for de individuelle tab, men også til organisationen for det skete overenskomstbrud. I den konkrete sag antoges denne oprejsning dog ikke at burde gå ud på fremtvingelse af den afskedigedes genansættelse, men alene på en bod for det overenskomststridige forhold. Herved henvist til, at oplysningerne om, hvad der var gået forud for afskedigelsen, gav grund til at vente, at virksomheden straks efter en eventuel genindsættelse ville kunne få medhold i en protest mod den pågældendes eventuelle fornyede valg som tillidsmand på grund af en urimelig optræden mod direktøren, også selv om en sådan optræden ikke måtte afgive tvingende grunde til afskedigelse som arbejder. Og herefter ville afskedigelse kunne finde sted uden angivelse af nogen grund, jf. AR 20. En fremtvingelse af tillidsmandens genantagelse, ville da ikke blive den oprejsning, arbejderorganisationen ønskede, ligesom genantagelsen i øvrigt ville indeholde en fare for de rolige, stabile og gode arbejdsforhold på arbejdspladsen. Bod herefter pålagt arbejdsgiveren, hvoraf et nærmere angivet beløb efter påstanden skulle tjene den afskedigede til erstatning.

AT 1983/152 – FV 13/10 1983, opsigelsen havde givet anledning til en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med alvorlige driftsmæssige konsekvenser: Da opsigelsen havde givet anledning til en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med alvorlige driftsmæssige konsekvenser for virksomheden, fandtes forholdet mellem tillidsmanden og virksomheden at være således ødelagt, at der ikke kunne blive tale om at pålægge virksomheden at genantage ham. Opsigelsen fandtes at være sket med for kort varsel i henhold til overenskomstens regler om tillidsmandsafskedigelser, hvorfor virksomheden forpligtedes til at betale en erstatning svarende til lønnen for det manglende antal dage.

AT 1983/142 – FV 21/9 1983, forholdet mellem parterne var ødelagt: Under hensyn til, at samarbejdsforholdet mellem de konkrete parter var ødelagt, blev arbejdsgiveren kun tilpligtet at betale erstatning.

AT B 1991-95/59 – FV 9/1 1992, samarbejdet måtte efter bevisførelsen anses for ødelagt: En sikkerhedsrepræsentant, der var fotosætter, afskedigedes efter, at hans afdeling var blevet reduceret fra 40 til 15 medarbejdere i forbindelse med indførelse af ny teknik. – Det blev ikke anset for godtgjort, at der forelå tvingende opsigelses-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 272

grund, men samarbejdet ansås efter bevisførelsen for så ødelagt, at genansættelse ikke kunne komme på tale.

FV 27/8 1996, tillidsmanden havde ved sine udtalelser til arbejdsgiveren ødelagt samarbejdsmulighederne. En ledende funktionær, der var tillidsmand, var ansat i et selskab under en finansiel koncern, men på grund en ændret sammensætning og behandling af kontraktsporteføljen hos selskabet opstod der i 1995 arbejdsmangel i en sådan grad, at der måtte nedlægges en stilling i afdelingen, mest nærliggende den som pågældende beklædte. Tillidsmanden blev herefter afskediget. – Der forelå ikke den efter overenskomsten nødvendige tvingende afskedigelsesgrund. Ikke mindst på grund af tillidsmandens udtalelser over for arbejdsgiveren måtte det imidlertid lægges til grund, at samarbejdet mellem ham og arbejdsstedet havde lidt skade i en sådan grad, at der ikke kunne gives medhold i en påstand om underkendelse af afskedigelsen. Om samarbejdet mellem koncernen og ham havde lidt tilsvarende skade, var irrelevant for afgørelsen. Der tilkendtes ham herefter en godtgørelse.

FV 21/12 1994, der var ikke opstået forhold, som sandsynliggjorde, at fortsat samarbejde var udelukket: En tillidsrepræsentant fik 15/11 1994 en skriftlig advarsel i anledning af påstået illoyalitet i forbindelse med en henvendelse fra ham til en af arbejdsgiverens kunder. I advarslen krævede arbejdsgiveren, at pågældende skulle medvirke til at udsende et dementi af nogle af tillidsrepræsentanten fremsatte påstande. Dagen efter et afholdt fællesmøde i sagen blev tillidsmanden opsagt med 6 måneders varsel under henvisning til, at han havde nægtet at medvirke til udsendelse af pågældende dementi, og at han havde afvist at anerkende modtagelsen af advarslen. – Antaget, at det havde været berettiget at meddele skriftlig advarsel i anledning af det skete, men at det forhold, at tillidsmanden ikke straks, således som arbejdsgiveren krævede, tilbagekaldte sin udtalelse, måtte ses i lyset af, at forbundet ønskede spørgsmålet prøvet i det fagretlige system. På baggrund af, at advarslen nu var kendt berettiget, kunne arbejdsgiveren på ny kræve, at tillidsmanden tilbagekaldte sin udtalelse. Ved at anvende en advarsel som reaktion fandt voldgiftsretten imidlertid, at arbejdsgiveren indirekte havde tilkendegivet, at der fortsat var samarbejdsmuligheder, hvorfor arbejdsgiveren på det tidspunkt, hvor advarslen blev meddelt, ikke selv var af den opfattelse, at hans forhold burde give anledning til afskedigelse. Da advarslen havde virkning for tillidsmanden, uanset om der var kvitteret for modtagelsen eller ej, og da der ikke i det efterfølgende handlingsforløb forelå noget, der kunne begrunde, at de forhold, der førte til den, nu skulle udgøre tvingende årsager til en afskedigelse, fandt voldgiftsretten, at afskedigelsen var uberettiget. Da der ikke efter advarslens meddelelse var opstået nye forhold, som med sikkerhed kunne gøre det sandsynligt, at fortsat samarbejde var udelukket, blev afskedigelsen annulleret.

FV 27/10 1993, den afskedigede selv fandt ikke samarbejdet ødelagt, og der var 20 ansatte: En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes på grund af ordremangel. – Udtalt, at en sådan arbejdsmangel forelå, men for at arbejdsmangel skal kunne begrunde afskedigelse af en medarbejder med særlig beskyttelse, må det kræves, at arbejdsgiveren beviser, at det har været tvingende nødvendigt at afskedige netop den særligt beskyttede medarbejder fremfor andre. Den pågældende havde været ansat siden 1986, og der havde ikke tidligere været kritik af hans kvalifikationer eller hans forhold i virksomheden i øvrigt. Når virksomheden nu ville hævde, at han var den dårligst

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 273

kvalificerede af alle medarbejdere både på nathold og daghold, måtte beviset herfor være uomtvisteligt, og et sådant bevis fandtes ikke ført. Herefter kunne det ikke anses godtgjort, at der havde været tvingende afskedigelsesgrund, således som overenskomsten krævede, og opsigelsen var således uberettiget. Udgangspunktet måtte således være, at afskedigelsen skulle annulleres med mindre det godtgjordes, at samarbejdet var ødelagt, men den blotte henvisning til, at dette var tilfældet, var ikke i så henseende i sig selv tilstrækkeligt. Da der ikke var påviselige holdepunkter for, at parterne ikke fremover kunne arbejde sammen hvorved henvistes til, at der var tale om en virksomhed med ca. 20 ansatte, og det i hvert fald indtil august 1993 var muligt at samarbejde, og at den afskedigede ikke fandt, at samarbejdet var ødelagt, annulleredes opsigelsen.

FV 13/6 1992, forholdet havde udviklet sig uheldigt mellem parterne: En chauffør, der var sikkerhedsrepræsentant, afskedigedes med henvisning til langvarig sygdom, uagtet der var indgået aftale med den pågældende om arbejdsgiverrefusion af dagpenge for kronisk syge, jf. dagpengelovens § 28. Forbundet henviste til, at opsigelsen ikke var rimeligt begrundet i virksomhedens tarv, og at sygefraværet havde været forventeligt for virksomheden. – Udtalt, at arbejdsgiveren vidste, at den afskedigede havde rejst sag over for de sociale myndigheder om at opnå specialsæder til afhjælpning af følgerne af den ryglidelse, der var omfattet af hans aftale i henhold til dagpengeloven. Alligevel havde arbejdsgiveren forinden afskedigelsen undladt at undersøge, hvorvidt der var truffet – eller snart kunne forventes truffet – en endelig afgørelse vedrørende disse sæder, til trods for at en imødekommelse af ansøgningen kunne nedbringe det ubestrideligt meget høje sygefravær, pågældende havde haft. Under disse omstændigheder fandtes det ikke med nødvendig sikkerhed godtgjort, at afskedigelsen havde de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager. Der tillagdes efter alt foreliggende den afskedigede en erstatning på 18.000 kr. Som forholdet havde udviklet sig mellem parterne, fandtes en tilbagekaldelse af opsigelsen således ikke at kunne komme på tale.

FV 9/4 1992, afskedigelse på grund af samarbejdsproblemer med kolleger: En medarbejderrepræsentant i en selskabsbestyrelse blev afskediget med henvisning til gentagne, påtalte tilfælde af tilsidesættelse af virksomhedens normale samarbejdsorganer, hvorved arbejdsgiveren hævdede, at der var skabt mistillid til tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes daglige virke. Pågældende blev suspenderet, da der var tilgået virksomheden klager fra sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne. – Udtalt, at efter en skrivelse fra bestyrelsesformanden i august 1990 var der ikke samarbejdsproblemer på bestyrelsesplan med den afskedigede, og han blev genvalgt som medarbejderrepræsentant i samme måned, selv om kollegerne i oplægget til valget henviste til samarbejdsproblemer med dem. Den pågældendes særlige interesse i miljø- og sikkerhedsproblemer og den måde, han førte sine interesser frem på, var årsag til, at både sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne havde bedt virksomheden skride ind over for ham, men det lå ikke i deres henvendelse, at en sådan indskriden ikke kunne ske på anden måde end ved en afskedigelse. Herefter ansås det ikke med sikkerhed godtgjort, at der forelå tvingende årsager til afskedigelse. Efter indholdet af medarbejdernes henvendelse til virksomheden, og således som forholdene havde udviklet sig mellem den afskedigede og hans kollegaer samt virksomheden, antoges genansættelse ikke at kunne komme på tale.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 274

FV 17/7 1991, arbejdsgiverens indstilling til den pågældende: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel og på grundlag af en kvalifikationsbedømmelse af hver enkelt medarbejder. – Udtalt, at der forelå en produktionsnedgang, som ubestridt havde medført arbejdsmangel, således at antallet af arbejdere var reduceret fra 13 til 11 inden for det pågældende fagområde, og at den afskedigedes arbejdsfunktion var blevet udlagt til de tilbageblevne kolleger. Afdelingen var imidlertid trods afskedigelserne og omstruktureringen i det væsentlige intakt, og virksomheden fandtes ikke ved den foretagne kvalifikationsbedømmelse at have godtgjort, at den afskedigedes kvalifikationer var så meget dårligere end kvalifikationerne hos de tilbageblevne kolleger, at det ikke fortsat havde været muligt at beskæftige ham inden for sit fagområde, hvor han havde arbejdet i mange år. Den omstændighed, at dette måtte forudsætte en oplæring, fandt opmanden ikke i den foreliggende situation kunne føre til et andet resultat, idet oplæringen efter sin karakter ikke i tid og omfang gik ud over, hvad en arbejdsgiver måtte tåle, når alternativet er at afskedige en medarbejder med særlig beskyttelse. Med virksomhedens indstilling til den pågældende fandt opmanden ikke, der var grundlag for at annullere afskedigelsen, og den afskedigede blev herefter skønsmæssigt tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr.

FV 4/1 1985, kortvarige uoverensstemmelser vedr. afskedigelsen, herunder nogle kortvarige arbejdsnedlæggelser: Nogle kortvarige uoverensstemmelser vedrørende afskedigelsen, herunder nogle kortvarige arbejdsnedlæggelser, antages ikke i sig selv at have ødelagt samarbejdsforholdet på en sådan måde, at annullation af opsigelsen af den grund ikke burde komme på tale. Virksomheden blev herefter tilpligtet at annullere opsigelsen.

FV 14/6 1982, den mand, der skulle afskediges i tillidsmandens sted, var svigersøn til indehaveren og skulle overtage virksomheden: Udtalt: *„… findes afskedigelsen af O for så vidt at være overenskomststridig. Det måtte herefter være udgangspunktet, at opsigelsen burde annulleres, idet overenskomstens § 19, punkt 3, sammenholdt med principperne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, jf. § 8, findes at indeholde hjemmel hertil. Under hensyn til, at den medarbejder, der ellers kunne være tale om at afskedige, er svigersøn til virksomhedens reelle ejer, og at det efter det oplyste må lægges til grund, at han sammen med sin ægtefælle til sin tid skal overtage virksomheden, må det imidlertid anses for overvejende sandsynligt, at samarbejdet mellem virksomheden og O må antages at lide skade, hvis hans ansættelsesforhold fortsætter".* Som følge heraf blev der ikke statueret ret til bevarelse af stillingen.

FV 2/10 1981, ikke grundlag for at antage, at en fortsættelse af ansættelsesforholdet ville volde vanskeligheder: Overenskomsten antoges i h.t. en tidligere voldgiftskendelse at indeholde hjemmel til at annullere uberettigede afskedigelser af tillidsmænd. Da der ikke var grundlag for at antage, at en fortsættelse af ansættelsesforholdet ville kunne medføre vanskeligheder, tilpligtedes arbejdsgiveren at tilbagekalde opsigelsen i den konkrete sag.

FV 19/2 1981, forholdet mellem parterne var i kraft af sagen belastet: Udtalt: *„Uanset om bestemmelsen findes at kunne hjemle genansættelse af en uberettiget afskediget tillidsmand, findes forholdet mellem tillidsmanden og slagteriets ledelse gennem*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 275

nærværende sag at være så belastet, at en beslutning om genansættelse ikke findes formålstjenlig, og forbundets derom nedlagte påstand findes derfor ikke at kunne tages til følge."

FV 4/11 1979, genansættelse ikke mulig p.g.a. arbejdsgivernes nægtelse: Udtalt: *„Der ses ikke at have været grundlag for at bortvise pedellen fra arbejdet på skolen. – I øvrigt finder opmanden ikke, at der i de foreliggende oplysninger har været tvingende grunde til at afskedige sikkerhedsrepræsentanten. – Det må lægges til grund, at N er lovligt valgt sikkerhedsrepræsentant, og at der ikke er gjort indsigelse mod valget fra arbejdsgiversiden. – Da det fra skolens side udtrykkeligt er tilkendegivet, at man ikke ønsker pedel N genantaget, finder opmanden ikke, at klagernes påstand om genansættelse under de foreliggende omstændigheder bør tages til følge."*

FV 17/1 1944, principielt intet til hinder for at statuere genansættelse, men sikringen af arbejdsroen har betydning: Selv om der i den konkrete sag ikke var tilstrækkeligt grundlag for at underkende arbejdsgiverens skøn, hvorefter der forelå en sådan ordremangel, at det havde været forretningsmæssigt rigtigt midlertidigt at standse fabrikationen, kunne den i denne anledning effektuerede tillidsrepræsentantafskedigelse dog have været undgået, såfremt der fra virksomhedens side havde været udvist mere god vilje. Herved tillagdes det navnlig vægt, at den pågældende tillidsrepræsentant, der var tillidsrepræsentant for alle værkstedsarbejderne, ikke blev sat til reparationsarbejde på det øvrige værksted, uagtet der intet var til hinder for at benytte hans arbejdskraft. Det kunne heller ikke lades ude af betragtning, at standsningen kun var ganske kortvarig, og at arbejdsgiveren desuagtet ikke havde fundet sig foranlediget til at genantage tillidsrepræsentanten. Herefter ansås det for betænkeligt at statuere, at der havde foreligget de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. Der ansås principielt ikke at være noget til hinder for at fastslå, at genantagelse burde finde sted. Ud fra de under proceduren fremkomne oplysninger ansås det imidlertid ikke formålstjenligt at træffe sådan bestemmelse af hensyn til sikringen af rolige arbejdsforhold på værkstedet. Herefter blev arbejdsgiveren kun pålagt at betale en erstatning.

FV 27/12 1942, samarbejdsforholdets betydning: Antaget, at følgerne af uberettiget afskedigelse i hvert enkelt tilfælde er overladt til voldgiftsrettens skøn over, om der bør statueres genansættelse eventuelt i forbindelse med erstatning, eller om den alene skal være erstatning. Under hensyn til at tilfredsstillende samarbejde ikke kunne forventes, fastsattes følgen i den foreliggende sag imidlertid kun at være erstatning.

FV 29/8 1932, genansættelse ville i den konkrete sag medføre forviklinger og ulemper: Det er ganske vist dansk rets almindelige grundsætning, at retten til opretholdelse af en stilling som privat arbejdsyder ikke kan fremtvinges direkte men må ansættes til et pengekrav som erstatning. Herfra har retsafgørelser dog i tillidsmandssager gjort afvigelse. En genindsættelse kunne imidlertid ikke komme på tale i det foreliggende tilfælde, da det ville medføre sådan risiko for forviklinger og ulemper, at det ikke ville være til nogens tarv, om genindsættelse fandt sted. Herefter blev der alene udmålt en erstatning til dækning af den afskedigedes personlige tab, hvorved hensås til, at arbejdsgiveren ville kunne blive i stand til at afskedige ham på retmæssigt grundlag: *„Herefter skønnes da Ls ret til genindsættelse – overensstemmende*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 276

med fornævnte almindelige retsregel – at burde omsættes til et pengebeløb til dækning af det ham ved afskedigelsen påførte personlige tab. Ved ansættelsen af denne erstatning findes de nu at måtte regnes med den mulighed, som ikke helt fjernt liggende, at skibsværftet vilde kunne blive i stand til at afskedige L på retmæssigt grundlag, eventuelt efter givet overenskomstmæssigt varsel."

FV 8/4 1929, det modsætningsforhold, der var opstået mellem parterne, var i væsentlig grad fremkaldt ved den afskedigedes optræden over for sine foresatte: Udtalt: *„Voldgiftsretten må herefter formene, at der ikke har foreligger fuldt tilstrækkelig grund til afskedigelsen. Når spørgsmålet imidlertid dernæst bliver, på hvilken måde der bør ydes L opretning, kan Voldgiftsretten ikke give Dansk Arbejdsmandsforbund medhold i dets krav om Ls genindsættelse i hans tidligere plads; thi det modsætningsforhold, som er opstået mellem denne og fabrikkens ledelse, og som i høj grad vil vanskeliggøre et fremtidigt samarbejde, må antages i væsentlig grad at være fremkaldt ved Ls hele optræden over for hans foresatte. Den opretning, han efter det foran anførte skønnes at have krav på, bør derfor – i overensstemmelse med begge parters subsidiære påstand – bestå i en erstatning, som efter voldgiftsrettens formening bør ansættes til 1000 kr."*

FV 5/11 1927, tillidsmanden havde givet berettiget grund til klage: Det krav, en arbejder kan fremsætte i anledning af en uberettiget afskedigelse, er ifølge almindelige retsgrundsætninger kun skadesløsholdelse i form af erstatning. Men når arbejderen er tillidsrepræsentant, indeholder den uberettigede afskedigelse tillige et brud på den kollektive overenskomst, der kan pådrage vedkommende arbejdsgiver ansvar over for den organisation, med hvem overenskomsten er indgået. I den konkrete sag, hvor tillidsrepræsentanten i sit forhold som arbejder havde givet berettiget grund til klage, fandtes oprejsning dog ikke at burde gå ud på hans genansættelse, men alene på en ham tilkommende erstatning.

Praktisk uigennemførlighed

Fremdeles vil retterne være utilbøjelige til at statuere genindtræden, såfremt noget sådant i henhold til de produktionsmæssige forhold, der har udviklet sig, er meningsløst eller uheldigt.

FV 26/6 1987, arbejdsmangel i forbindelse med flytning til nye lokaler, der ikke var klar: En siden 1966 ansat arbejderske blev i 1982 valgt som tillidsrepræsentant, men afskedigedes i 1987. Anledningen var, at virksomheden skulle flytte over i en ny fabrik, som imidlertid på grund af vejrlig ikke var blevet bygget færdig til tiden. Da den gamle fabrik var blevet solgt til overtagelse, inden overflytningen kunne finde sted, måtte der foretages afskedigelser den 20. marts 1987. 13 blev opsagt, mens 3 forblev i virksomheden. Den 22. april fik tillidsrepræsentanten fra arbejdsgiveren underretning om, at hun ikke kunne forvente genansættelse, idet der henvistes til, at hun ikke besad de kvalifikationer, som man forventede af en tillidsrepræsentant. Overenskomsten hjemlede godtgørelse op til 50.000,00 kr. ved afskedigelser, der ikke havde tilstrækkelig tvingende grund, ligesom det ved arbejdsmangel krævedes, at tillidsrepræsentanten skulle være blandt de sidst opsagte. Endvidere måtte ansættelsesforholdet ikke afbrydes, medmindre der var tale om arbejdsmangel, før for-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 277

bundet havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skulle påbegyndes inden 1 uge. – Udtalt, at ved opsigelsesskrivelserne var opsigelserne begrundet med, at man på grund af byggeriets forsinkelse ikke havde noget at flytte ind i. De afskedigede havde efter denne begrundelse en berettiget forventning om at blive genansat, når den ny fabrik var færdig. Det blev ikke ved afskedigelserne tilkendegivet, at ikke alle afskedigede kunne forvente genansættelse. Under disse omstændigheder havde forbundet ingen anledning til straks at rejse sag om berettigelsen af tillidsrepræsentantens opsigelse. Forbundets protest mod afskedigelsen, der fremkom inden 1 uge efter brevet af 22. april 1987, ansås herefter at være fremsat rettidig. Der var intet fremført til støtte for den begrundelse for den manglende genansættelse, som virksomheden havde anført, og det var heller ikke af virksomheden blevet godtgjort, at pågældende efter sine 20 års ansættelse ikke var i stand til at udføre de arbejdsopgaver, som de genansatte udførte. Afskedigelsen havde herefter ikke haft tvingende grund. Overenskomsten ansås at give adgang til at annullere den uberettigede afskedigelse. Under hensyn til sagens særlige omstændigheder fandtes det imidlertid rigtigst ikke at bestemme genansættelse. Derimod blev det pålagt virksomheden at betale en godtgørelse på 40.000,00 kr.

FV 10/2 1987, forholdene i virksomheden var ændret efter en foretagen omstrukturering: Under hensyn til, at forholdene i virksomheden var betydeligt ændret efter foretagen omstrukturering, fandtes der ikke grundlag for at bestemme genansættelse. Afskedigelserne burde herefter ske med det varsel, som var det normale for tillidsmænd, således at der heri skete reduktion med de allerede givne varsler.

FV 28/8 1986, den afskedigede ville ikke mere kunne beskæftiges med det gamle arbejde, fordi arbejdsfunktionen ikke længere blev varetaget af arbejdsgiverens personale: Grundlaget for en genansættelse ansås som forholdene nu var at være smuldrede, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for en påstand om pligt til genansættelse.

Lønmodtagerpartens forhalelse af sagen

Endvidere må man gå ud fra, at *retten til forbliven i stillingen falder bort, såfremt lønmodtagerparten forhaler den fagretlige afgørelse, forhandlingen m.v.*, inden hvilken tillidsmandens arbejdsforhold ikke må opsiges eller afbrydes, eller *ved passivitet er årsag til, at sagen trækker ud*. Der henvises herved til de ovenfor under 1.3 omtalte afgørelser vedr. problemstillingen.

Almindelig urimelighed

Endelig kan retten ud fra andre særlige omstændigheder undlade at statuere genindtræden i stillingen.

FV 7/12 1988, kort funktionstid og anciennitet: Under hensyn til den meget korte ansættelsestid og den meget korte tid, han havde fungeret som tillidsmand, fandtes der ikke at være grundlag for at tage en påstand om genansættelse til følge. Anciennitet var 8 mdr.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 278

Økonomisk oprejsning

Når tillidsmanden sættes ud af jobbet, vil den heraf følgende krænkelse af overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse kunne berettige til økonomisk oprejsning eller sanktion. Denne kan være foreskrevet udtrykkeligt i overenskomsten, f.eks. i form af en hjemmel for, at der ved afskedigelser uden tilstrækkelig grund skal betales tillidsmanden en godtgørelse udmålt ud fra den afskedigedes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder, eller en særlig erstatning ud over lønnen i opsigelsesperioden – evt. kun for det tilfælde, at arbejdsgiveren fastholder afskedigelsen trods en afgørelse, der underkender den. Det kan også være fastslået, at den hjemlede ydelse er *„endelig"*, så at der ikke kan kræves f.eks. godtgørelse for usaglig afskedigelse ved siden af. Det er imidlertid væsentligt at holde sig klart, hvad grundlaget for sanktioneringen er efter almindelige (*udfyldende*) regler – herunder evt. i supplement til sådanne udtrykkelige forskrifter.

Herunder må man huske, at afskedigelsen kan udgøre *både* en krænkelse af den faglige organisations overenskomstmæssige rettigheder (organisationsforfølgelse) *og* om en krænkelse af den afskedigede tillidsmand personligt. Desuden må man huske, at den bod, der udmåles ved en evt. sag i Arbejdsretten for tilsidesættelse af overenskomsten, vil kunne rumme *såvel* en oprejsning af organisationen *som* af tillidsmanden (der i givet fald vil få viderebetalt fra fagforeningen (en andel af) det bodsbeløb, der tilkendes denne). Afgøres sagen ved faglig voldgift – hvad tillidsmandssager som regel gør, jf. ovenfor under 1.3, anvendes bodsreglerne kun, såfremt parterne udtrykkeligt eller stiltiende har accepteret det. I mangel af sådan accept vil den faglige voldgift kun kunne tilkende almindelig erstatning. Når tillidsmandssagen forelægges for voldgiftsretten, er det derfor væsentligt at holde sig (og modparten) klart, om den implicerer en krænkelse af fagforeningen, som efterfølgende må sanktioneres særskilt med bod ved Arbejdsretten. Se i det hele herom Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXVI, 2.

Krænkelsen af organisationen

Afskediger arbejdsgiveren en overenskomstmæssigt valgt lønmodtagerrepræsentant *i strid med overenskomstens regler, det være sig de* ***materielle afskedigelsesbetingelser*** *eller reglerne om* ***fremgangsmåden*** *i forbindelse med afskedigelser, ligger der allerede heri et overenskomstbrud, som principielt kan sanktioneres med bod (der*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 279

alt efter de konkrete omstændigheder dog kan nedsættes eller bortfalde).

AT 1990/103 – AR 89413; spørgsmålet var tvivlsomt: Arbejdsgiveren at have gjort sig skyldig i overenskomstbrud ved ikke at følge den overenskomsthjemlede fremgangsmåde. Spørgsmålet om berettigelsen af den påklagede bortvisning måtte afgøres efter overenskomstens bestemmelser. Herefter afviste Arbejdsretten en påstand om, at afskedigelsen skulle tilbagekaldes. Der fandtes ikke tilstrækkeligt grundlag for at idømme bod, idet det pågældende spørgsmål, der ikke tidligere havde været afgjort af Arbejdsretten, måtte anses for tvivlsomt, således at arbejdsgiveren havde været berettiget til at forfægte sin opfattelse uden at skulle ifalde bodsansvar.

AT 1981/11 – AR 9038 – 9165, nægtelse af at behandle afskedigelsen fagretligt: En uorganiseret virksomhed havde afskediget en sikkerhedsrepræsentant, mod hvis valg man havde protesteret. Forbundet forlangte, at virksomheden i henhold til overenskomsten skulle lade afskedigelsens berettigelse behandle fagretligt, men virksomheden nægtede at gå med til mægling og faglig voldgift under henvisning til, at den pågældende ikke var lovligt valgt. Sagen indbragtes herefter for Arbejdsretten, hvorefter der etableredes faglig voldgift, ved hvilken det blev fastslået, at den pågældende var lovligt valgt. – Udtalt, at den omstændighed, at arbejdsgiveren, indtil opmandskendelse forelå, ikke havde regnet med, at den pågældende var lovlig sikkerhedsrepræsentant, ikke udelukkede, at reglerne om dennes beskyttelse var overtrådt. Arbejdsgiveren pålagdes herefter en bod på 10.000 kr.

AT B 1991-95/117 – FV 12/8 1993, opsigelsen var trukket tilbage: Da afskedigelsen blev trukket tilbage, kunne klagerne ikke få medhold i, at arbejdstageren havde krav på erstatning for løn svarende til det gældende opsigelsesvarsel eller på godtgørelse, og der var heller ikke i overenskomsten i øvrigt eller i voldgiftspraksis grundlag for at imødekomme disse krav. Ved opsigelsen fandtes arbejdsgiveren imidlertid at have begået et så alvorligt brud på reglerne om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter, at virksomheden pålagdes en bod herfor på 25.000 kr.

FV 5/12 1990, overtrædelsen skyldtes en misforståelse, og forhandlingspligten var søgt opfyldt: I februar 1989 blev en teletekniker lovligt bortvist fra sin stilling under Grønlands Hjemmestyre, men ifølge tillidsmandsreglerne skulle der have været forhandlet med fagforeningen inden afskedigelsen. – En telefonisk orientering af forretningsføreren i organisationen ansås ikke for at være opfyldelse af forhandlingspligten. Det fremgik imidlertid klart, at arbejdsgiverparten var opmærksom på forhandlingspligten og ønskede at opfylde den. Bortvisningen var blevet gennemført på grund af en misforståelse under telefonsamtalen. Arbejdsgiverparten havde således hele tiden ønsket og stræbt efter at opfylde forhandlingspligten, hvorfor der ikke fandtes at burde pålægges nogen bod.

FV 13/9 1990, en forhandlingspligt var tilsidesat, men fejlen var omgående berigtiget: Der forelå vel tvingende årsager til afskedigelse. Afskedigelsen var imidlertid ikke som foreskrevet i tillidsrepræsentantreglerne forhandlet forinden med forbundet, hvilket indebar en klar overtrædelse af kommunens forpligtelser. Under hensyn til, at kommunen straks efter at være blevet gjort opmærksom på denne fejl tilbage-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 280

kaldte afskedigelsen, og til omstændighederne i øvrigt, fandtes der ikke fuld tilstrækkelig anledning til at sanktionere denne overenskomstovertrædelse med en bod.

FV 28/11 1984, tillidsmandsafskedigelse er alvorligt retsbrud: En overenskomststridig tillidsmandsafskedigelse er et alvorligt overenskomstbrud. Der tillagdes derfor fagorganisationen en bod på 12.000 kr. ved siden af erstatningen til tillidsmanden. Hensyn herved taget til, at arbejdsgiveren kunne have været i god tro med hensyn til holdbarheden af den angivne afskedigelsesgrund, nemlig dårligt arbejde, der imidlertid under sagen viste sig ikke med sikkerhed at kunne henføres til tillidsmanden.

Der foreligger således principielt også overenskomstbrud ved overtrædelse af reglerne om fremgangsmåden ved tillidsmandsafskedigelser, selv om arbejdsgiveren måtte vinde en efterfølgende sag om afskedigelsens materielle berettigelse.

AT 1994/88 – AR 93422: DA/LO-hovedaftalens § 8 kræver ved afskedigelser og forflyttelser fagretlig behandling inden afbrydelse; arbejdsgiveren fik medhold ved den fagretlige behandling: Udtalt, at Hovedaftalens § 8 måtte anses for brudt, hvis arbejdsgiveren ikke giver en rettidigt begyndt fagretlig behandling opsættende virkning for en afskedigelse eller forflyttelse, og at dette gælder, selv om arbejdsgiveren senere får medhold under den fagretlige behandling. Der blev derfor pålagt arbejdsgiveren en bod på 50.000 kr.

I visse tilfælde er krænkelsen af fagorganisationen særlig åbenlys. Dette gælder således, såfremt afskedigelsen ligefrem har karakter af *et imod organisationen og/eller det fagretlige system rettet skridt*. Dette vil begrundet skærpet bod. Dette moment står i forgrunden, hvis afskedigelsen f.eks. er begrundet i den omstændighed, at tillidsmanden har talt sine kammeraters sag – men hvorvidt dette er den reelle begrundelse for afskedigelsen, kan dog selvsagt være vanskeligt at afgøre. Og en afskedigelse begrundet i den omstændighed, at tillidsmanden varetager sin funktion på en måde, der aldeles strider mod den overordnede samarbejdsmålsætning, hvorpå hele tillidsmandsinstitutionen hviler, kan naturligvis ikke anskues som et overgreb fra arbejdsgiveren på tillidsmandsinstitutionen.

AR 5113, afskedigelsen var motiveret med, at den afskedigede med for stor iver havde varetaget sine arbejdskammeraters interesser: Ved en opmandskendelse var det blevet fastslået, at en virksomhed ikke havde haft de af overenskomsten krævede tvingende grunde for afskedigelse af en tillidsmand. – Udtalt, at motiveringen for afskedigelsen ikke var dokumenteret og i øvrigt i det væsentlige gik ud på, at tillidsmanden med for stor iver havde varetaget arbejdskammeraternes interesser. Arbejdsgiveren havde derfor gjort sig skyldig i et alvorligt brud på overenskomstens be-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 281

stemmelser. Arbejdsgiveren herefter pålagt bod på 4.000 kr., hvori dog var indeholdt en erstatning på 2.426 kr. til tillidsmanden svarende til to måneders løn.

Boden tilfalder efter arbejdsretslovens § 12 klageren, d.v.s. fagorganisationen. Er også tillidsmandens rettigheder efter overenskomsten krænket, er det imidlertid almindeligt, at den fastsættes med en bemærkning om, at det tilkendte beløb inkluderer oprejsning af ham. Det kan dog være mere eller mindre klart efter afgørelsen, at en del af beløbet skal viderebetales til tillidsmanden.

AR 5113, boden indeholdt en erstatning til den afskedigede: Arbejdsgiveren herefter pålagt bod på 4.000 kr., hvori dog var indeholdt en erstatning på 2.426 kr. til tillidsmanden svarende til to måneders løn.

AR 1826, erstatning tilkendt forbundet på grundlag af den afskedigedes krav: En overenskomst fastslog, at arbejdsgiveren havde ret til at afskedige tillidsmænd som enhver anden arbejder, men at sagen skulle indankes for hovedorganisationerne, såfremt en af disse skønnede, at afskedigelsen var uberettiget. I mangel af enighed her skulle sagen underkastes voldgiftsretlig afgørelse. Efter at en tillidsmand var afskediget med henvisning til arbejdsmangel, indbragtes sagen for Retten, da en forligsmæssig løsning ikke kunne opnås. Forbundet krævede erstatning tilkendt pågældende. – Arbejdsgiveren tilpligtedes at udrede en erstatning, der tilkendtes forbundet, på grundlag af den afskedigedes krav.

AR 90, boden indeholdt et specificeret beløb, der skulle tjene den afskedigede til erstatning: Der tillagdes forbundet en bod, hvoraf et nærmere specificeret beløb efter påstanden skulle tjene den afskedigede til erstatning.

Under bodssagen må der altså tages højde for, hvad der evt. tilkommer tillidsmanden ved siden af i form af erstatning eller godtgørelse gennem andre kanaler. Om denne problemstilling se Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2, udg., afsnit XXVI, 2.4.2.3 og 2.5. Det skal herved bemærkes, at den afskedigede tillidsmand jo efter omstændighederne vil kunne køre en domstolssag *ved siden af* (f.eks. for tilsidesættelse af rettigheder efter funktionærloven). Den arbejdsretlige bod må naturligvis fastsættes under hensyn til, om der løber en sådan sideordnet sag.

Undertiden udmåles et beløb *både* til fagforeningen *og* til (dækning af) tillidsmanden.

AR 2070, principielt genansættelsesret, men samarbejdsforholdet var ødelagt: Fagorganisationen fik tilkendt 10.000 kr.i bod, tillidsmanden 5.000 kr. i erstatning i anledning af nægtet genansættelse efter en kendelse, der underkendte afskedigelsens

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 282

lovlighed, men ikke ville statuere genansættelse, idet der ikke kunne genskabes et godt samarbejde.

AT B 1986-90/135 – FV 9/2 1990, brud på aftale vedrørende afskedigelsen, hvorved arbejdsgiveren ansås skyldig i organisationsfjendtlig handling: Afskedigelsen ansås ikke begrundet i tvingende årsager, og tillidsrepræsentanten blev tilkendt en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til kr. 100.000. Ved på trods af det indgåede forlig at indstille tillidsrepræsentanten til afsked uden fornyede forhandlinger fandtes bestyrelsen desuden at have gjort sig skyldig i en organisationsfjendtlig handling og dermed brud på Hovedaftalen. Herfor blev arbejdsgiveren tilpligtet at betale en bod på kr. 70.000.

AT B 1986-90/37 – FV 10/11 1986, lydighedsnægtelse: En tillidsmand nægtede at modtage ordrer fra en lærling, som arbejdsgiveren havde udpeget som førstemand ved sit eget fravær. Der blev herfor givet en advarsel, som tillidsmanden imidlertid nægtede at modtage. Da der kort tid efter indtraf en ny situation af samme art, bortvistes tillidsmanden. Forbundet klagede herefter over bortvisningen med henvisning til, at en lærling under uddannelse ikke kunne give instruktioner til en færdigudlært svend, og at der ikke forelå tvingende grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Endvidere hævdede forbundet, at der forelå et brud på overenskomsten, ifølge hvilken afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. – Udtalt, at der på virksomheden var truffet en generel ordning, hvorefter den omtalte lærling i arbejdsgiverens fravær fungerede som dennes *„førstemand"*, selv om det præcise omfang af hans beføjelser i nogen grad var uklart. En sådan generel ordning fandtes uanset den udpegede førstemands alder og tidligere beskæftigelse i virksomheden ikke at kunne træffes mod svendenes protest, idet der herved hensås til, at han var under uddannelse som lærling. Det måtte stå klart, at tillidsmanden ikke ville acceptere bortvisningen, og der havde herefter ikke været grundlag for at afskedige eller bortvise ham. Da samarbejdet mellem parterne måtte antages at have lidt skade, kunne der ikke statueres ret til genansættelse. Da der ikke havde været forhandlet mellem organisationerne forud for bortvisningen, ansås virksomheden at have tilsidesat overenskomsten. Den afskedigede tilkendtes en erstatning på 30.000,00 kr. Herudover pålagdes virksomheden en bod på 5.000,00 kr. for overenskomstbrud.

AT 1982/128 – FV 17/2 1982, manglende overflytning til en anden arbejdsplads ved arbejdsmangel og overtrædelse af regel om fremgangsmåden ved afskedigelse: Udtalt: *„Men der må tilkendes tillidsmanden en erstatning. Denne findes efter alt foreliggende at burde fastsættes til 35.000 kr. – Virksomheden blev allerede den 12. oktober 1981 gjort opmærksom på, at afskedigelsen af en tillidsmand skal ske på den i tillidsmandsreglerne § 13 foreskrevne måde, men virksomheden fastholdt blot den givne opsigelse. For dette overenskomstbrud findes virksomheden at burde betale en bod på 10.000 kr. til forbundet."*

FV 10/11 1986, tilsidesættelse af både forhandlingspligt og den materielle afskedigelsesbeskyttelse: Da der ikke havde været forhandlet mellem organisationerne forud for en bortvisning, således som overenskomsten foreskrev, ansås virksomheden at have tilsidesat denne. Virksomheden pålagdes en bod på 5.000,00 kr. for overenskomstbrud (ud over en erstatning til tillidsmanden for uberettiget afskedigelse).

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 283

FV 28/11 1984, en overenskomststridig tillidsmandsafskedigelse er et alvorligt overenskomstbrud: Tilkendt tillidsmanden en erstatning på 12.000 kr. Overenskomststridig tillidsmandsafskedigelse er et alvorligt overenskomstbrud, hvorfor der skulle betales bod. Det kunne være tvivlsomt, om afskedigelsen alene skyldtes tillidsmandens påståede fejl, og arbejdsgiveren havde i så henseende også været i god tro, hvorfor boden ansattes til 12.000 kr.

FV 15/6 1982, afskedigelsen var materielt uberettiget: Arbejdsgiveren havde ikke i tilstrækkeligt omfang dokumenteret, at det faktisk dårlige samarbejde alene eller hovedsageligt havde været begrundet i manglende samarbejdsvilje hos tillidsrepræsentanten. Der forelå herefter ikke tvingende årsager til afskedigelse, som overenskomsten krævede. Virksomheden blev derfor pålagt en godtgørelse på 20.000 kr., hvorimod der ikke blev statueret ret til genansættelse. Endvidere blev den pålagt en bod på 10.000 kr. til forbundet for det begåede overenskomstbrud.

FV 10/12 1971, erstatningen for det faktiske løntab, tillige med bod for overenskomstbrud: Udtalt: *„Der vil derimod være at tilkende den afskedigede tillidsmand erstatning, efter de nedlagte påstande svarende til 4 måneders løn. Ved beregningen af erstatningen vil der være at tage hensyn til tillidsmandens faktiske løn og ikke blot til mindstebetalingen for timelønsarbejde, som dannede grundlaget for det af værftet ved afskedigelsen tilbudte beløb 8.097 kr. Efter det foreliggende vil erstatningen være at fastsætte til 14.175 kr. – Endvidere vil værftet for den skete overtrædelse af overenskomstens § 4, stk. 1, 3. afsnit, have at betale en bod, der findes at burde bestemmes til 10.000 kr.“*

Ved proceduren for retten og dennes udmåling af boden er det med andre ord vigtigt, at der tages hensyn til, hvad der *herudover* måtte tilkomme den afskedigede selv i form af erstatning eller godtgørelse ad andre kanaler (f.eks. ved domstolene for overtrædelse af funktionærloven eller ved faglig voldgift for det retsstridige i afskedigelsen, se herom nedenfor).

FV 26/10 1987, bemærkning om, at det beløb, der tilkendtes, ikke indeholdt noget bodsbeløb for selve overenskomstkrænkelsen: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget, uden at der forelå den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund, ligesom den i overenskomsten fastlagte afskedigelsesprocedure ikke var blevet fulgt. Den lokale forbundsafdeling var imidlertid vidende om forholdet, uden man af den grund greb ind i tide. Den krænkede sikkerhedsrepræsentant blev herefter tilkendt et beløb på 30.000 kr. under hensyn til den passivitet, forbundet havde udvist. Heri indeholdtes ifølge udtrykkelig angivelse i afgørelsen ikke noget bodsbeløb for selve overenskomstkrænkelsen.

Krænkelsen af tillidsmanden

Også tillidsmanden selv har krav på en økonomisk oprejsning. Den vil evt. finde sted på den måde, at der afsættes et beløb til dette for-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 284

mål som led i bodsudmålingen til fagforeningen, jf. det lige nævnte. Uanset at der ikke er grundlag for at kompensere ham ad denne vej – f.eks. fordi sagen kører ved faglig voldgift, som parterne ikke har tillagt kompetence til at bruge bodsreglerne – og uanset om der ikke måtte være nogen udtrykkelig regel i overenskomsten om godtgørelse for overenskomststridige tillidsmandsafskedigelser, gælder imidlertid alligevel almindelige, uskrevne retsregler. Og disse giver mulighed for at tilkende tillidsmanden erstatning.

FV 25/7 1983, uanset, at der ikke i overenskomsten er hjemmel for at pålægge godtgørelse, kan sådan idømmes ifølge almindelige retsgrundsætninger: Der forelå ikke de i overenskomsten krævede tvingende årsager for afskedigelsen. Voldgiftsretten afviste at tage stilling til et krav om genansættelse, idet et sådant krav ikke kunne udledes af overenskomsten (der blot fastslog, at afskedigelsen skulle forhandles mellem organisationerne først), men måtte støttes på Hovedaftalen, der henlægger afgørelser desangående til Afskedigelsesnævnet. Uanset der ikke direkte i parternes overenskomst var hjemmel for at yde godtgørelse for afskedigelsen, ansås sådan godtgørelse at kunne ydes ud fra almindelige retsgrundsætninger.

Ifølge disse uskrevne regler skal den, der ved retsstridige handlinger forvolder en anden tab, *erstatte dette tab*. Ved en overenskomststridig tillidsmandsafskedigelse skal arbejdsgiveren følgelig erstatte tillidsmandens tab, såfremt han lider et sådant.

Dette er klart tilfældet, hvis han ikke har fået sit *retmæssige opsigelsesvarsel*. Erstatningen i denne anledning må principielt udmåles i lyset af løntabet i opsigelsesperioden, medmindre der særligt er hjemlet en erstatning uafhængigt af tabet. Sådan hjemmel findes f.eks. i funktionærlovens § 3 og i mange overenskomster. Se nærmere Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVII, 2.2.2.

Også den omstændighed, at tillidsmanden har *gået arbejdsløs i en periode* eller i hvert fald lider et *afbræk ved skulle skift af job*, vil dog kunne begrunde et krav om erstatning med hjemmel i dansk rets almindelige, uskrevne erstatningsregler. Uanset der ikke med sikkerhed kan dokumenteres et tab, og uanset om overenskomsten ikke udtrykkeligt hjemler mulighed for en erstatning uafhængigt heraf, vil der altså kunne tilkendes den afskedigede et passende beløb fastsat *„efter omstændighederne"* eller *„skønsmæssigt"*. Behovet herfor er i udpræget grad til stede, når der ikke gennem regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse er muligheder for at yde oprejsning for de vanskeligt dokumenterbare konsekvenser af, at arbejdet er mistet.

Afgørelserne er ofte meget lidt konkrete m.h.t. angivelsen af de kriterier, der lægges til grund for udmålingen af et beløb i *„godt-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 285

gørelse" eller *„erstatning"* – udtrykkene bruges i flæng, herunder i overenskomsterne, således at det undertiden kan være vanskeligt at se af afgørelserne, om resultatet nås ud fra særligt hjemlede godtgørelsesregler eller almindelige erstatningsregler (hvilket jo giver helt forskellige udgangspunkter for beregningen). Af retspraksis synes dog at kunne udlæses, at der ved afgørelsen henses til følgende i mangel af særligt hjemlede udmålingskritierier:

1) Hvor længe har den afskedigede gået eller må forventes at ville gå ledig, og hvor ihærdig han har været med at finde andet arbejde,
2) den afskedigedes alder og anciennitet i virksomheden og som lønmodtagerrepræsentant,
3) grovheden i det skete, herunder evt. det organisationsfjendtlige i afskedigelsen,
4) evt. den omstændighed, at der havde været ret til genansættelse, såfremt forholdet mellem parterne ikke var ødelagt væsentligst på grund af arbejdsgiveren,
5) graden af den afskedigedes eventuelle medskyld i det skete og fagorganisationens eventuelle passivitet, som har forøget skaden,
6) den omstændighed, at lønmodtagerrepræsentanten evt. alligevel ville være blevet afskediget (lovligt) inden for kortere tid, og
7) evt. sideordnet udbetalte beløb fra arbejdsgiveren i form af fratrædelsesgodtgørelse.

Der synes i øvrigt ikke at være nogen forskel i erstatnings/godtgørelsesniveauet alt efter, om det har drejet sig om funktionærer eller arbejdere, og kun enkelte afgørelser knytter direkte godtgørelsen sammen med lønniveauet.

AR 3095, der var tilbudt den afskedigede stilling andetsteds, såfremt han ville opgive sit tillidsmandshverv, hvorfor der kunne bortses fra økonomisk tab for den afskedigede, men bod på 1.000 kr.: Idet der straks ved (den uberettigede) opsigelse af en tillidsmand var tilbudt ham en lignende stilling andetsteds eller ved forbliven i selskabet, såfremt han ville opgive sit tillidsmandshverv, antoges der ved fastsættelsen af boden for den uberettigede afskedigelse i det væsentlige at kunne bortses fra erstatning for økonomisk tab for den afskedigede. Den forskyldte bod til forbundet herefter fastsat til 1.000 kr.

AT B 1991-95/117 – FV 12/8 1993, opsigelsen tilbagekaldt hvorfor ingen individuel erstatning, men bod på 25.000: En sikkerhedsrepræsentant blev opsagt som følge af arbejdsmangel, og med henvisning til, at hans hverv var faldet væk i anledning af en nedgang i antallet af medarbejdere. Under et møde mellem organisationerne fastholdt arbejdsgiveren afskedigelsen, men et par dage senere erkendte han, at den var

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 286

uberettiget, hvorfor opsigelsen blev trukket tilbage før det stipulerede fratrædelsestidspunkt. Samtidig meddelte arbejdsgiverorganisationen forbundet, at sikkerhedsrepræsentanten skulle møde på arbejde på en nærmere bestemt dag. Her udeblev han imidlertid. – Udtalt, at det fulgte af overenskomsten, jf. arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, at en arbejdsgiver, der fastholder en afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant efter, at den er kendt uberettiget, ud over lønnen i varslingsperioden skal betale en efter omstændighederne fastsat erstatning. Da afskedigelsen blev trukket tilbage, kunne klagerne imidlertid ikke få medhold i, at arbejdstageren efter denne bestemmelse havde krav på erstatning for løn svarende til det gældende opsigelsesvarsel eller på godtgørelse, og der var heller ikke i overenskomsten i øvrigt eller i voldgiftspraksis grundlag for at imødekomme disse krav. Ved opsigelsen fandtes arbejdsgiveren imidlertid at have begået et så alvorligt brud på reglerne om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter, at virksomheden pålagdes en bod herfor på 25.000 kr.

AT B 1991-95/59 – FV 9/1 1992, godtgørelse 300.000 kr.; hensyn til, at sådanne godtgørelser ved nyere lovgivning og højesteretspraksis er blevet klækkeligt forhøjede; ansættelsestid på 30 år; opsigelsens berettigelse end ikke sandsynliggjort: En sikkerhedsrepræsentant, der var fotosætter, afskedigedes efter, at hans afdeling var blevet reduceret fra 40 til 15 medarbejdere i forbindelse med indførelse af ny teknik. – Det blev ikke anset for godtgjort, at der forelå tvingende opsigelsesgrund, men samarbejdet ansås efter bevisførelsen for så ødelagt, at genansættelse ikke kunne komme på tale. Den afskedigede tilkendtes herefter en godtgørelse på 300.000 kr. under hensyn til, at sådanne godtgørelser ved nyere lovgivning og som følge deraf også nyere højesteretspraksis var blevet klækkeligt forhøjede, samt til hans ansættelsestid (30 år), samt til den omstændighed, at opsigelsens berettigelse end ikke var sandsynliggjort.

AT B 1986-90/135 – FV 9/2 1990, 100.000 i godtgørelse og 70.000 i bod brud på forhandlingspligt, hvilket var organisationsfjendtlig handling: Tillidsrepræsentanten blev tilkendt en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til kr. 100.000. Ved på trods af det indgåede forlig at indstille tillidsrepræsentanten til afsked uden fornyede forhandlinger fandtes bestyrelsen desuden at have gjort sig skyldig i en organisationsfjendtlig handling og dermed brud på Hovedaftalen. Herfor blev arbejdsgiveren tilpligtet at betale en bod på kr. 70.000.

AT B 1986-90/109 – FV 5/4 1989, erstatning på 35.000 udmålt „efter samtlige sagens omstændigheder"; ansættelsestid ca. 10 år, lønniveau ikke oplyst: I en virksomhed, der var opdelt i forskellige produktionsenheder, havde de dérværende fagforeningsmedlemmer valgt en tillidsmand for hver sådan enhed (hal). Imidlertid blev produktionen i en af disse haller nedlagt, og samtlige de i hallen ansatte arbejdere, herunder tillidsmanden, blev afskediget. – Antaget, at det måtte lægges til grund, at produktionsnedlæggelsen i den pågældende hal var driftsmæssigt begrundet, og at tillidsmanden var kvalificeret til at arbejde i andre haller. Det ansås for at være hovedreglen, at tillidsmænd ikke har krav på omplacering til en afdeling, i hvilken han ikke er tillidsrepræsentant, såfremt en sådan omplacering er nødvendig for at bevare hans beskæftigelse i virksomheden. Denne hovedregel kunne imidlertid efter opmandens opfattelse fraviges, hvis særlige grunde talte derfor, og dette måtte ikke mindst være tilfældet, når nedlæggelsen af den afdeling, hvori tillidsmanden er be-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 287

skæftiget, i nogen grad er et led i virksomhedens rationaliseringsbestræbelser, og når produktion, der ligger nært op ad den ophørte, fortsætter i virksomhedens øvrige afdelinger. I sådanne situationer kan hensynet til beskyttelse af tillidsmandsinstitutionen nødvendiggøre, at man for så vidt angår beskyttelsen af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse betragter virksomheden som en helhed, og det gælder ikke mindst når den nedlagte afdeling, som i det foreliggende tilfælde, er en afdeling, der kun beskæftiger få medarbejdere. I sådanne tilfælde vil administrative omlægninger af virksomhedens produktion muliggøre det for virksomhederne at afskedigede en uønsket tillidsrepræsentant, hvis man ikke betragter virksomheden som en helhed forsåvidt angår tillidsmandsbeskyttelsen. På denne baggrund antaget, at virksomheden burde have tilbudt tillidsrepræsentanten fortsat beskæftigelse ved arbejde i en af de andre afdelinger, hvortil han var kvalificeret, og at der følgelig ikke havde været tvingende årsager til at afskedige ham. Herefter blev der efter samtlige sagens omstændigheder tillagt den pågældende en erstatning på 35.000 kr. Den afskedigede havde 10 års anciennitet.

AT B 1986-90/37 – FV 10/11 1986, lydighedsnægtelse; den afskedigede tilkendtes erstatning på 30.000 kr, herudover pålagdes en bod på 5.000 kr.: En tillidsmand nægtede at modtage ordrer fra en lærling, som arbejdsgiveren havde udpeget som førstemand ved sit eget fravær. Der blev herfor givet en advarsel, som tillidsmanden imidlertid nægtede at modtage. Da der kort tid efter indtraf en ny situation af samme art, bortvistes tillidsmanden. Forbundet klagede herefter over bortvisningen med henvisning til, at en lærling under uddannelse ikke kunne give instruktioner til en færdigudlært svend, og at der ikke forelå tvingende grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Endvidere hævdede forbundet, at der forelå et brud på overenskomsten, ifølge hvilken afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. – Udtalt, at der på virksomheden var truffet en generel ordning, hvorefter den omtalte lærling i arbejdsgiverens fravær fungerede som dennes *„førstemand"*, selv om det præcise omfang af hans beføjelser i nogen grad var uklart. En sådan generel ordning fandtes uanset den udpegede førstemands alder og tidligere beskæftigelse i virksomheden ikke at kunne træffes mod svendenes protest, idet der herved hensås til, at han var under uddannelse som lærling. Det måtte stå klart, at tillidsmanden ikke ville acceptere bortvisningen, og der havde herefter ikke været grundlag for at afskedige eller bortvise ham. Da samarbejdet mellem parterne måtte antages at have lidt skade, kunne der ikke statueres ret til genansættelse. Da der ikke havde været forhandlet mellem organisationerne forud for bortvisningen, ansås virksomheden at have tilsidesat overenskomsten. Den afskedigede tilkendtes en erstatning på 30.000,00 kr. Herudover pålagdes virksomheden en bod på 5.000,00 kr. for overenskomstbrud.

FV 28/11 1997, spiritusindtagelse i arbejdstiden ikke bevist, hvorfor bortvisning var overenskomststridig; godtgørelse 200.000 under hensyn navnlig til anciennitet på 23 år og pågældendes opsigelsesvarsel på 6 mdr.; månedslønnen var 16.843 kr.: En sikkerhedsrepræsentant arbejdede som rengøringsmedhjælper på en arbejdsplads med rengøring af togvogne. Han bortvistes imidlertid med henvisning til, at han havde drukket spiritus den pågældende dag i strid med de generelle regler for arbejdet og en tidligere advarsel. Drikkeriet fandtes imidlertid ikke bevist, og det forhold, at han i øvrigt ikke skulle have udført sine arbejdsopgaver den pågældende dag, var

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 288

heller ikke tilstrækkelig grund til bortvisning eller afskedigelse. Han tilkendtes herefter en godtgørelse på 200.000 kr. på baggrund af ancienniteten på 23 år, og en månedsløn på 16.843 kr. (årsbasis 244.560 kr.). Derimod pålagdes arbejdsgiveren ikke bod for manglende overholdelse af proceduren for afskedigelse af tillidsmænd. Der kunne således alene ikendes bod i denne anledning, såfremt der forelå ganske særlige omstændigheder, herunder navnlig, at det måtte antages, at man fra arbejdsgiverside havde valgt bortvisning for at undgå den procedure, som var nødvendig for at gennemføre en afskedigelse.

FV 3/9 1997, tillidsmanden ophævede p.g.a. krænkende behandling; godtgørelse 30.000 kr.: En tillidsmand blev efter forsøg på at blive af med ham udsat for en effektivitetsundersøgelse uden hans vidende og uden overholdelse af normale procedurer for tidsstudier og med påstået meget negativt resultat, hvilket blev fordelt til alle medarbejdere. – Dette kunne kun have til formål at misbillige ham over for kollegerne, hvorfor han med føje havde hævet ansættelsesforholdet. Herefter tilkendtes han en godtgørelse på 30.000 kr. ud over lønnen i opsigelsesperioden.

FV 27/8 1996, godtgørelse på 400.000 kr. skønsmæssigt. En ledende funktionær, der var tillidsmand, var ansat i et selskab under en finansiel koncern, men på grund en ændret sammensætning og behandling af kontraktsporteføljen hos selskabet opstod der i 1995 arbejdsmangel i en sådan grad, at der måtte nedlægges en stilling i afdelingen, mest nærliggende den som pågældende beklædte. Tillidsmanden blev herefter afskediget. – Der forelå ikke den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund. Ikke mindst på grund af tillidsmandens udtalelser over for arbejdsgiveren måtte det imidlertid lægges til grund, at samarbejdet mellem ham og arbejdsstedet havde lidt skade i en sådan grad, at der ikke kunne gives medhold i en påstand om underkendelse af afskedigelsen. Om samarbejdet mellem koncernen og ham havde lidt tilsvarende skade var irrelevant for afgørelsen jf. det ovenfor nævnte. Den godtgørelse, der tilkom ham, fastsattes herefter skønsmæssigt til 400.000 kr. Tillidsmanden var efter oplysninger, der ikke fremgår af afgørelsen, højtlønnet.

FV 30/5 1996; erstatning 50.000 kr.; kort ansættelses- og tillidsrepræsentantanciennitet: Antaget, at den afskedigede i henhold til tillidsrepræsentantreglerne havde krav på genansættelse. Da han ikke havde opnået genansættelse, blev han tilkendt en erstatning, som under hensyntagen til hans korte ansættelses- og tillidsrepræsentantanciennitet fastsattes til 50.000 kr. Der lagdes tillige vægt på, at han i henhold til organisationsaftale havde krav på genansættelse, for så vidt det efter ledelsens skøn var foreneligt med institutionens tarv.

FV 20/9 1994, godtgørelse 150.000 kr.; den afskedigede havde ikke udfoldet tilstrækkelig indsats for genindsættelse: En lønmodtagerrepræsentant opsagdes på grund af arbejdsgiverens økonomiske vanskeligheder. Pågældende havde i henhold til begge parters accept status som tillidsmand og kunne efter gældende regler kun afskediges med tvingende årsag. – Udtalt, at opsigelsesskrivelsen ikke vidnede om, at arbejdsgiveren havde gjort sig klart, hvilke pligter der påhvilede en arbejdsgiver, der ikke mener længere at kunne beskæftige en tillidsrepræsentant, som han hidtil har beskæftiget, og at arbejdsgiverens uvillighed til hurtigst muligt at finde et tidspunkt for et møde med hans organisation heller ikke vidnede derom. Endvidere havde arbejds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 289

giveren ikke helhjertet bestræbt sig på at finde andet arbejde til den pågældende. Arbejdsgiveren havde derfor ikke den nødvendige tvingende grund til afskedigelsen. Godtgørelse på 150.000 kr. tilkendt, idet det herved også toges i betragtning, at den afskedigede ikke med styrke havde fastholdt et ønske om genansættelse/genplacering og heller ikke aktivt havde ydet væsentligt bidrag til en sådan løsning.

FV 28/6 1994, erstatning svarende kun én måneds løn; kort ansættelsestid og afskedigelse ville være kunnet sket lovligt kort tid efter p.g.a. arbejdsmangel: Der forelå en erkendt uberettiget afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant. – Ved erstatningsudmålingen lagdes vægt på den korte ansættelse i virksomheden samt på, at afskedigelsen formentlig kunne være sket relativt kort tid efter på grund af arbejdsmangel, idet det pågældende arbejde i det væsentlige var færdiggjort. Herefter tilkendtes kun et beløb svarende til én måneds løn.

FV 12/3 1994, ingen godtgørelse p.g.a. egen skyld: En virksomhed ramtes af en eksplosionsagtig brand med store følgeskader, idet en medarbejder i kådhed havde kastet et kanonslag ind i et lokale, hvori der befandt sig et lakanlæg. Sikkerhedsrepræsentanten, der arbejdede på aftenholdet ved lakanlægget da branden opstod, og som også var talsmand og samarbejdsudvalgsmedlem, oplyste ikke, hvorledes den kunne være opstået, hverken til arbejdsgiveren eller politiet. Derimod havde han sammen med tillidsrepræsentanten et møde vedrørende sikkerheds- og samarbejdsproblemer med 2 kolleger. De 2 opsagde nogle dage senere deres job, og efterfølgende blev det klarlagt, at den ene havde forvoldt branden. Herefter blev sikkerhedsrepræsentanten bortvist uden gældende opsigelsesvarsel med den begrundelse, at han havde fortiet oplysninger om brandens opståen. Forbundet hævdede, at sikkerhedsrepræsentanten ikke havde set, hvem der kastede kanonslaget, og at udtalelser fra hans side herom derfor ville have haft karakter af gætteri og viderebringelse af rygter. – Udtalt, at det ikke kunne udelukkes, at den pågældende umiddelbart efter brandens opståen spontant havde udtalt sig om brandårsagen, uden at det dog herved kunne lægges til grund, at hans udtalelser var så klart unuancerede, som det efterfølgende var blevet hævdet. Herefter og ved sin adfærd umiddelbart efter branden og frem til dennes opklaring fandtes han imidlertid at have givet virksomheden tvingende årsager til at afskedige ham, men derimod ikke til bortvisning. Der fandtes dog efter det anførte ikke grundlag for at tillægge ham nogen godtgørelse i anledning af, at virksomheden under de givne omstændigheder bortviste og ikke afskedigede ham.

FV 18/4 1993; godtgørelse 30.000 kr. efter samtlige omstændigheder: En afskediget medarbejder, der var sikkerhedsrepræsentant, hævdedes at have mistet denne stilling gennem nyvalg. Han havde ved at anføre sit navn på opstillingslisten til valget tilkendegivet ønsket om genvalg, men navnet var på foranledning af virksomhedens direktør blevet slettet, hvorved pågældende blev frataget muligheden for at opnå genvalg. Begrundelsen for sletningen var en langtidssygemelding fra sikkerhedsrepræsentanten. Virksomheden antoges imidlertid inden valgets afholdelse at være underrettet om et brev fra Arbejdstilsynet til forbundet, hvoraf fremgik, at der ikke i Arbejdstilsynets regler var fastsat bestemmelser om valgbarhed af medarbejdere i forbindelse med virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. – Antaget, at valget i den afdeling, hvor den pågældende var beskæftiget, måtte anses for ugyldigt under hensyn til den begåede alvorlige fejl ved sletning af den pågældende medarbej-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 290

der af opstillingslisten. Det måtte endvidere henstå som uafklaret, om et egentligt efterfølgende omvalg med den afskedigede som opstillet kandidat ville have ført til genvalg. Et sådan omvalg fandt ikke sted, og en efterfølgende afstemning afholdt blandt samtlige medarbejdere om, hvorvidt de ønskede omvalg, kunne ikke bevirke, at det gamle valg kunne tillægges retsvirkning som et lovligt valg. Følgelig ansås den afskedigede fortsat som beskyttet som sikkerhedsrepræsentant på det tidspunkt, hvor opsigelsen fandt sted. Der ansås ikke at foreligge tvingende grunde til afskedigelsen i den pågældendes sygdom, og der blev tilkendt godtgørelse ud fra samtlige foreliggende omstændigheder på kr. 30.000,00.

FV 14/4 1993, godtgørelse mellem 50.000 og 75.000 kr. under hensyn til pågældendes anciennitet fra 1½ til 23 år i virksomheden, deres anciennitet som særligt beskyttede medarbejdere, til bedriftens alligevel forestående nedlukning samt til, at sagen ikke rummede elementer af organisationsforfølgelse: Der udmåltes en godtgørelse, der under hensyn til overenskomstens varslingsregler og de pågældendes anciennitet både i virksomheden (1½ til 23 år) og som særligt beskyttede medarbejdere, men samtidig under hensyntagen til, at virksomheden reelt var under nedlukning, og at ingen af afskedigelserne rummede elementer, der pegede i retning af en anfægtelse af tillidshvervene, fastsattes til mellem 50.000 og 75.000 kr. for de implicerede.

FV 21/2 1993, godtgørelse 25.000 kr. efter alt foreliggende; ancienniteten i virksomheden var 23 år: I forbindelse med nogle omfattende strukturændringer, der var nødvendige på grund af en betydelig omsætningsnedgang i en virksomhed, afskedigedes omkring 80 medarbejdere fordelt over hele bedriften. Blandt disse var også en sikkerhedsrepræsentant, der var den eneste ud af pågældende afdelings 9 medarbejdere, som blev afskediget. – Udtalt, at de kriterier, en virksomhed i en afskedigelsessituation lægger til grund ved bedømmelse af medarbejdernes kvalifikationer, også gælder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Sker der imidlertid afskedigelser inden for disse grupper, må kravene til virksomhedens bevis for manglende kvalifikationer være strenge, også set i lyset af, at der er tale om medarbejdere, som overenskomstmæssigt skulle vælges mellem de anerkendt dygtige arbejdere. Den afskedigede havde 23 års anciennitet, og han arbejdede i en afdeling, hvis produktionsområde kom fra en anden afdeling, hvor han var beskæftiget indtil en overflytning af arbejdet til hans nuværende afdeling. Han var endvidere den eneste ud af de 9 ansatte i denne afdeling, der blev afskediget. Under disse omstændigheder fandtes beviset for nødvendigheden af at afskedige ham ikke blot at være ført med en henvisning til, at han ved kvalifikationsvurderingen fik den laveste bedømmelse. Det måtte tillige kræves, at bedømmelsen viste, at han også var så åbenbart meget dårligere kvalificeret end sine kolleger, at der var tvingende nødvendigt at afskedige *netop* ham frem for nogen anden. Opmanden fandt ikke, at arbejdsgiveren havde ført dette bevis. Det antoges imidlertid, at en fortsættelse af arbejdsforholdet ud fra de i sagen foreliggende omstændigheder ikke havde nogen udsigt for sig. Der tilkendtes efter alt foreliggende den afskedigede en godtgørelse på 25.000 kr.

FV 20/2 1993, arbejdsmangel; godtgørelse 25.000 kr. bl.a. ud fra den afskedigedes korte funktionstid: En virksomhed, der bl.a. producerede ultralydsscannere, udskilte denne produktion og henlagde den til et nystiftet selskab. Kun 13 af den pågældende afdelings medarbejdere skulle følge med over i det nye selskab, og til brug for af-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 291

gørelsen af, hvem det skulle være, foretog virksomheden en kvalifikationsmæssig vurdering af hver enkelt medarbejder. I denne forbindelse fandt virksomheden, at to af medarbejderne ikke havde de fornødne kvalifikationer. Af disse var den ene valgt som sikkerhedsrepræsentant. Denne afskedigedes følgelig. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den pågældende var en særdeles velkvalificeret medarbejder med særlige kvalifikationer i forhold til den scanner, der var virksomhedens hovedprodukt, og som dækkede halvdelen af produktionen. Selv om virksomhedens vurdering af medarbejderens kvalifikationer var sket efter helt saglige kriterier, og selv om der i den vanskelige situation, virksomheden befandt sig i, måtte givet plads for et ret vidt skøn, fandtes det herefter ikke med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at der havde foreligget tvingende grunde til, at den pågældende sikkerhedsrepræsentant skulle være den ene af de to, der blev afskediget, ud af afdelingens i alt 15 ansatte. Afskedigelsen ansås følgelig uberettiget, og der tillagdes efter en samlet bedømmelse, herunder den korte tid, den afskedigede havde været sikkerhedsrepræsentant, den afskedigede en godtgørelse på 25.000 kr.

FV 4/2 1993, godtgørelser på hhv. 10.000 kr. og 75.000 kr. under hensyn til, at de afskedigede havde krav på yderligere varsel, samt til at den ene havde skaffet sig andet arbejde: En virksomhed afskedigede en tillidsmand og en sikkerhedsrepræsentant med henvisning til dokumenteret arbejdsmangel. Virksomheden havde ikke på fuldt tilstrækkeligt grundlag løftet bevisbyrden for, at der var tvingende grunde til at afskedige de to. Som sagen forelå, var der ikke grundlag for at bestemme, at tillidsrepræsentanten skulle genansættes. Han tilkendtes herefter under hensyn til samtlige foreliggende omstændigheder, herunder at han havde krav på et yderligere opsigelsesvarsel, 75.000 kr. Godtgørelsen til sikkerhedsrepræsentanten fastsattes ud fra tilsvarende synspunkter og under hensyn til, at han i opsigelsesperioden havde skaffet sig nyt arbejde, til 10.000 kr.

FV 13/6 1992, erstatning 18.000 kr. „efter alt foreliggende", ancienniteten var på 5 år, lønnen ikke oplyst, og den afskedigede var kronisk syg: En chauffør, der var sikkerhedsrepræsentant, afskedigedes med henvisning til langvarig sygdom, uagtet der var indgået aftale med den pågældende om arbejdsgiverrefusion af dagpenge for kronisk syge, jf. dagpengelovens § 28. Forbundet henviste til, at opsigelsen ikke var rimeligt begrundet i virksomhedens tarv, og at sygefraværet havde været forventeligt for virksomheden. – Udtalt, at arbejdsgiveren vidste, at den afskedigede havde rejst sag over for de sociale myndigheder om at opnå specialsæder til afhjælpning af følgerne af den ryglidelse, der var omfattet af hans aftale i henhold til dagpengeloven. Alligevel havde arbejdsgiveren forinden afskedigelsen undladt at undersøge, hvorvidt der var truffet – eller snart kunne forventes truffet – en endelig afgørelse vedrørende disse sæder, til trods for at en imødekommelse af ansøgningen kunne nedbringe det ubestrideligt meget høje sygefravær, pågældende havde haft. Under disse omstændigheder fandtes det ikke med nødvendig sikkerhed godtgjort, at afskedigelsen havde de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager. Der tillagdes efter alt foreliggende den afskedigede en erstatning på 18.000 kr., men som forholdet havde udviklet sig mellem parterne, fandtes en tilbagekaldelse af opsigelsen ikke at kunne komme på tale. Den afskedigede havde 5 års anciennitet.

FV 9/4 1992, godtgørelse 30.000 kr. efter en „samlet bedømmelse af parternes for-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 292

hold" og da ansættelsen var blevet bragt til øjeblikkeligt ophør; ansættelsestid ca. 6 år, aflønning ikke oplyst: En medarbejderrepræsentant i en selskabsbestyrelse blev afskediget med henvisning til gentagne, påtalte tilfælde af tilsidesættelse af virksomhedens normale samarbejdsorganer, hvorved arbejdsgiveren hævdede, at der var skabt mistillid til tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes daglige virke. Pågældende blev suspenderet, da der var tilgået virksomheden klager fra sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne. – Udtalt, at efter en skrivelse fra bestyrelsesformanden i august 1990 var der ikke samarbejdsproblemer på bestyrelsesplan med den afskedigede, og han blev genvalgt som medarbejderrepræsentant i samme måned, selv om kollegerne i oplægget til valget henviste til samarbejdsproblemer med dem. Den pågældendes særlige interesse i miljø- og sikkerhedsproblemer og den måde, han førte sine interesser frem på, var årsag til, at både sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne havde bedt virksomheden skride ind over for ham, men det lå ikke i deres henvendelse, at en sådan indskriden ikke kunne ske på anden måde end ved en afskedigelse. Herefter ansås det ikke med sikkerhed godtgjort, at der forelå tvingende årsager til afskedigelse. Efter indholdet af medarbejdernes henvendelse til virksomheden, og således som forholdene havde udviklet sig mellem den afskedigede og hans kollegaer samt virksomheden, antoges genansættelse ikke at kunne komme på tale. For den uberettigede afskedigelse, som skete til øjeblikkelig fratræden, tilkendtes han efter en samlet bedømmelse af parternes forhold en godtgørelse på 30.000 kr. Ansættelsestiden var 6 år.

FV 17/7 1991, godtgørelse 20.000 kr.; skønsmæssigt udmålt; ancienniteten var ca. 10 år, lønniveauet ikke oplyst: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel og på grundlag af en kvalifikationsbedømmelse af hver enkelt medarbejder. – Udtalt, at der forelå en produktionsnedgang, som ubestridt havde medført arbejdsmangel, således at antallet af arbejdere var reduceret fra 13 til 11 inden for det pågældende fagområde, og at den afskedigedes arbejdsfunktion var blevet udlagt til de tilbageblevne kolleger. Afdelingen var imidlertid trods afskedigelserne og omstruktureringen i det væsentlige intakt, og virksomheden fandtes ikke ved den foretagne kvalifikationsbedømmelse at have godtgjort, at den afskedigedes kvalifikationer var så meget dårligere end kvalifikationerne hos de tilbageblevne kolleger, at det ikke fortsat havde været muligt at beskæftige ham inden for sit fagområde, hvor han havde arbejdet i mange år. Den omstændighed, at dette måtte forudsætte en oplæring, fandt opmanden ikke i den foreliggende situation kunne føre til et andet resultat, idet oplæringen efter sin karakter ikke i tid og omfang gik ud over, hvad en arbejdsgiver måtte tåle, når alternativet er at afskedige en medarbejder med særlig beskyttelse. Med virksomhedens indstilling til den pågældende fandt opmanden ikke, der var grundlag for at annullere afskedigelsen, og den afskedigede blev herefter skønsmæssigt tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr. Ancienniteten var 10 år.

FV 30/11 1990, godtgørelse 30.000 kr. efter sagens omstændigheder, herunder den korte funktionstid på ca. 8 mdr.: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes den 19. januar 1990 med lovligt varsel med begrundelse i, at antallet af beskæftigede i virksomheden var gået ned under den grænse, der var fastsat som betingelse for valget. I øvrigt henviste arbejdsgiveren til, at der forelå arbejdsmangel. – Ud fra det foreliggende om medarbejderbestanden kunne afskedigelsen ikke begrundes med, at den nedre grænse for antallet af medarbejdere var overskredet. Og uanset om der fo-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 293

relå arbejdsmangel, fandtes det ikke godtgjort, at pågældendes kvalifikationer, der var vedligeholdt gennem fagets uddannelseskurser, var så forskellige fra kvalifikationerne hos 3 tilbageværende kollegaer, at der havde være tvingende grund til at afskedige netop ham. Herefter tilkendtes han en godtgørelse. I lyset af den meget korte tid, han havde fungeret, som tillids- og sikkerhedsrepræsentant (8 måneder) tilkendtes han en godtgørelse på 30.000 kr.

FV 30/5 1990, tilsidesættelse af reglementariske bestemmelser vedrørende køb af virksomhedens produkter kun til eget brug; kun erstatning for tilsidesættelse af det almindelige opsigelsesvarsel, men ikke for det særlige varsel for tillidsrepræsentanter: En arbejder, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev bortvist med henvisning til tilsidesættelse af de reglementariske bestemmelser for køb af virksomhedens produkter, ifølge hvilke disse alene måtte anvendes til personligt brug. Pågældende havde imidlertid til en bekendt overdraget noget af det, han havde købt i virksomheden. – Udtalt, at han herved havde tilsidesat klare regler for personalekøb, som han var bekendt med, og at det i øvrigt ikke var bestridt, at overtrædelsen afgav tilstrækkeligt tvingende grund til en almindelig opsigelse. Efter arbejdsretlig teori og praksis kræver en bortvisning imidlertid en forseelse af så ekstraordinær grov karakter, at det af hensyn til virksomheden, forholdene på denne eller lignende ikke kan forlanges, at virksomheden skal lade den pågældende forblive i virksomheden i opsigelsesperioden. I den konkrete sag ansås tilsidesættelsen af de reglementariske bestemmelser ikke at kunne betragtes som en forseelse af en sådan ekstraordinær grov karakter, at den kunne berettige til bortvisning af pågældende efter mere end 10 års ansættelse i virksomheden. Pågældende blev herefter tilkendt erstatning for manglende varsel som almindelig arbejder, medens der blev set bort fra det særlige varsel for sikkerhedsrepræsentanter.

FV 15/2 1990, godtgørelse 45.000 kr. svarende til ca. 3 måneders løn efter alt foreliggende: Indtil overenskomstfornyelsen 1973 havde en overenskomst fastslået, at en tillidsrepræsentantafskedigelse krævede tvingende grund. Bestemmelsen blev imidlertid ikke gentaget i de senere overenskomster, og det fremgik af et ændringsforslag fremsat af forbundet i 1973, at afskedigelsesværnet dengang havde været genstand for en forhandling. Der var imidlertid ikke tilvejebragt nærmere oplysninger herom eller om baggrunden for, at kravet om tvingende årsager ikke var blevet gentaget i de senere overenskomster. – Udtalt, at der under disse omstændigheder måtte lægges afgørende vægt på overenskomstens ordlyd, der i overensstemmelse med arbejdsretlig teori og praksis måtte føre til, at der ikke i overenskomsten – heller ikke når denne sammenholdtes med Hovedaftalens § 8, jf. § 4, stk. 4, – stilles krav om tvingende årsager som begrundelse for afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Den konkrete sag drejede sig imidlertid om en varslet stillingsændring. Det måtte, hvad dette angik, antages, at tillidsrepræsentantbeskyttelsen gik videre endnu og medførte, at en stillingsændring, der i realiteten gjorde det umuligt eller særdeles vanskeligt for tillidsrepræsentanten at varetage sine opgaver, ikke kunne gennemføres, selv om ændringen måtte være begrundet i rimelige driftsmæssige hensyn. Den konkret varslede ændring ville medføre, at den implicerede tillidsrepræsentant med en enkelt undtagelse aldrig i sin arbejdstid ville kunne være til stede på arbejdspladsen på samme tid som de kolleger, der havde valgt hende til tillidsrepræsentant. Den kontakt mellem en virksomheds ansatte og en tillidsrepræsentant, som må være en nødvendig forud-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 294

sætning for varetagelsen af tillidsrepræsentantopgaverne, måtte herved antages at være vanskeliggjort i en sådan grad, at den varslede ændring ikke kunne gennemføres. Da virksomhedens ledelse imidlertid havde fastholdt at ville gennemføre ændringen, måtte hun, der for tiden var sygemeldt, kunne kræve sig stillet, som om hun var afskediget. Efter alt foreliggende havde hun herefter krav på en godtgørelse på kr. 45.000 svarende til ca. 3 måneders løn. Overenskomsten fastslog, at spørgsmålet om den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse for uberettiget afskedigelse skulle afgøres endeligt af voldgiftsretten.

FV 30/8 1989, godtgørelse 25.000 kr. under hensyn til anciennitet på ca. 11 år, omstændighederne ved afskedigelsen og den retsstilling, pågældende havde opnået ved selv at indgå en aftale om fratrædelse: En tillids- og sikkerhedsrepræsentant afskedigedes i forbindelse med sin tilbagekomst fra barselorlov i anledning af problemer med at møde på arbejdet, efter at pasningsmulighederne for barnet var svigtet. Der var i denne forbindelse truffet aftale om nogle fridage. Overenskomsten fastslog, at hvervet som tillidsrepræsentant ikke måtte være årsag til afskedigelse, og at en tillidsrepræsentants afskedigelse først måtte finde sted efter forhandling mellem organisationerne. På denne baggrund krævede forbundet afskedigelsen annulleret, subsidiært betaling af en godtgørelse. Arbejdsgiveren påstod frifindelse og krævede selvstændig kendelse for, at afholdelse af møde mellem organisationerne, inden tillidsrepræsentanten fratræder virksomheden, opfylder kravet om forhandling. – Udtalt, at efter overenskomstens ordlyd kunne opsigelse ikke afgives og bortvisning ikke ske, førend den i bestemmelsen nævnte forhandling mellem organisationerne havde fundet sted. Den omstændighed, at der ikke i bestemmelsen fandtes frister for behandling af afskedigelsessager, kunne ikke føre til noget andet resultat. Herved bemærket, at Norm for Regler for behandling af faglig Strid forpligter organisationerne til inden for korte frister at deltage i den foreskrevne forhandling. Et andet resultat fandtes heller ikke at kunne udledes af reglerne i hovedaftalens § 8, idet regler i de kollektive overenskomster, som giver tillidsrepræsentanter en videregående beskyttelse end den, der følger af Hovedaftalen, i mangel af særlige holdepunkter ikke kan anses for fortrængt af denne. Selv om det ikke kunne statueres, at en tilsidesættelse af bestemmelsen medførte afskedigelsens ugyldighed, fandtes dog hensynet til at sikre reglens overholdelse at måtte føre til, at varslet for en opsigelse, der blev afgivet under tilsidesættelse af forhandlingspligten, tidligst burde regnes fra det tidspunkt, da den foreskrevne organisationsforhandling havde fundet sted. Som følge heraf blev der givet klageren medhold i hovedpåstanden, og klageren frifandtes for indklagedes selvstændige påstand. Efter indholdet af afskedigelsen, som havde form af en aftale med tillidsrepræsentanten, og efter de foreliggende oplysninger om det hændelsesforløb, som førte til, at tillidsrepræsentanten havde underskrevet denne aftale, fandtes der ikke at være grundlag for at tilsidesætte denne i medfør af aftalelovens § 31 eller 36. Ved vurderingen af, hvorvidt aftalen af andre grunde burde frakendes retsvirkning, måtte det tages i betragtning, at virksomheden forud for mødet havde besluttet at bringe ansættelsesforholdet til ophør, og at dette efter den forståelse af overenskomstens tillidsrepræsentantregel, som var statueret ovenfor, ikke kunne ske uden forudgående forhandling mellem organisationerne. Da formålet med bestemmelsen var at give organisationerne lejlighed til at vurdere, om der var fornødent grundlag for afskedigelse, fandtes det betænkeligt at antage, at tillidsrepræsentanten ved under de foreliggende omstændigheder at indgå på aftalen om fratræden havde

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 295

givet bindende afkald på den beskyttelse, der fulgte af overenskomsten. Herefter fandtes aftalen ikke at kunne lægges til grund, og forholdet måtte derfor bedømmes, som om den pågældende var blevet opsagt af virksomheden. Der var enighed mellem parterne om, at opsigelsen i så fald kun kunne ske, hvis der forelå tvingende grund. Selv om manglende fremmøde på arbejde som følge af børnepasningsproblemer også for en tillidsrepræsentants vedkommende kunne berettige til opsigelse, fandtes der dog ikke i det foreliggende tilfælde at have foreliggget en sådan aktuel misligholdelse, at opsigelse lovligt kunne ske. Efter bevisførelsen måtte det antages, at samarbejdsmulighederne mellem parterne var forskertset, og der var herefter ikke grundlag om at tage påstanden om annullationen af afskedigelsen til følge jf. princippet i Hovedaftalens § 4, stk. 3. Derimod fandtes virksomheden at måtte betale en godtgørelse. Ved fastsættelsen af denne blev der taget hensyn til ancienniteten, omstændighederne ved afskedigelsen og den retsstilling, den afskedigede havde opnået i kraft af aftalen om fratrædelse. Godtgørelsen fastsattes herefter til kr. 25.000.

FV 28/6 1989, erstatning 40.000 kr. „skønsmæssigt"; ancienniteten var ca. 30 år, lønnen pr. time oplyst, men ikke som grundlag for udmålingen af godtgørelsen: En medarbejder, der var arbejdsstudietillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, var blevet afskediget. Han fandtes beskyttet som tillidsrepræsentant i kraft af sin funktion som medarbejdervalgt medlem af selskabets bestyrelse. Det fandtes efter bevisførelsen ikke godtgjort, at det ikke havde været muligt efter nogen omskoling at beskæftige medarbejderen, der havde høj anciennitet, og som havde kendskab til arbejdet i hele virksomheden, i en anden afdeling af denne. Der havde således ikke foreligget de nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen. Da der imidlertid ikke fandtes grundlag for at underkende afskedigelsen, tilkendtes en erstatning, som skønsmæssigt ansattes til kr. 40.000.

FV 20/3 1989, godtgørelse 5.000 kr.; i nogen grad egen skyld: Den 2. juni 1988 afskedigede en virksomhed en sikkerhedsrepræsentant med gældende individuelt varsel, men til omgående fratrædelse. Hun havde i 1987 længerevarende sygeperioder, og der blev derfor oprettet en såkaldt § 12-erklæring efter dagpengeloven (afkald på dagpenge ved kronisk sygdom). I slutningen af 1987 skete det nogle gange, at hun kom for sent, og de for sene fremmøder tog til i begyndelsen af 1988, hvilket gav anledning til en påtale sluttende med en skriftlig advarsel den 15. april 1988. Hun kom herefter ikke igen for sent før den 2. juni, hvor forsinkelsen var på ½ time, hvilket så havde ført til opsigelsen. – Udtalt, at det ikke var godtgjort, at afskedigelsen skyldtes andre grunde end for sent fremmøde. En medarbejder har en ubetinget pligt til at overholde den daglige arbejdstid, og sikkerhedsrepræsentanten havde efter advarslen den 15. april ikke kunnet være i tvivl om, at virksomheden lagde afgørende vægt på, at hun mødte til tiden. Advarslen havde imidlertid fået den tilsigtede virkning, og under disse omstændigheder fandtes det overvejende betænkeligt at anse det for sene fremmøde den 2. juni på ½ time for en sådan tilsidesættelse af advarslen, at afskedigelsen kunne anses for begrundet i tvingende årsager, som overenskomsten krævede. Der blev herefter tilkendt hende en godtgørelse, der på grund af hendes eget forhold alene blev fastsat til kr. 5.000.

FV 30/11 1988, godtgørelse 75.000 kr. under hensyn til anciennitet på 17 år: En overenskomst bestemte, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt de anerkendt

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 296

dygtige medarbejdere, og at valget skulle godkendes af fagforeningen og anmeldes skriftligt over for den pågældende ledelse. Denne var herefter berettiget til over for den faglige organisation at gøre begrundet indsigelse mod valget inden 3 uger efter meddelelsen. Efter at der på en arbejdsplads var valgt en tillidsrepræsentant, der allerede i en periode havde været sikkerhedsrepræsentant, gjorde arbejdsgiveren imidlertid indsigelse mod valget med henvisning til samarbejdsvanskeligheder og opsagde efterfølgende den pågældende fra sin stilling. – Udtalt, at tillidsmandsreglerne ikke udtalte noget om, hvilke forhold der kunne gøre en indsigelse begrundet. Et rimeligt godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse er en betingelse for, at tillidsrepræsentantinstitutionen kan fungere efter sit formål. Det måtte derfor antages, at alvorlige samarbejdsvanskeligheder mellem ledelse og en valgt tillidsrepræsentant kunne være begrundet indsigelse, når disse samarbejdsvanskeligheder ikke hovedsagelig skyldes ledelsens forhold. Efter de under den konkrete sag fremkomne oplysninger ansås indsigelsen mod valget for at have været begrundet. Den valgte havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække. Der fandtes hverken i den pågældende hovedaftale eller i aftalen vedrørende tillidsrepræsentanter bestemmelser om underkendelse af usaglige eller ubegrundede afskedigelser. Herefter fandtes der ikke at have været hjemmel til at bestemme, at afskedigelsen skulle tilbagekaldes. Da den pågældende som sikkerhedsrepræsentant nød samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter, og da det i overensstemmelse med almindelige tillidsmandsregler måtte antages, at afskedigelse skulle være begrundet i tvingende årsager, og at en ubegrundet afskedigelse kunne medføre pligt til at betale godtgørelse, tilkendtes der den afskedigede en godtgørelse på kr. 75.000 under hensyn til, at han uden påtale havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække.

FV 29/10 1988, godtgørelse 40.000 kr. efter omstændighederne; lønniveauet ikke oplyst, ansættelsestid ca. 2 år: I en for en virksomhed vanskelig økonomisk situation afskedigedes ca. halvdelen af de ansatte medarbejdere i udviklingsafdelingen. Herunder blev også tillidsrepræsentanten, der var maskintekniker, sagt op. Udviklingsafdelingen beskæftigede imidlertid fortsat 5 maskinteknikere. Men arbejdsgiveren havde på grund af virksomhedens specielle karakter den opfattelse, at der ikke ville være arbejde til tillidsrepræsentanten på grund af, at denne havde mindre erfaring end de tilbageblevne med hensyn til virksomhedens produkter. Forbundet hævdede, at der ikke forelå de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager for afskedigelsen. – Udtalt, at det vel måtte erkendes, at det ikke ville have været muligt at erstatte enkelte af de andre maskinteknikere med tillidsrepræsentanten. Men virksomheden havde dog ikke, sådan som sagen var oplyst, løftet bevisbyrden for, at han ikke kunne have været fortsat i den arbejdsgruppe, hvor han arbejdede, i stedet for den medarbejder, der fortsat var beskæftiget dér, eller for at han ikke eventuelt kunne have været brugt i enkelte af funktionerne i de øvrige grupper. Tillidsrepræsentanten blev efter omstændighederne tilkendt en godtgørelse på kr. 40.000.

FV 26/10 1987, 30.000 kr.; fagforeningen passiv: En sikkerhedsrepræsentant blev afskediget, uden at der forelå den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund, ligesom den i overenskomsten fastlagte afskedigelsesprocedure ikke var blevet fulgt. Den lokale forbundsafdeling var imidlertid vidende om forholdet, uden man af den grund greb ind i tide. Den krænkede sikkerhedsrepræsentant blev herefter tilkendt et

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 297

beløb på 30.000 kr. under hensyn til den passivitet, forbundet havde udvist. Heri indeholdtes ikke noget bodsbeløb for selve overenskomstkrænkelsen.

FV 26/6 1987, arbejdsmangel i forbindelse med flytning til nye lokaler, der ikke var klar; godtgørelse 40.000 kr. men ingen genansættelse: En siden 1966 ansat arbejderske blev i 1982 valgt som tillidsrepræsentant, men afskedigedes i 1987. Anledningen var, at virksomheden skulle flytte over i en ny fabrik, som imidlertid på grund af vejrlig ikke var blevet bygget færdig til tiden. Da den gamle fabrik var blevet solgt til overtagelse, inden overflytningen kunne finde sted, måtte der foretages afskedigelser den 20. marts 1987. 13 blev opsagt, mens 3 forblev i virksomheden. Den 22. april fik tillidsrepræsentanten fra arbejdsgiveren underretning om, at hun ikke kunne forvente genansættelse, idet der henvistes til, at hun ikke besad de kvalifikationer, som man forventede af en tillidsrepræsentant. Overenskomsten hjemlede godtgørelse op til 50.000,00 kr. ved afskedigelser, der ikke havde tilstrækkelig tvingende grund, ligesom det ved arbejdsmangel krævedes, at tillidsrepræsentanten skulle være blandt de sidst opsagte. Endvidere måtte ansættelsesforholdet ikke afbrydes, medmindre der var tale om arbejdsmangel, før forbundet havde fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skulle påbegyndes inden 1 uge. – Udtalt, at ved opsigelsesskrivelserne var opsigelserne begrundet med, at man på grund af byggeriets forsinkelse ikke havde noget at flytte ind i. De afskedigede havde efter denne begrundelse en berettiget forventning om at blive genansat, når den ny fabrik var færdig. Det blev ikke ved afskedigelserne tilkendegivet, at ikke alle afskedigede kunne forvente genansættelse. Under disse omstændigheder havde forbundet ingen anledning til straks at rejse sag om berettigelsen af tillidsrepræsentantens opsigelse. Forbundets protest mod afskedigelsen, der fremkom inden 1 uge efter brevet af 22. april 1987, ansås herefter at være fremsat rettidig. Der var intet fremført til støtte for den begrundelse for den manglende genansættelse, som virksomheden havde anført, og det var heller ikke af virksomheden blevet godtgjort, at pågældende efter sine 20 års ansættelse ikke var i stand til at udføre de arbejdsopgaver, som de genansatte udførte. Afskedigelsen havde herefter ikke haft tvingende grund. Overenskomsten ansås at give adgang til at annullere den uberettigede afskedigelse. Under hensyn til sagens særlige omstændigheder fandtes det imidlertid rigtigst ikke at bestemme genansættelse. Derimod blev det pålagt virksomheden at betale en godtgørelse på 40.000,00 kr.

FV 23/4 1987, erstatning ikke tilkendt; egen skyld i form af manglende henvendelse til arbejdsgiveren om en ledigblevet stilling; den afskedigede havde fået andet arbejde: Ved spørgsmålet om hvorvidt der burde pålægges arbejdsgiveren at betale en godtgørelse for en retsstridig tillidsmandsafskedigelse, lagdes vægt på, at den afskedigede ikke havde rettet henvendelse til arbejdsgiverparten om sin interesse i en ledigbleven stilling. Et krav, om at han skulle overtage denne, var først blevet gjort gældende i klageskriftet til voldgiftsretten. Under hensyn hertil, samt under hensyn til, at han havde undgået indtægtstab efter at have fået anden ansættelse, ansås der ikke at foreligge en sådan krænkelse af tillidsmandsreglerne, at der var grundlag for at pålægge arbejdsgiveren at yde en større godtgørelse. Derimod fandtes denne efter omstændighederne at burde betale voldgiftsrettens omkostninger samt 10.000 kr. i sagsomkostninger til forbundet.

FV 28/8 1986, 50.000 kr.; henset til sagens forløb og en kendelse, der underkendte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 298

afskedigelsen: Ved en voldgiftskendelse var DSB blevet forpligtiget til over for Specialarbejderforbundet at anerkende, at afskedigelsen af en tillidsmand havde været uberettiget. Forbundet krævede herefter ved ny sag den pågældende genansat. Udtalt, at overenskomsten indeholdt detaljerede bestemmelser om, under hvilke betingelser en tillidsmand kunne afskediges og om den fremgangsmåde, man skulle følge ved afskedigelsen. Det måtte antages, at bestemmelserne skulle sikre, at en tillidsmand kunne forblive i sin stilling, hvis det efter en fagretlig behandling blev fastslået, at der ikke forelå tvingende årsager til afskedigelse. Herved blandt andet henvist til, at man, hvis reglerne i overenskomsten blev overholdt, måtte forvente, at en bindende afgørelse af sagen kunne foreligge inden opsigelsesfristens udløb. På denne baggrund ansås overenskomsten også at indeholde hjemmel til at kræve tillidsmanden genansat, hvis han havde måttet fratræde sin stilling, fordi den afgørelse, der underkendte opsigelsen, først havde kunnet foreligge efter opsigelsesvarslets udløb. Dette måtte i hvert fald gælde, hvis forsinkelsen ikke kunne lægges forbundet til last. Den foreskrevne fremgangsmåde havde ikke været fulgt ved afskedigelsen af den pågældende tillidsmand, og kendelsen forelå på trods heraf kun en måned efter hans fratræden. Udgangspunktet måtte herefter være, at genansættelse skulle finde sted. Det var imidlertid ikke længere muligt at beskæftige ham med det samme arbejde, fordi de arbejdsfunktioner, han havde bestridt, ikke længere blev varetaget af DSBs personale. Grundlaget for en genansættelse ansås som forholdene nu var at være smuldrede, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for en påstand om pligt til genansættelse. Under hensyn til sagens forløb og den første kendelse tilkendtes der herefter Specialarbejderforbundet på tillidsmandens vegne 50.000 kr.

FV 18/8 1986, erstatningen reduceret; den afskedigede havde ikke på bevissikker måde havde skaffet sig arbejdsgiverens tilladelse til den frihed, som havde givet anledning til afskedigelsen: En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes med henvisning til, at han havde forladt arbejdspladsen for tidligt. Han hævdede imidlertid, at han havde fået tilladelse til at gå. Afskedigelsen kendtes uberettiget. I denne forbindelse udtalt, at såvel efter forudsætningerne bag overenskomstens tillidsmandsregel og almindelige retsgrundsætninger var der hjemmel for, at der kunne tilkendes erstatning. Da det kunne bebrejdes sikkerhedsrepræsentanten, at han ikke på en mere bevissikker måde skaffede sig arbejdsgiverens tilladelse til at få fri, fandtes der at burde ske en reduktion af erstatningskravets størrelse.

FV 23/8 1985, erstatning svarende til 4 måneders løn tilkendt for manglende opsigelsesvarsel, selv om den afskedigede straks havde fået nyt arbejde: En tillidsmand henvendte sig efter lang tids sygdom til arbejdsgiveren og meldte sig rask, idet han dog samtidig gjorde opmærksom på, at lægen havde frarådet ham at genoptage sit sædvanlige arbejde som chauffør, idet det hermed forbundne løftearbejde var for fysisk krævende. Lægen havde dog givet udtryk for, at den pågældende kunne beskæftiges med mindre belastende arbejde. På denne baggrund afskedigedes tillidsmanden med henvisning til, at det ikke var muligt at tilbyde lettere arbejde. – Antaget, at det ikke var tilstrækkeligt godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i tvingende årsager, som overenskomsten krævede. Tillidsmanden blev herefter tilkendt erstatning svarende til 4 måneders løn m.v., svarende til det pligtige varsel, idet arbejdsgiveren havde effektueret afskedigelsen uden varsel. Tillidsmanden havde kort efter fratrædelsen fået nyt arbejde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 299

FV 20/2 1985, godtgørelse 20.000 kr.; der ville tillige blive udbetalt fratrædelsesgodtgørelse: Uberettiget afskedigelse p.g.a. teknologiske omlægninger, hvor omflytning af tillidsmanden burde have fundet sted. – Da tillidsmandsreglerne kun gav hjemmel for at tilkende en godtgørelse, og da underkendelse af en afskedigelse som usaglig i almindelighed var henlagt til et særligt nævn, blev der alene statueret, at arbejdsgiveren skulle udrede en sådan godtgørelse på 20.000 kr. Herved bemærket, at der ifølge opsigelsesskrivelsen ville blive udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn.

FV 30/4 1984, godtgørelse 57.000 kr.; henset til forholdsvis ringe anciennitet, Afskedigelsesnævnets praksis og en overenskomstbestemmelse, der satte godtgørelsen til mellem 16 og 20 ugers løn: Udtalt: *„Det må imidlertid være opmandens opfattelse, at samarbejdet mellem virksomheden og L er fuldstændig ødelagt, hvorfor der ikke kan være tale om at imødekomme klagernes principale påstand. Derimod finder opmanden, at L for den skete afskedigelse har krav på en godtgørelse. Denne godtgørelse findes passende, alle omstændigheder taget i betragtning, herunder den afskedigedes forholdsvis ringe anciennitet, praksis fra Afskedigelsesnævnet samt den udtrykkelige overenskomstbestemmelse i § 43, stk. 4, i den mellem parterne gældende overenskomst, at kunne fastsættes til* ***kr. 57.000,00*** *til fuld og endelig afgørelse."* Den omtalte overenskomstbestemmelse indeholdt følgende: *„**Stk. 4.** Ønskes det fra arbejdsgiverside, at tillidsmanden fratræder straks, vil der afhængig at tillidsmandens anciennitet og virksomhedens eller afdelingens størrelse være at yde ham en erstatning svarende til hans løn i mindst 16 og højst 20 uger. Maksimumsbeløbet er bl.a. betinget af mindst 3 års anciennitet som tillidsmand i virksomheden."*

FV 14/6 1982, tilkendt erstatning på 25.000 kr. under hensyn til anciennitet på 15 år: En tillidsmand afskedigedes uberettiget p.g.a. arbejdsmangel, idet det ikke var godtgjort, at hans kvalifikationer var væsentligt ringere end kollegernes. – Udtalt, efter at det var fastslået, at genansættelse ikke kunne statueres: *„I overensstemmelse med klagernes subsidiære påstand findes der i stedet at burde tilkendes O en godtgørelse for den uberettigede afskedigelse, jf. herved princippet i hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e. Under hensyn til at O efter sin læretid har været ansat i virksomheden i 15 år, findes erstatningen passende at kunne fastsættes til 25.000 kr."*

FV 19/2 1981, erstatning 95.000 kr.; bortvisning havde fundet sted på et ganske utilstrækkeligt grundlag; afskedigelsen var i særlig grad egnet til at nedsætte den afskedigedes almene omdømme; krænkelsen accentueredes i kraft af, at afskedigelsen havde form af en bortvisning: Udtalt: *„Bestemmelsen i § 2, stk. 2, findes utvivlsomt at give voldgiftsretten adgang til at tilkende en skønsmæssig udmålt erstatning ved uberettiget afskedigelse, og en sådan erstatning findes at burde tilkendes P. Ved fastsættelsen af erstatningen vil der være at tage hensyn til, at afskedigelsen (bortvisningen) skete på et ganske utilstrækkeligt grundlag og derfor indebærer en alvorlig krænkelse af de tillidsmandsretlige regler. Der vil også være et tage hensyn til, at baggrunden for uoverensstemmelsen bevirkede, at afskedigelsen i særlig grad var egnet til at kunne nedsætte Ps almene omdømme, og at det væsentligt forøgede det krænkende i behandlingen af tillidsmanden, at afskedigelsen endog skete i form af en bortvisning. – Efter alt foreliggende findes erstatningen til tillidsmand P skønsmæssigt at kunne fastsættes til 95.000 kr."*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 300

FV 22/10 1980, erstatning 15.000 kr. skønsmæssigt inkl. 7.700 kr. for færdiggørelse af akkord; forbundet havde krævet 31.000 kr. svarende til 3 måneders løn samt et akkordbeløb på 3.887 kr.: En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes med henvisning til arbejdsmangel. – Udtalt, at det ikke kunne anses for godtgjort, at der, når det arbejde, som den pågældende var i gang med ved afskedigelsen, var færdigt, ikke ville være mere arbejde til ham på pladsen. På den anden side måtte man gå ud fra, at der ville være indtrådt arbejdsmangel inden udløbet af det gældende opsigelsesvarsel. Herefter fastsattes en skønsmæssig erstatning på 15.000 kr. inkl. 7.700 for færdiggørelse af akkord. Forbundet havde krævet 3 måneders løn svarende til 31.000 kr. samt et akkordbeløb på 3.887 kr. i erstatning.

FV 13/6 1980, godtgørelsen udmålt i analogi af funktionærlovens regel om usaglig afskedigelse bortset fra kravet om mindste ansættelsestid: En overenskomst for socialrådgivere fastslog, at tillidsrepræsentanter kunne afskediges af dem tilregnelige årsager, og at der forinden afskedigelse normalt skulle forhandles mellem overenskomstens parter. To tillidsrepræsentanter afskedigedes med henvisning til, at de havde givet anledning til uro på arbejdspladsen. – Udtalt, at overenskomsten ikke kunne fortolkes på samme måde som i de tilfælde, hvor de overenskomstmæssige tillidsmandsregler kræver tvingende grund for afskedigelse. Der var ikke forhandlet inden afskedigelsen, som overenskomsten krævede. I et tilfælde som det foreliggende, hvor de forhold, der var tale om, var egnede til forhandling, kunne den omstændighed, at sådan kun „normalt" krævedes, ikke fritage arbejdsgiveren for forhandlingspligten. Arbejdsgiveren fandtes ikke at have godtgjort, at der var rimelig grund til at skride til opsigelse, og afskedigelserne kunne herefter ikke anses for begrundet i tilregnelige årsager. Videre udtalt: *„Når overenskomstreglerne ikke angiver følgerne, findes der ikke grundlag for at anse ansættelserne som opretholdt og med hensyn til økonomisk følge ikke grundlag for at fastsætte en godtgørelse af væsentlig anden størrelsesorden end den, der fremgår af funktionærlovens § 2 b. Denne bestemmelse skønnes at kunne anvendes analogisk bortset fra kravet om mindsteansættelsestiden som betingelse for ret til godtgørelse."*

FV 10/5 1979, erstatning svarende til 13 ugers løn: En sikkerhedsrepræsentant forlod den 22. november 1978 sit arbejde uden at underrette ledelsen om, at han var syg. Dagen efter sendte han meddelelse om, at han sygemeldte sig på grund af meniskenskade. Arbejdsgiveren fandt ikke, at han var forpligtet til at betale sygedagpenge. Den 14. december modtog virksomheden imidlertid fra sikkerhedsrepræsentantens bopælskommune et brev, hvori det oplystes, at han havde meddelt, at han holdt ferie i perioden 11. til 16. december. Herefter tilskrev virksomheden ham, at han havde bragt sit ansættelsesforhold til ophør i kraft af det passerede. Lægen udstedte erklæring på, at han stadig på tidspunktet for ferien måtte betragtes som sygemeldt, således at en udenlandsrejse i denne forbindelse måtte betragtes som et naturligt led i rekreationsperioden. – Udtalt: *„Foreløbig bemærkes, at der ikke ses at have foreligget grunde, som kunne motivere en bortvisning af sikkerhedsrepræsentanten. Det i overenskomstens punkt 15, stk. 10, nævnte varsel burde være givet i forbindelse med opsigelsen. – I øvrigt finder opmanden ikke, at det er godtgjort, at der har foreligget tvingende grunde til at afskedige sikkerhedsrepræsentanten, og der bør under de foreliggende omstændigheder tillægges ham en erstatning for uberettiget afskedigelse. erstatningen kan passende ansættes til 13 ugers løn. – En faglig*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 301

voldgiftsret har ikke uden særlig vedtagelse af overenskomstparterne hjemmel til at pålægge bod, og denne påstand kan derfor ikke tages under påkendelse."

FV 17/11 1976, hensyn til tabet, til at afskedigelsen ikke skyldtes, at arbejdsgiveren ønskede at komme af med tillidsmanden, til at han ikke havde protesteret betids og at han havde fået andet arbejde: En chauffør, der var tillidsrepræsentant, og som ifølge overenskomsten kun kunne afskediges med tvingende grund, blev afskediget i anledning af, at den vogn, han betjente, var blevet afmeldt, uden at der var blevet indkøbt en anden vogn. Virksomheden beskæftigede stadig 7 chauffører, hvoraf 3 førte vogne svarende til den afmeldte. – Udtalt, at der ikke var grundlag for at antage, at chaufførerne kun var blevet ansat til at køre en bestemt vogn. Under disse omstændigheder var afskedigelsen uberettiget, idet hensynet til de andre chaufførers eventuelt større anciennitet måtte vige for hensynet til beskyttelsen af tillidsrepræsentanten. Tillidsmandsreglerne gav ret til et opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter på 4 måneder undtagen ved arbejdsmangel, hvor kun det sædvanlige overenskomstmæssige varsel på 1 uge gjaldt. Herefter blev erstatningen i mangel af nærmere oplysninger om tillidsrepræsentantens tab ikke fastsat til lønnen for 4 måneder, men skønsmæssigt, idet 4-måneders varslet kun gjaldt ved andre afskedigelsesårsager end arbejdsmangel. Herved blev det lagt til grund, at der ubestridt var lidt et tab, ligesom det blev taget i betragtning, at en uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant er en alvorlig krænkelse af det fagretlige system. På den anden side blev det også taget i betragtning, at der ikke var holdepunkter for at antage, at afskedigelsen skyldtes et ønske om at komme af med den pågældende som tillidsrepræsentant, og at han allerede på et tidligt tidspunkt havde fået et vist varsel om afskedigelsen og ikke syntes at have protesteret over for arbejdsgiveren herimod, samt at han på et ikke oplyst tidspunkt havde fået andet arbejde.

FV 10/12 1971, erstatning svarende til 4 måneders faktisk løn samt bod til forbundet: Udtalt, at der under en afskediget tillidsrepræsentants funktionsperiode havde fundet flere ulovlige arbejdsnedlæggelser og klubmøder sted i arbejdstiden. Det måtte antages, at tillidsrepræsentanten bar ansvaret for klubmøderne, mens hans ansvar for en strejke ikke på det foreliggende grundlag med sikkerhed kunne lade sig fastslå, men han deltog i et afholdt demonstrationstog. Herfor var der pålagt arbejderne bod, ligesom tillidsrepræsentanten var blevet tildelt en alvorlig advarsel. Et nyt møde i arbejdstiden, som gav anledning til afskedigelsen, måtte utvivlsomt berettige til samme, såfremt tillidsrepræsentanten havde indkaldt til mødet. Indkaldelsen af en del af de indkaldte skete imidlertid til tider, der lå uden for de pågældendes arbejdstid, og det måtte antages, at han havde advaret de arbejdere, der inden for deres arbejdstid deltog i mødet, mod at gå til dette. Efter det oplyste måtte det anses for overvejende betænkeligt at fastslå, at tillidsrepræsentantens undladelse af at afbryde mødet havde indebåret en sådan tilsidesættelse af hans pligter som tillidsrepræsentant, at det burde være udslagsgivende ved bedømmelsen af afskedigelsens berettigelse. Herefter kunne det ikke statueres, at afskedigelsen havde været begrundet i tvingende årsager som af overenskomsten krævet. Ret til genansættelse blev ikke statueret, idet der var grund til at befrygte, at tillidsrepræsentanten efter en genansættelse ikke ville være i stand til at medvirke til rolige og stabile arbejdsforhold. Videre udtalt: *„Der vil derimod være at tilkende den afskedigede tillidsmand erstatning, efter de nedlagte påstande svarende til 4 måneders løn. Ved beregningen af erstatningen*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 302

vil der være at tage hensyn til tillidsmandens faktiske løn og ikke blot til mindstebetalingen for timelønsarbejde, som dannede grundlaget for det af værftet ved afskedigelsen tilbudte beløb 8.097 kr. Efter det foreliggende vil erstatningen være at fastsætte til 14.175 kr. – Endvidere vil værftet for den skete overtrædelse af overenskomstens § 4, stk. 1, 3. afsnit, have at betale en bod, der findes at burde bestemmes til 10.000 kr.“

FV 11/11 1969, erstatning ud over løntabet i opsigelsesperioden: Erstatning til en bortvist tillidsmand fastsat til lønnen for varselsperioden *„og herudover en erstatning.*“

FV 7/8 1967, erstatning udmålt under hensyn til den afskedigedes unødige hindring af arbejdet: Det antoges, at en tillidsmand var afskediget uden tilstrækkelig grund med henvisning til arbejdsvægring. – Udtalt at *„der vil derimod være at tilkende tillidsmanden en erstatning, der under hensyn til de unødige hindringer, som han lagde i vejen for arbejdets udførelse, vil være at fastsætte til 2.000 kr.“*

FV 27/12 1942, erstatning udmålt under hensyn til, at den afskedigede, der havde fået anden plads, mistede fordelen ved en langvarig anciennitet: Den omstændighed, at en arbejdsgivers faktor havde givet arbejdsgiveren valget mellem sig og tillidsrepræsentanten, kunne ikke i sig selv anses som tvingende afskedigelsesgrund efter overenskomsten i relation til sidstnævnte, og at de episoder, der gav faktoren anledning til at indtage dette standpunkt, i øvrigt ikke i forbindelse med dette kunne gøre afskedigelsen af den pågældende tillidsrepræsentant berettiget. Videre antaget, at følgerne af uberettiget afskedigelse i hvert enkelt tilfælde er overladt til voldgiftsrettens skøn over, om følgen bør være genansættelse eventuelt i forbindelse med erstatning eller om den alene skal være erstatning. Under hensyn til at tilfredsstillende samarbejde ikke kunne forventes, fastsattes følgen i den foreliggende sag at være erstatning. Tillidsrepræsentanten havde ved virksomhedens foranledning fået en anden plads, men da han havde mistet den fordel, der måtte antages at være forbundet med mangeårig tilknytning til en arbejdsgiver, ansattes erstatningen til 600 kr.

FV 22/7 1940, erstatning udmålt under hensyn til, at den afskedigede havde været beskæftiget i fabrikken i en længere årrække: Udtalt: *„Efter alt foreliggende findes opmanden ikke at kunne tage forbundets påstand om, at fabrikken tilpligtes at genantage B som tillidsmand til følge, hvorimod der bør tillægges ham en erstatning, som i betragtning af, at det drejer sig om en arbejder, der har været beskæftiget i virksomheden i en længere årrække, findes at burde bestemmes til 1.000 kr., der pålægges Textilfabrikantforeningen og fabriken in solidum.“*

FV 18/12 1934, erstatning sat til mindre end den tabte arbejdsfortjeneste: Udtalt: *„Under de således foreliggende omstændigheder vil fabrikant P for den overenskomststridige afskedigelse have at betale klagerne på tilskærer Ss vegne en erstatning, der dog ikke kan sættes til det påståede beløb, men efter de særlige omstændigheder findes at kunne bestemmes til 300 kr.“*. Det bemærkes, at den tabte arbejdsfortjeneste i den periode, hvor pågældende var arbejdsløs, var på 800 kr.

FV 26/4 1933, betydningen af en forlængelse af det tidsrum, i hvilket den afskedigede

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 303

havde været arbejdsløs på grund af hans organisations uhensigtsmæssige processkridt: Udtalt: *„Hvad angår størrelsen af den N tilkommende erstatning, har sammenslutningen gjort gældende, at da kravet om hans genindtrædelse som tillidsmand blev fremsat, var firmaet afskåret fra at indgå herpå, idet det i så fald ville kunne hævdes, at firmaet havde erkendt kravets rigtighed; man lovede derimod at genantage ham som maskinformer, når der blev noget mere at bestille, og på et den 19. jan. afholdt mæglingsmøde fastholdt man dette standpunkt; ved at afslå tilbudet har N selv bevirket, at han har været ubeskæftiget hos firmaet ud over en ganske kort tid. Nu følger det imidlertid, af det foran anførte, at N uden at skade sin retsstilling har kunnet afslå et tilbud, der ikke omfattede hans genindtrædelse som tillidsmand. Derimod må det tages i betragtning til ugunst for ham, at der i anledning af hans afskedigelse ved klageskrift af 2. marts 1933 fra De samvirkende Fagforbund blev rejst sag ved Den faste Voldgiftsret, der i kendelse af 23. s.m. henviste tvisten til faglig voldgift; for den ved dettes fejlagtige sagsanlæg skete forlængelse af det tidsrum, i hvilket N har været arbejdsløs, må firmaet være ansvarsfrit."*

FV 29/8 1932, erstatning udmålt under hensyn til, at arbejdsgiveren ved en genansættelse ville blive i stand til at afskedige tillidsmanden på lovligt grundlag: En genindsættelse kunne ikke komme på tale i det foreliggende tilfælde, da det ville medføre sådan risiko for forviklinger og ulemper, at det ikke ville være til nogens tarv, om genindsættelse fandt sted. Herefter blev der alene udmålt en erstatning til dækning af den afskedigedes personlige tab, hvorved hensås til, at arbejdsgiveren ville kunne blive i stand til at afskedige ham på retmæssigt grundlag. Således udtalt: *„Herefter skønnes da Ls ret til genindsættelse – overensstemmende med fornævnte almindelige retsregel – at burde omsættes til et pengebeløb til dækning af det ham ved afskedigelsen påførte personlige tab. Ved ansættelsen af denne erstatning findes de nu at måtte regnes med den mulighed, som ikke helt fjernt liggende, at skibsværftet vilde kunne blive i stand til at afskedige L på retmæssigt grundlag, eventuelt efter givet overenskomstmæssigt varsel."*

ØL 22/6 1995, 18. afd. a.s. nr. B-2736-94; godtgørelse 150.000 kr.; hensyn til samtlige foreliggende omstændigheder: En lønmodtager havde siden 1973 været ansat i et aktieselskab, senest projektstyringsafdelingen. Den 13. marts 1991 var han blevet valgt som suppleant for det af medarbejderne valgte bestyrelsesmedlem, og han indtrådte som bestyrelsesmedlem 17. februar 1993. Den 29. december 1992 var han blevet opsagt til fratræden med udgangen af juni 1993 grundet strukturtilpasninger, men med virkning fra 31. december 1992 blev aktierne i aktieselskabet solgt til et nyt aktieselskab, og det gamle aktieselskab skiftede navn i samme forbindelse. Der var enighed om, at lønmodtageren var omfattet af den særlige beskyttelsesregel, der gælder medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og at der derfor skulle foreligge tvingende grunde for, at afskedigelse kunne finde sted, og sådanne antoges ikke at være til stede. – Under hensyn til samtlige foreliggende omstændigheder tilkendtes der en godtgørelse på 150.000 kr.

Den evt. tilkendte *erstatning kan ikke uden videre betragtes som løn i arbejdsløshedsforsikringsmæssig sammenhæng med deraf følgende betydning for dagpengeretten overfor A-kassen*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 304

B 16/6 1986, Københavns Byret, afd. G, 1957/1985, beløb for uberettiget tillidsmandsafskedigelse: En sikkerhedsrepræsentant var blevet afskediget på grund af nogle udtalelser, han var fremkommet med til et dagblad. Det blev imidlertid ved faglig voldgift statueret, at afskedigelsen var uberettiget. Arbejdsløshedskassen bestemte, at det beløb, der var udbetalt for den uberettigede afskedigelse, var erstatning for løn, hvorfor kassen ikke mente, at der forelå en berettigelse til at oppebære dagpenge ved siden af. – Udtalt, at en tillidsrepræsentant i hvert fald under de foreliggende omstændigheder, hvor afskedigelsen havde relation til hvervet som sikkerhedsrepræsentant, burde stilles bedst muligt, navnlig således at en tilkendt erstatning som hovedregel burde sidestilles med en egentlig godtgørelse. Herved lagdes også i nogen grad vægt på det forhold, at en afskedigelse kunne medføre risiko for, at tillidsrepræsentanten ville have vanskeligt ved på kortere sigt at opnå anden beskæftigelse inden for branchen. Herefter fandt Retten i mangel af en mere entydig tilkendegivelse herom i den pågældende voldgiftskendelse (af 21. september 1983), at den tildelte erstatning ikke primært skulle anses som erstatning for løntab i den gældende opsigelsesperiode, men i højere grad skulle opfattes som udtryk for en egentlig godtgørelse til tillidsrepræsentanten (som ikke afskar kravet på dagpenge).

Hvis afskedigelsen tillige er *usaglig* i henhold til de herfor gældende regler (f.eks. DA/LO-hovedaftalens § 4 eller funktionærlovens § 2 b), men ikke underkendes, skal der tillige *udmåles en godtgørelse herfor*. Den lige nævnte almindelige erstatning/godtgørelse vil ikke uden videre kunne lægges sammen (*„kumuleres“*) med dette eventuelle krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til de herfor gældende regler. De to aspekter af en afskedigelsessag kan således ikke anskues hver for sig og isoleret fra hinanden. Tværtimod er der en klar tendens til at udmåle et samlet beløb uden nærmere specifikation. Dette ligger for godtgørelsesreglernes vedkommende allerede i disses natur – godtgørelse for urimelig afskedigelse skal således normalt udmåles ud fra *„samtlige sagens omstændigheder“*, d.v.s. også under hensyn til størrelsen af den almindelige erstatning, der kan komme på tale for det lidte tab.

Om *den del af den økonomiske oprejsning, der vedrører kravet på løbende løn i en periode, hvor arbejdsforholdet ikke kan anerkendes som afbrudt*, henvises til det ovenfor under reglerne om bevarelsen af stillingen anførte.

Det følger i øvrigt af almindelige regler, at den lønmodtagerrepræsentant, der mener sig afskediget i strid med overenskomsten, *må gøre indsigelse passende hurtigt*, idet muligheden for at anfægte det skete ellers kan gå tabt.

FV 19/5 1995, arbejdsgiveren skal have mulighed for at genoverveje situationen: Den påstået retsstridige afskedigelse fandt sted 10/3, men indsigelsen blev først

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 305

fremført 26/4 – herefter havde pågældende fortabt sin ret til at gøre tillidsrepræsentantstatus gældende, idet han herved havde forhindret arbejdsgiveren i at genoverveje opsigelsen inden den fastsatte fratrædelsesdato.

1.4.3. Tilrettelæggelse af en afskedigelsessag

Såfremt alle aspekter af en tillidsmandsafskedigelse kører ved faglig voldgift, opstår kun det problem, der ligger i klarlæggelsen af grundlaget for de krav, der kan rejses. Hvad de økonomiske konsekvenser angår, er problemet især at finde ud af, hvornår der kan kræves erstatning og/eller godtgørelse og/eller bod. De kollektive overenskomster er desværre udformet således, at man ofte må nære tvivl om, hvilke økonomiske krav de hjemler i afskedigelsessituationen.

Der kan imidlertid også opstå problemer på det rent processuelle plan, altså med hensyn til ved hvilket afgørelsesorgan og hvordan sagen skal køres. Som det allerede er berørt ovenfor under 1.3 (om, hvilken retsinstans, der afgør tvister), kan en faglig voldgiftsret (eller et afskedigelsesnævn) således ikke at kunne pålægge arbejdsretlig bod, uden at der er enighed herom mellem parterne i den enkelte sag (eller i form af en overenskomstklausul herom). Ej heller vil voldgiftsretten mod en parts protest kunne tage de aspekter i betragtning, som har med oprejsningen for usaglig afskedigelse at gøre, såfremt sager af denne art ifølge overenskomsten er henlagt til et særligt afskedigelsesnævn.

Det er bemærkelsesværdigt, at der sjældent på overordnet plan er fastlagt regler der sikrer, at alle dele af en tillidsmandssag behandles samme sted – mest naturligt ved afskedigelsesnævn eller faglig voldgift. Kan der ikke opnås nogen aftale mellem de konkrete parter om en sådan samling af sagen (og om rettens beføjelsen til at pålægge sanktioner), er det væsentligt at procedere og nedlægge påstandene således, at man ikke f.eks. ved den faglige voldgiftsbehandling lukker muligheden for at gå til Arbejdsretten.

Det er imidlertid ganske vanskeligt at sige, hvorledes der ud fra dette hensyn skal disponeres for at undgå retstab. Se f.eks. udtalelsen i FV 14/9 1977, hvori det fastslås, at bodsspørgsmålet henhører under Arbejdsretten, sammenholdt med udtalelsen i AT 1984/58 (AR 9997 – 10.021) i henhold til hvilken det er Arbejdsrettens faste praksis, at *„sager om afskedigelse m.v. af tillidsmænd finder deres endelige afgørelse ved faglig voldgift uden at kunne indbringes for Arbejdsretten"*. Man bør dog selvsagt undgå at tilrettelægge sagen eller proceduren således, at den faglige voldgiftsret eller Afskedigel-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 306

sesnævnet uforsætligt af parterne inspireres til at lade det element indgå i den samlede afvejning af sagens omstændigheder, som har med krænkelsen af overenskomsten *som sådan* og sanktioneringen af samme at gøre *uden* at vedrøre den krænkede tillidsmands tab og oprejsning. Tværtimod bør retten opfordres til at lade det klart fremgå af kendelsen, hvad der er *holdt uden for* denne. Dette er ganske vist ikke af betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren alligevel næppe kan forventes pålagt bod ved Arbejdsretten, fordi det er undskyldeligt, at han er skredet til afskedigelse. Men det *kan* have betydning i de grove, helt uundskyldelige tilfælde, hvor afskedigelsen f.eks. er foretaget under omstændigheder, der får den til at fremstå som et overgreb mod fagorganisationen og ikke blot som et mod tillidsmanden vendt skridt, der måske endog er helt uden sammenhæng med dennes tillidsmandsfunktioner.

Det er betænkeligt, at de fagretlige regler på et så afgørende område er i den grad komplicerede, at de reelt ikke er operativt anvendelige eller rettere kun er anvendelige under omstændigheder, som indebærer en stor risiko for retstab for de implicerede. Se også bemærkningerne ovenfor under 1.3 om, hvilken retsinstans, der afgør tvister.

1.5. Tidspunktet for beskyttelsens indtræden og ophør

Indtræden

Tillidsmandsbeskyttelsens formål er ikke blot at sikre den enkelte tillidsmand, men også at beskytte tillidsmandsinstitutionen som sådan. Dette indebærer, at det ikke blot er den allerede fungerende tillidsmands frygt for konsekvenserne af en for aktiv indsats, der søges opvejet gennem disse regler, men også medarbejdernes frygt for overhovedet at lade sig vælge til en sådan funktion. Også for at undgå, at arbejdsgiveren omgår reglerne om tillidsmandsbeskyttelsen ved at afskedige den valgte inden valgets formelle godkendelse, antages det derfor normalt, at *beskyttelsen indtræder fra det øjeblik, hvor arbejdsgiveren – eller hans organisation – bliver bekendt med valget*.

Det kritiske tidspunkt er altså i praksis det, hvor underretningen om valget bevisligt finder sted. Fra dette tidspunkt kan opsigelse ikke finde sted uden iagttagelse af de særlige regler om opsigelse af tillidsmænd. Dette gælder, selv om tillidsmandens funktionsperiode endnu ikke er begyndt – i alt fald når valget finder sted i rimelig tidsmæssig tilknytning til funktionsperiodens begyndelse. Derimod på-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 307

virkes en allerede forinden underretningen afgivet opsigelse ikke af, at den afskedigede senere vælges til tillidsmand. Fratrædelsen kan her finde sted på normal måde. Se i øvrigt ovenfor kapitel 2, 3 om kravet om ansættelse i uopsagt stilling som valgbarhedsbetingelse.

I øvrigt er det antaget, at den valgte normalt har beskyttelse i tiden, fra arbejdsgiveren fik underretning om valget, og indtil afslutningen af en evt. fagretlig behandling, der er indledt af arbejdsgiveren for at få underkendt valget. Dette gælder *selv om* det ved afgørelsen fastslås, at valget ikke er lovligt. Undtagelse heri gælder kun, såfremt det er *meget* klart, at valgbetingelserne ikke var opfyldt.

AT 1984/175 – FV 3/11 1983, afskedigelse på valgperiodens sidste dag: En sikkerhedsrepræsentant og dennes suppleant blev på et møde den 20. januar afløst af to nye. Valgperioden udløb den 1. februar. Den 31. januar blev de imidlertid opsagt med sædvanligt varsel. – Antaget, at sikkerhedsrepræsentanten var valgt indtil 1. februar, og at han følgelig den 31. januar havde overenskomstmæssig beskyttelse mod afskedigelse, hvorfor der tilkendtes ham det for tillidsmænd gældende varsel – 6 mdr. Derimod ansås der ikke i overenskomsten eller lovgivningen at være bestemmelser, som tillagde en suppleant en særlig beskyttelse.

AT 1983/152 – FV 13/10 1983, arbejdsgiveren kendte resultatet af valget: Efter at en medarbejder var blevet valgt som tillidsmand, opsagdes den pågældende under henvisning til arbejdsmangel, idet arbejdsgiveren bl.a. anførte at være uvidende om valget. – Idet overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse trådte i kraft, når valget var meddelt arbejdsgiveren, ansås afskedigelse kun at kunne finde sted i henhold til de betingelser, overenskomsten indeholdt for tillidsmandsafskedigelser, da det måtte antages, at arbejdsgiveren havde været bekendt med valget inden opsigelsen.

AT 1980/114 – FV 24/11 1980, underretning havde fundet sted inden afskedigelsen, men forbundet havde ikke godkendt valget forinden denne: I henhold til den gældende kollektive overenskomst var valget af tillidsmand ikke gyldigt, førend det var godkendt af forbundets hovedbestyrelse og meddelt den modstående arbejdsgiverorganisation. I sagen fandt denne godkendelse og meddelelse først sted, efter at sikkerhedsrepræsentanten var blevet afskediget. Valget var dog allerede inden afskedigelsen meddelt virksomhedens ledelse. – Antaget, at de hensyn, som ligger bag tillidsmands- og sikkerhedsrepræsentantens særlige beskyttelse mod afskedigelse, taler for, at denne beskyttelse skal indtræde, så snart arbejdsgiveren har fået underretning om valget.

FV 29/3 1996, der var protesteret mod valget og kørt en fagretlig sag, og valget var ikke lovligt, idet pågældende savnede fornøden anciennitet, hvilken betingelse var entydig og utvetydig; afskedigelse fandt dernæst sted: En overenskomsts tillidsmandsregler bestemte, at tillidsmand ikke kunne vælges blandt arbejdere med mindre end et års anciennitet, medmindre arbejdsgiveren og arbejderne var enige herom. I et konkret tilfælde, hvor den valgte savnede anciennitet, afviste arbejdsgiverorganisationen på virksomhedens vegne at godkende valget, bl.a. med henvisning til den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 308

manglende anciennitet. Senere afskedigedes pågældende uden angivelse af grund. – Udtalt, at pågældende opnåede tillidsrepræsentantbeskyttelse ved valget. Overenskomstens valgbetingelser var i så henseende så absolutte og utvetydige, at han efter indsigelsen ikke længere kunne anses for gyldigt valgt, hvorfor han ikke længere havde beskyttelse som tillidsrepræsentant. En efterfølgende fagretlig behandling kunne derfor alene have til formål at overbevise arbejdsgiveren om det hensigtsmæssige i at acceptere valget. Som følge af det anførte havde pågældende ikke på opsigelsestidspunktet en tillidsrepræsentantbeskyttelse, som gjorde opsigelsen uberettiget.

FV 19/5 1995, valget var ikke godkendt af forbundet, men arbejdsgiveren var bekendt med det, og arbejdsgiverorganisationen havde under nogle stedfundne forhandlinger henvist til denne pågældendes tillidsmandsstatus: Udtalt, at et tillidsrepræsentantvalg ikke som foreskrevet i overenskomsten var godkendt af pågældende fagforbund. Arbejdsgiveren havde imidlertid haft fuldt kendskab til valget, ligesom arbejdsgiverorganisationen under nogle møder havde gjort gældende, at den pågældende var tillidsrepræsentant. Uanset om virksomheden havde modtaget godkendelsen af valget, burde den derfor som udgangspunkt ikke i relation til en opsigelse af pågældende kunnet bestride hans tillidsrepræsentantstatus. I et tilfælde som det foreliggende, hvor de formelle regler om forbundets godkendelse ikke var opfyldt, måtte tillidsmanden imidlertid straks ved opsigelsen, som havde fundet sted den 10/3 1994, eller i hvert fald så snart hans organisation var blevet inddraget i sagen, have påberåbt sig sin status som tillidsrepræsentant, således at virksomheden havde haft mulighed for inden den fastsatte fratrædelsesdato at genoverveje opsigelsen på denne baggrund. Da indsigelsen om tillidsmandsbeskyttelsen først blev fremført den 26. april, havde pågældende derfor fortabt sin ret til at gøre sin tillidsrepræsentantstatus gældende.

FV 19/10 1994, valget havde fundet sted under tilsidesættelse af en klar og utvetydig overenskomstmæssig anciennitetsbetingelse om valgbarhed: Overenskomsten bestemte, at en tillidsmand skulle vælges blandt de anerkendt dygtige medlemmer af forbundet, der havde arbejdet i mindst et år i de sidste to år på pågældende virksomhed. Når sådanne ikke fandtes i et antal på mindst fem, kunne der dog under visse betingelser suppleres op blandt de medlemmer, der havde arbejdet der længst, men der krævendes dog mindst 6 mdrs. anciennitet for at være valgbar. – Herefter antaget, at en medarbejder, der på valgtidspunktet kun havde ca. 2 dages anciennitet i virksomheden, ikke var valgbar som sikkerhedsrepræsentant efter bestemmelsen, idet det efter det foreliggende måtte lægges til grund, at der var flere andre elektrikere på pladsen, som opfyldte anciennitetskravet, uden at der i sagen var oplysninger, der viste, at ingen af dem ønskede at modtage valg. Under disse omstændigheder fandtes der ikke at foreligge forhold, der kunne begrunde, at der ud fra mere overordnede arbejdsmiljømæssige hensyn måtte bortses fra overenskomstens valgbarhedsbetingelse. En dispensationsadgang, som var hjemlet i overenskomsten, tilkom alene organisationerne, og der forelå ikke i tiden indtil arbejdsgiverorganisationens indsigelse mod valget omstændigheder, der ud fra passivitetsbetragtninger gjorde det stedfundne valg gyldigt, eller som påtvang organisationerne at give en dispensation. Pågældende fandtes herefter ikke på noget tidspunkt at have opnået beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 309

FV 14/9 1993; virksomheden blev ikke orienteret om nyvalget af en sikkerhedsrepræsentant: Virksomheden var ved afskedigelsen ikke orienteret om nyvalget af en sikkerhedsrepræsentant. – Herefter nød sikkerhedsrepræsentanten ingen afskedigelsesbeskyttelse.

FV 10/9 1992, anmeldelsen af valget var sket ukorrekt, men nogen i virksomheden måtte dog have kendt til valget; afskedigelse fandt herefter sted på en dag hvor pågældende var beskyttet; den blev i den anledning trukket tilbage og afgivet på en anden dag: En virksomhed opsagde en medarbejder, der var valgt som suppleant for tillidsmanden, og som ifølge den gældende overenskomst nød tillidsmandsbeskyttelse på de tidspunkter, hvor pågældende fungerede i stedet for den valgte tillidsrepræsentant. Anmeldelse af valget var sket ukorrekt. Pågældende blev afskediget en dag, hvor tillidsrepræsentanten var på kursus, og da virksomheden blev opmærksom på problemet omkring afskedigelsesbeskyttelsen, blev opsigelsen trukket tilbage og afgivet igen dagen efter i overværelse af tillidsrepræsentanten. – Udtalt, at nogen i virksomheden måtte have haft kendskab til valget, men da meddelelse desangående ikke var givet i overensstemmelse med overenskomstens regler, måtte det anses for undskyldeligt, at arbejdsgiveren ikke, da man besluttede at afskedige den pågældende, var opmærksom på, at han kunne være beskyttet som tillidsmand. Tilbagekaldelsen af opsigelsen og afgivelsen af en ny dagen efter kunne derfor ikke opfattes som en omgåelse af reglerne om tillidsmandsbeskyttelsen.

FV 1/2 1992, afskedigelse umiddelbart efter underretningen om valget til virksomheden: En tillidsrepræsentant afskedigedes 15. november 1991 med henvisning til arbejdsmangel. Pågældende var valgt den 14. november 1991. Overenskomsten krævede tvingende afskedigelsesgrund og fastslog endvidere, at ingen afskedigelse af en tillidsmand kunne finde sted uden mæglingsmøde, samt at tillidsmænd afskediget på grund af arbejdsmangel bør have adgang til at komme i arbejde ved først givne lejlighed, for så vidt der er passende arbejde til pågældende. Hovedaftalen bestemte, at arbejdsforholdet ikke måtte afbrydes, inden der havde været lejlighed til fagretlig forhandling. – Udtalt, at den pågældende ubestridt var valgbar som tillidsmand, og at der ikke i selve valghandlingen forelå omstændigheder, der gjorde valget af ham ugyldigt. Virksomhedens direktør blev straks om morgenen den 15. november både mundtligt og skriftligt gjort bekendt med valget, og afskedigelsen fandt sted i umiddelbar forbindelse hermed, uden at det efter bevisførelsen kunne lægges til grund, at der var tale om iværksættelse af en allerede tidligere truffet beslutning desangående. Under disse omstændigheder fandtes pågældende at have opnået beskyttelse som tillidsmand. Afskedigelsen var herefter sket med urette, da det ikke ansås for godtgjort, at der forelå arbejdsmangel, og da samarbejdet efter bevisførelsen ikke kunne anses for ødelagt, blev forbundets påstand om genansættelse taget til følge.

FV 21/12 1991, ledelsen var p.g.a. misforståelser i forbindelse med sprogvanskeligheder ikke bekendt med et dagen før afskedigelsen foretaget valg af den afskedigede til tillidsmand: En virksomhed afskedigede en valgt tillidsrepræsentant på tværs af overenskomstens regel, der krævede tvingende grund i så henseende. Pågældende var valgt 15. juni 1991, og afskedigelsen fandt sted dagen efter. – Udtalt, at der ikke ud fra de i sagen fremkomne oplysninger var tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 310

ledelsen af virksomheden havde været bekendt med valget forud for opsigelsen. Der blev ved bedømmelsen taget hensyn til, at sprogvanskeligheder mellem medarbejderne og ledelsen kunne have medført misforståelser. Opsigelsen fandtes herefter ikke overenskomststridig.

FV 31/10 1990, arbejdsgiveren ikke underrettet som foreskrevet, og det var ej heller godtgjort, at han var bekendt med valget ad anden vej: En ansat blev valgt som sikkerhedsrepræsentant 1. februar 1990, men efter den for området gældende overenskomst var valget ikke gyldigt, før det blev godkendt af den stedlige forbundsafdeling og skriftligt meddelt arbejdsgiveren, der herefter var berettiget til at gøre indsigelse. I det konkrete tilfælde blev valget imidlertid ikke skriftligt meddelt arbejdsgiveren som foreskrevet, og pågældende blev herefter 16. februar 1990 afskediget med henvisning til manglende arbejde. – Udtalt, at spørgsmålet om, hvorvidt tillidsmandsbeskyttelse var opnået på afskedigelsestidspunktet, måtte afhænge af, hvorvidt det var godtgjort, at virksomheden da var bekendt med det foretagne valg og måtte antages at have accepteret dette. Efter de afgivne modstridende forklaringer, hvorunder man fra virksomhedens side fastholdt, at man var uden kendskab til valget, da afskedigelsen blev iværksat, kunne dette bevis ikke anses for ført. Det måtte således komme forbundet til skade, at man ikke havde sikret sig fornøden dokumentation for, at virksomheden som påstået blev underrettet umiddelbart efter, at valget havde fundet sted.

FV 28/9 1990, ifølge overenskomsten var valget ikke gyldigt, før det var meddelt arbejdsgiveren; der var stærk tvivl om valgets korrekte foretagelse, og meddelelse blev først givet efter 2½ måned: En overenskomst bestemte, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt ansatte med 1 års anciennitet, og at valget ikke var gyldigt, før det var godkendt af HK, og af HK var meddelt arbejdsgiverforeningerne senest 14 dage efter valget. I en konkret sag fremkom denne meddelelse om valg af en sikkerhedsrepræsentant imidlertid først til arbejdsgiverparten ca. 2½ måned efter valget. – Udtalt, at overholdelsen af den overenskomstmæssige frist i den foreliggende sag måtte tillægges særlig betydning, fordi der kunne rejses begrundet tvivl om, hvorvidt valget af sikkerhedsrepræsentanten var foretaget på korrekt måde. Herefter antoges den valgte ikke at have krav på beskyttelse mod afskedigelse som sikkerhedsrepræsentanter.

FV 9/5 1990, meddelelsen var kommet frem til arbejdsgiverorganisationen: Antaget, at beskyttelsen i henhold til den tiltrådte overenskomst indtrådte for en nyvalgt tillidsrepræsentant, når forbundets meddelelse om valget kom frem til arbejdsgiverorganisationen.

FV 27/3 1987, arbejdsgiveren kendte valget; valget var efter overenskomsten ikke gyldigt før dets godkendelse: Efter at en textilarbejderske var blevet opsagt med almindeligt varsel, gjorde forbundet gældende, at hun var valgt som sikkerhedsrepræsentant, og at der ikke forelå de i henhold til overenskomsten krævede tvingende årsager til afskedigelse. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at virksomhedens direktør under en samtale med den pågældende – efter arbejdstidens ophør – havde ladet hende forstå, at det ville være bedst, hvis hun fandt sig et andet arbejde. Samtalen måtte antages at være sluttet med, at direktøren havde udtrykt håbet om, at hun ville

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 311

få samarbejdet med direktricen, der ikke havde været godt, til at gå det sidste stykke tid. Under disse omstændigheder måtte den pågældende med føje kunne anse sig for opsagt. Efter overenskomsten var valget af en sikkerhedsrepræsentant ikke gyldigt, før det var godkendt af forbundet og af dette meddelt fabrikantforeningen. Uanset denne bestemmelse måtte det imidlertid i overensstemmelse med arbejdsretlig teori og praksis antages, at beskyttelsen mod afskedigelse indtræder fra det tidspunkt, hvor vedkommende arbejdsgiver har fået kendskab til et stedfundet valg. Det måtte efter bevisførelsen lægges til grund, at den afskedigede den 17. oktober 1986 – under et møde, der var ledet af virksomhedens direktør, og som på dagsordenen bl.a. havde *„valg af sikkerhedsrepræsentant"* – var blevet valgt til dette hverv og efter en kortere betænkningstid den 21. oktober 1986 havde meddelt direktøren, at hun accepterede hvervet. Hun var således på opsigelsestidspunktet beskyttet mod afskedigelse. Der antoges ikke at foreligge tilstrækkelig grund i de foreliggende samarbejdsvanskeligheder til afskedigelse.

FV 23/3 1987, valg var ikke foregået under omstændigheder, hvor alle havde mulighed for at deltage i det: I henhold til en overenskomst skulle valget af tillidsrepræsentant finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet havde mulighed for at deltage. I en virksomhed under overenskomsten valgtes en tillidsmand i en enkelt afdeling, men valget hemmeligholdtes andetsteds i virksomheden af frygt for ledelsens reaktioner. – Udtalt, at efter det oplyste om virksomhedens størrelse og indretning var der ikke naturligt grundlag for at betragte virksomheden som struktureret i afdelinger med deraf følgende adgang til at vælge en tillidsmand for hver afdeling. Ved at begrænse muligheden for deltagelse i valget var nævnte overenskomstbestemmelse herefter klart tilsidesat. Valget måtte derfor anses for ugyldigt helt fra valgets afholdelse, idet det var stridende mod en klar og utvetydig regel, hvis overholdelse måtte anses for at være af væsentlig betydning. Dette indebar, at den valgte ikke kunne antages ved valget at have opnået midlertidig tillidsmandsbeskyttelse. Da den valgte blev bortvist, nød han derfor ikke beskyttelse som tillidsmand og var derfor heller ikke undergivet de særlige pligter med hensyn til arbejde og optræden i virksomheden, som er forbundet med en tillidsmandsstilling. Bl.a. under hensyn hertil tilsidesattes en stedfunden bortvisning.

FV 12/1 1982, valg længe inden funktionsperiodens begyndelse: En sparekassefunktionær lod sig vælge som tillidsrepræsentant den 25. september 1981 for perioden 1. januar 1982 til 31. december 1983 i stedet for den hidtidige tillidsrepræsentant på området. – Antaget, at hans tillidsmandsbeskyttelse indtrådte, så snart arbejdsgiveren var blevet bekendt med valgets resultat, nemlig i oktober 1981. Reglerne om tillidsrepræsentantvalget i henhold til fagorganisationens vedtagelse var blevet skabt for at sikre en rimelig overlapningsperiode, inden en nyvalgt tillidsrepræsentants tiltrædelse. Reglerne herom, der var nye, indebar derfor ikke en så vidtgående ændring i tillidsmandsbeskyttelsens tidsmæssige udstrækning, at den kun kunne gennemføres efter forhandling med modparten i den kollektive overenskomst.

FV 29/8 1979, arbejdsgiverens havde kendskab til valget; valget var efter overenskomsten ikke gyldigt før dets godkendelse: Efter den af sagen omhandlede kollektive overenskomst var et tillidsmandsvalg ikke gyldigt, før det var blevet godkendt af den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 312

stedlige fagforening og skriftligt meddelt den pågældende arbejdsgiver. – Ikke desto mindre måtte det antages, at en arbejdsgiver, der på anden måde er blevet bekendt med valget, i almindelighed må respektere den i overenskomsten hjemlede beskyttelse mod afskedigelse. Hensynet til arbejdsgiveren antoges derimod at tale imod, at en opsigelse, der afgives uden kendskab til valget, skulle bedømmes efter beskyttelsesreglerne.

FV 22/4 1977, der krævedes skriftlig meddelelse vedr. valget til arbejdsgiveren; stillingen hvis arbejdsgiveren dog er vidende om valget og har accepteret valget eller benytter denne viden til afskedigelse: En overenskomst fastslog, at valget af tillidsrepræsentant ikke er gyldigt, førend det var godkendt af den stedlige fagforening og skriftligt meddelt den pågældende arbejdsgiver. – Antaget, at denne forskrift måtte betragtes som en egentlig gyldighedsforskrift, således at den valgte ikke opnåede tillidsrepræsentantens retsstilling, førend forskriften var opfyldt. Undtagelse fra denne hovedregel ville kun kunne gøres i situationer, hvor der må henstå som helt klart, at arbejdsgiveren har været vidende om det pågældende valg og har accepteret den valgte som tillidsrepræsentant, eller hvor det på tilsvarende vis har været klart, at arbejdsgiveren har været vidende om valget og har benyttet denne viden til at afskedige den valgte inden den formelle godkendelse er kommet frem. Om noget sådant var der ikke tale om i den konkrete sag. Hvis arbejdsgiversiden bestrider, at man har modtaget den krævede skriftlige meddelelse om valget, har arbejdersiden bevisbyrden for, at meddelelsen er kommet frem til arbejdsgiveren, og i hvert fald for, at brevet er afgivet til postbesørgelse. Denne bevisbyrde fandtes ikke løftet i sagen. En tilstrækkelig sandsynliggørelse ville have kunne været præsteret i form af en kopi af brevet suppleret med en kvittering fra postvæsenet for modtagelse af et anbefalet brev den pågældende dato, eller i form af arbejdsgiverens kvittering på en genpart af brevet.

FV 9/6 1945, valget var efter reglerne ikke gyldigt, før det var godkendt af forbundet og af dette meddelt fabrikantforeningen; beskyttelsen indtil indsigelsen er påkendt: En overenskomst bestemte, at et tillidsrepræsentantvalg ikke var gyldigt, før det var godkendt af Dansk Textilarbejderforbund og af dette meddelt fabrikantforeningen, og at dennes bestyrelse kunne rejse påtale i anledning af valget. – Udtalt, at fabrikantforeningen og dennes medlemmer var forpligtet til, efter at valg af en tillidsrepræsentant var anmeldt, da at forhandle med denne, indtil forbundet havde tilbagekaldt anmeldelsen, eller indtil det ved fagretlig afgørelse måtte være afgjort, at vedkommende ikke kunne godkendes som tillidsrepræsentant. Hvis det havde været meningen at gøre valgets gyldighed afhængig af fabrikantforeningens godkendelse, måtte det have været udtrykt i overenskomsten.

FV 18/12 1934, der var ikke nok beskæftigede til at berettige valget; beskyttelsen under den fagretlige behandling: Ifølge en overenskomst havde arbejderne ret til at vælge en tillidsmand, når der beskæftigedes mere end et bestemt antal. I henhold hertil valgtes en tillidsmand den 12. september 1934, og valget meddeltes fabrikanten, som udtalte, at han ville overveje spørgsmålet. Den 14. september 1934 opsagdes den valgte imidlertid til fratrædelse den 20. samme måned. Det viste sig ved nærmere efterprøvelse, at det for valg af tillidsmand nødvendige antal arbejdstagere ikke var til stede. – Udtalt, at selv om det stedfundne valg således ikke kunne holde for en

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 313

nærmere prøvelse, så fulgte dog heraf ikke umiddelbart, at afskedigelsen uden sådan prøvelse var berettiget. Overenskomsten anviste nemlig den arbejdsgiver, der ville gøre indsigelse mod et ham meddelt valg af tillidsmand, at fremsætte den gennem fabrikantforeningen over for forbundets bestyrelse. Heri antoges at måtte ligge, at et meddelt valg som almindelig regel giver beskyttelse mod afskedigelse, med mindre *„særlige tvingende grunde"* for afskedigelse foreligger efter overenskomstens afskedigelsesregler, medens behandlingen af arbejdsgiverens indsigelse foregår. Dette er en naturlig regel for at sikre, at arbejderen tør modtage valg til tillidshverv. I det foreliggende tilfælde havde arbejdsgiveren ikke fulgt den overenskomstmæssige vej, ja, han havde end ikke fremført sine indsigelser overfor tillidsmanden og givet arbejderne rimelig anledning til overvejelse. Afskedigelsen ansås herefter for retsstridig.

FV 30/7 1928, valget var meddelt arbejdsformanden: En fabrikant opsagde en tillidsrepræsentant umiddelbart efter, at hans valg var meddelt arbejdsformanden. – Antaget, at overenskomstens bestemmelse om, at valget skulle meddeles arbejdsgiveren, var opfyldt i det øjeblik, formanden fik besked. Da der dernæst ingen tvingende grunde var til afskedigelsen, ansås denne for uberettiget.

FV 24/9 1926, den valgte var allerede opsagt: En afskediget arbejder fik, da man opdagede, at han stod i en akkord, besked om at fortsætte. Han blev imidlertid herefter valgt til tillidsrepræsentant. – Antaget, at han ikke kunne kræve at forblive i arbejdet efter akkordens afslutning i anledning af, at han i mellemtiden var blevet valgt til denne post.

Ophør

Tanken om, at det er tillidsmandsinstitutionen som sådan, der beskyttes, kan normalt ikke føres så langt, at beskyttelsen udstrækkes ud over tidspunktet for *tillidsmandshvervets ophør*. Noget sådant må kræve direkte vedtagelse i overenskomsten (hvilket undertiden forekommer). M.h.t. konkretiseringen af ophørstidspunktet henvises til det nedenfor i kapitel 5 anførte. *Afskedigelse af en tidligere tillidsmand* på grund af forhold, der har at gøre med udøvelsen af hans tillidsmandsfunktion, vil dog efter omstændighederne kunne udgøre en organisationsfjendtlig handling, der kan være bodspådragende. Jf ovenfor under kapitel 1, 3.2.

Udgangspunktet er således, at beskyttelsen *bortfalder af sig selv på tidspunktet for hvervets ophør*. Når dette er sagt, bør man imidlertid være opmærksom på, at grundene til ophøret kan være af en sådan art (f.eks. fald i antallet af medarbejdere på arbejdspladsen), at der ikke er nogen *nødvendighed* for, at tillidsmands*funktionen* ophører. Hvis arbejdsgiveren i en sådan situation accepterer, at denne funktion videreføres – f.eks. ved uden indsigelse fortsat at behandle

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 314

den hidtidige tillidsmand som forhandler – må man i de fleste tilfælde gå ud fra, at der foreligger et stiltiende tilsagn til den pågældende om fortsat fuld tillidsmandsstatus, (d.v.s. også om afskedigelsesbeskyttelsens bevarelse). Om muligheden for senere at bringe et sådant tilsagn ud af kraft igen se ovenfor i kapitel 1. 3.3 (om lokale tilsagn om tillidsmandsstatus).

Tillidsmands*hvervet* ophører endvidere, når det ved fagretlig afgørelse er fastslået, at den valgte ikke kan bevare sin funktion (f.eks. på grund af misligheder). Den særlige tillidsmands*beskyttelse* mod afskedigelse bortfalder dog i disse tilfælde ikke, førend den endelige afgørelse herom er truffet.

Det er i øvrigt antaget, at tillidsmandsbeskyttelsen *gælder valgperioden ud*, selv om der inden dette tidspunkt vælges en afløser med henblik på den følgende valgperiode. Der kan altså en kort tid være *to* personer, der har beskyttelse i kraft af *samme* tillidsmandsstilling.

Om de tilfælde, hvor der *vælges en person, som står over for at skulle fratræde*, se ovenfor under kapitel 2, 3.

AR 5002, beskyttelsen af forhenværende tillidsmænd: Et stålværk afskedigede en former, der var formand for fagforeningen og tidligere tillidsmand på virksomheden, som reaktion mod gentagne overtrædelser af arbejdsreglerne. – Udtalt, at det ikke mod arbejdsgiverens benægtelse var godtgjort, at virksomheden havde forfulgt noget organisationsfjendtligt formål.

AR 4875, beskyttelsen af forhenværende tillidsmænd: Udtalt, at det ikke kunne anses for bevist, at en tidligere tillidsrepræsentant var afskediget i anledning af utilfredshed med den måde, på hvilken han havde røgtet tillidsmandshvervet. Afskedigelsen kunne derfor ikke anses for et organisationsfjendtligt skridt.

AT 1984/175 – FV 3/11 1983, beskyttelsen mod opsigelses afgivelse i funktionsperioden; afskedigelse på valgperiodens sidste dag: En sikkerhedsrepræsentant og dennes suppleant blev på et møde den 20. januar afløst af to nye. Valgperioden udløb den 1. februar. Den 31. januar blev de imidlertid opsagt med sædvanlig varsel. Antaget, at sikkerhedsrepræsentanten var valgt indtil 1. februar, og at han følgelig den 31. januar havde overenskomstmæssig beskyttelse mod afskedigelse, hvorfor der tilkendtes ham det for tillidsmænd gældende varsel 6 mdr. Derimod ansås der ikke i overenskomsten eller lovgivningen at være bestemmelser, som tillagde en suppleant en særlig beskyttelse.

AT 1983/124 – FV 17/3 1983, fald i antallet af beskæftigede: Efter at antallet af ansatte i en virksomhed var faldet til under den grænse, som skal være opfyldt for, at der kan vælges en sikkerhedsrepræsentant, afskedigede arbejdsgiveren den tidligere valgte sikkerhedsrepræsentant under henvisning til arbejdsmangel. – Antaget, at angivelsen af valgperiodens længde i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kun havde betydning, så længe virksomheden var forplig-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 315

tet til at have en sikkerhedsorganisation. Virksomheden ansås herefter for berettiget til at anse hvervet som sikkerhedsrepræsentant som bortfaldet, og da det ikke var bestridt, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel, fandtes denne ikke at have været overenskomststridig.

AT B 1991-95/33 – FV 20/2 1991, ifølge overenskomsten gjaldt dens regel om kravet til antallet af ansatte „ved nyvalg"; medarbejdertallet var faldet til under det foreskrevne: Overenskomsten bestemte, at en valgt tillidsmand var omfattet af overenskomstens beskyttelse mod afskedigelse på alle arbejdspladser med 6 eller flere arbejdere. Reglen gjaldt dog kun *„ved nyvalg"*. Med basis heri var en tillidsmand valgt i 1990 på et tidspunkt, hvor virksomheden havde 7 medarbejdere, men han opsagdes på et tidspunkt, hvor der kun var ansat 4. – Udtalt, at ordlyden af bestemmelsen ikke gav tilstrækkeligt grundlag for at fortolke overenskomsten så snævert, at den sidstnævnte passus kun vedrørte tillidsmænd, der var valgt før 1983, hvor reglen om antalsbegrænsning var blevet indsat i overenskomsten. Den måtte således forstås på den måde, at tillidsmanden uanset et faldende antal medarbejdere var beskyttet mod afskedigelse, indtil nyvalg skulle finde sted.

FV 24/5 1983, synkende medarbejdertal: En overenskomst tilsagde arbejdstagerne ret til at vælge tillidsmand, så snart der var beskæftiget 7 eller flere arbejdere. Da beskæftigelsestallet i en virksomhed varigt faldt til 5 mand eller derunder, opsagde en virksomhed (med det for almindelige arbejdere gældende varsel) en tillidsmand valgt i henhold til denne bestemmelse, idet man betragtede tillidsmandsfunktionen som ophørt. – Antaget, at den pågældende bestemmelse måtte indebære, at arbejdsgiveren havde ret til at bringe tillidsmandsforholdet til ophør, når arbejdertallet varigt går ned under 7 mand.

2. Værnet mod stillingsforandringer

Beskyttelsens indhold

Der gælder i alle ansættelsesforhold nogle *almindelige regler om vilkårsforandringer*. Se Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVI, 1. Udgangspunktet i så henseende er, at arbejdsgiveren har ledelsesretten og allerede i henhold hertil har en vis mulighed for at omlægge arbejdet og arbejdsvilkårene. Han kan imidlertid ikke ad denne vej påføre den ansatte noget, som ligger uden for ansættelsesforholdets forudsætninger. Arbejdsgiveren kan f.eks. som alt dominerende hovedregel ikke med hjemmel i sin ledelsesbeføjelse foretage noget, som forringer indkomsten. Endvidere må arbejdet ikke forandres, så det bliver væsentlig mere byrdefuldt eller intensivt eller får et helt andet væsen eller ringere social anseelse end forudsat i ansættelseskontrakten. Endelig har en lønmodtageren ofte væsentlige forudsætninger knyttet til arbejdsstedets og arbejdstidens beliggenhed.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 316

Såfremt arbejdsgiveren vil ændre forholdene ud over, hvad lønmodtageren i så henseende skal tåle, må dette normalt ske ved, at ændringen *varsles under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår* (typisk med gældende opsigelsesvarsel). Undertiden, f.eks. i forbindelse med arbejdstidsforskydninger, er det dog accepteret i retspraksis, at ændringen kan iværksættes med et vist, kortere varsel.

Disse almindelige regler om vilkårsændringer gælder naturligvis også for tillidsmænd. Men overenskomsten kan tillige *netop* med henblik på disse indeholde regler, der *udtrykkeligt udstrækker tillidsmandens særlige beskyttelse mod afskedigelse til også at gælde forringelser af hans stilling og forhold*. En beskyttelse i denne retning vil imidlertid i en vis udstrækning gælde selv uden sådan udtrykkelig hjemmel:

Udgangspunktet i så henseende er, at der meget vel kan gives det *„forvarsel"* om ændring, som rummer den første opfordring til tillidsmanden om at tilkendegive, om han vil acceptere forandringen eller hellere modtage en regulær opsigelse. Hvis pågældende ikke accepterer ændringen, og denne er så omfattende, at han heller ikke er forpligtet hertil, således at afskedigelse bliver nødvendig, må de gældende regler om afskedigelsesbeskyttelsen overholdes. Herunder må der altså f.eks. foreligge den for afskedigelse nødvendige *„tvingende grund"*, såfremt overenskomstens afskedigelsesregler opstiller et krav i denne retning. *Netop* tillidsmandens nægtelse af at indgå på en *driftsmæssigt nødvendig* forandring konstituerer imidlertid ofte tilstrækkelig afskedigelsesgrund (se herved ovenfor under 1.2.3 i sammenhæng med omtalen af reglerne om arbejdsvægring).

Ved siden heraf må man imidlertid være opmærksom på, at *tillidsmandsområdet kan være således defineret ved tillidsmandsreglerne*, at pågældende i konsekvens heraf ikke kan flyttes til arbejde uden for dette område – uagtet det nye arbejde måtte ligge inden for rammerne af, hvad han efter sin almindelige ansættelseskontrakt kan sættes til. I så fald kan en flytning kun gennemføres under tilsvarende betingelser som afskedigelse. I det hele taget følger det af tillidsmandsbeskyttelsens formål, at han ikke uden at afskedigelsesbetingelserne er opfyldt må forflyttes eller vilkårene forandres på en sådan måde, at han derigennem *berøves muligheden for at varetage sin tillidsmandsopgave*, selv om forandringen holder sig inden for stillingens indhold.

Fremdeles må en forflyttelse eller stillingsforringelse naturligvis *ikke være begrundet i et ønske om at vanskeliggøre bestridelsen af tillidsmandshvervet eller i et ønske om at chikanere ham i anledning af samme*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 317

Endelig vil skridt fra arbejdsgiverside, der må anskues som *forsøg på at omgå afskedigelsesbeskyttelsen*, kollidere med denne.

Det er i øvrigt antaget, at tillidsmandens afskedigelsesbeskyttelse ikke værner mod *hjemsendelse* d.v.s. mod midlertidig suspension uden løn (og med ret til genindtræden) i h.t. overenskomstmæssige regler eller kutymer herom.

Situationerne kan være komplicerede at overskue. Det er imidlertid som regel praktisk udgangsvis at skelne efter, om den tilsigtede forandring vil have konsekvenser for hvervets bestridelse eller ej:

Ændringer, der har konsekvenser for hvervets bestridelse
Allerede i kraft af de regler, der gælder om ret til valg af tillidsmand, kan en sådan *ikke uden driftsmæssige grunde, der er så stærke, at forudsætningen for valgets foretagelse brister*, ændres på en måde, så at den valgte får svært ved at passe sin funktion. Han kan følgelig normalt ikke flyttes væk fra det område, hvor han er valgt og udøver sin (repræsentations)funktion. Såfremt der gælder en udvidet beskyttelse mod afskedigelse (typisk krav om *„tvingende"* afskedigelsesgrund), ligger heri også kriteriet for, hvad der skal til for at foretage en sådan ændring. Afskedigelsesbeskyttelsen sigter jo netop på at hindre arbejdsgiveren i at berøve de ansatte deres tillidsmand på stedet. Se f.eks. § 8, stk. 5, i DA/LO-hovedaftalen, hvorefter der ved forflyttelser af tillidsrepræsentanter på en sådan måde, at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse. Men det erindres herved, at der som omtalt oven for under 1.2.3 givet arbejdsgiveren et vis mulighed for at skønne over, hvilke driftsmæssigt nødvendige omforandringer, der er behov for – også med konsekvenser for tillidsmandens job.

AT 1994/88 – AR 93422; begrebet forflyttelse, jf. DA/LO-hovedaftalens regel om forflyttelse af tillidsmænd: Begrebet *„forflyttelse"* i Hovedaftalens tillidsmandsregel er for en ikke nødvendigvis begrænset til tilfælde, der ville være en forflyttelse for andre arbejdstagere. Selv om flytning af en arbejdstager fra daghold til skiftehold under den overenskomst, der gjaldt mellem parterne, ikke generelt ville indebære en forflyttelse, er det ikke en ændring, som åbenbart ikke indebærer forflyttelse for en tillidsrepræsentant. Om en ændring af en tillidsrepræsentants arbejdsforhold indebærer en forflyttelse, der bevirker, at tillidsmanden efter ændringen kan varetage sine tillidsrepræsentantopgaver, beror på de konkrete omstændigheder. Afgørelsen heraf skal, hvis parterne ikke kunne blive enige, træffes ved faglig voldgift.

AT 1980/89 – FV 24/4 1980, sikkerhedsrepræsentants forsættelse, så han var afskåret fra at udøve sit hverv i sikkerhedstjenesten: Antaget, at det følger af bestemmelserne i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, og den hertil knyttede bekendtgørelse, at en

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 318

sikkerhedsrepræsentant ikke kan forflyttes til andet arbejde under sådanne omstændigheder, at han derved bliver afskåret fra at udøve sit hverv som sikkerhedsrepræsentant, medmindre der foreligger de i henhold til overenskomsten tilstrækkelige grunde for en egentlig afskedigelse.

AT B 1991-95/40 – FV 19/4 1991, forflyttelse som led i en almindelig omordning begrundet i bevillingsreduktion: I sommeren 1990 traf Direktoratet for Arbejdstilsynet beslutning om afskedigelse af i alt 18 medarbejdere ved forskellige tjenestesteder, og samtidig blev 16 andre forflyttet til andet tjenestested end det hidtidige. Begrundelsen var, at lønbevillingen skulle nedsættes væsentligt, og forflyttelserne tilsigtede at udligne en del af ulighederne i tilsynskredsenes bemanding, som var opstået som følge af de foregående 2 års ansættelsesstop. To ingeniører, der var beordret til at gøre tjeneste et andet sted end hidtil, var imidlertid omfattet af overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse, der krævede tvingende grund ved afskedigelse, idet denne beskyttelse også var gældende for samarbejdsudvalgsmedlemmer, hvilket de to var. – Udtalt, at værnet mod afskedigelser, som ikke er begrundet i tvingende årsager, og som i almindelighed efter tillidsmandsreglerne i de forskellige overenskomster tilkommer tillidsmænd, uden udtrykkelig bestemmelse men ud fra reelle hensyn antages også at omfatte forflyttelser, hvorved tillidsmanden berøves muligheden for at varetage sine tillidsmandsopgaver. De konkrete beskyttelsesregler foreskrev for både afskedigelser og forflyttelser af nævnte beskaffenhed en forudgående forhandling med vedkommende organisation, og det fandtes uden sikre holdepunkter i overenskomstens ordlyden betænkeligt at fastslå, at bestemmelsen tillige indebar, at tillidsmandsforflyttelser inden for de akademiske overenskomstområder ikke skulle være betinget af tvingende årsager, selv om forflyttelsen har samme virkning som afskedigelse i relation til udførelsen af tillidsmandshvervet. Forflyttelsen af den ingeniør, sagen vedrørte, og som efter sine ansættelsesvilkår var forpligtet til at lade sig forflytte, var imidlertid led i en almindelig omordning nødvendiggjort af bevillingsmæssige hensyn med det formål at tilpasse arbejdstilsynets reducerede personale til opgaverne i de enkelte tilsynskredse. Ved en sådan omordning antoges der ikke at kunne tillægges tillidsmandsbeskyttelsen samme vægt som ved enkeltstående forflyttelser, medmindre det godtgøres, at forflyttelsen skyldes udførelse af tillidsmandshvervet. Det måtte lægges til grund, at der var behov for en ingeniør af den pågældende art dér, hvor ingeniøren blev flyttet hen, og der var ikke i de fremkomne oplysninger grundlag for at tilsidesætte arbejdstilsynets skøn, hvorefter dette behov under de foreliggende omstændigheder bedst kunne opfyldes ved forflyttelse af den pågældende ingeniør. Forflyttelsen fandtes herefter begrundet i tvingende årsager.

FV 17/10 1993, forflyttelse af en tillidsmand fra daghold til skiftehold: I maj 1993 blev en tillidsmand på en virksomhed i krise varslet til at skulle arbejde på skiftehold, selv om han efter sit valg til tillidsmand havde arbejdet på daghold. Årsagen var, at virksomheden havde behov for reducering af antallet af medarbejdere inden for hans fag og omrokering af de resterende, herunder med placering af dem på skiftehold. Pågældende havde arbejdet i afdelingen i flere år, men forbundet påstod, at flytningen af ham krævede tvingende årsager, jf. overenskomstens krav til afskedigelse, idet hans mulighed for at udøve tillidsmandshvervet blev umuliggjort, hvorfor han skulle flyttes tilbage til dagholdet. – Udtalt, at kan en tillidsrepræsentant på grund af forflyttelse ikke længere varetage hvervet, eller bliver varetagelsen heraf uforholds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 319

mæssig vanskelig, skal forflyttelsen være begrundet i tvingende årsager. Dette gælder også ved overflytning til skifteholdsarbejde, men på grund af en bestemmelse i overenskomsten, hvorefter tillidsrepræsentanten kunne udpege en stedfortræder til skift, hvor han ikke arbejdede, ville kravet til beviset for, at flytningen var begrundet i tvingende årsager, være mindre end ved forflyttelse i øvrigt. Overflytningen var driftsmæssigt begrundet i den pågældendes særligt gode kvalifikationer sammenholdt med virksomhedens krisesituation, som bl.a. nødvendiggjorde nednormeringer, og det fandtes ikke godtgjort, at arbejdsgiverens dispositioner havde forbindelse med pågældendes virksomhed som tillidsrepræsentant, eller var chikanøst begrundet. Herefter, og da han uden større vanskeligheder fortsat kunne varetage hvervet som tillidsrepræsentant, fandtes flytningen at være berettiget. Heri lå, at han heller ikke havde krav på at være den, der først blandt skifteholdsarbejderne blev flyttet tilbage til dagholdet.

FV 15/2 1990, overenskomsten krævede ikke tvingende afskedigelsesgrund: Indtil overenskomstfornyelsen 1973 havde en overenskomst fastslået, at en tillidsrepræsentantafskedigelse krævede tvingende grund. Bestemmelsen blev imidlertid ikke gentaget i de senere overenskomster, og det fremgik af et ændringsforslag fremsat af forbundet i 1973, at afskedigelsesværnet dengang havde været genstand for en forhandling. Der var imidlertid ikke tilvejebragt nærmere oplysninger herom eller om baggrunden for, at kravet om tvingende årsager ikke var blevet gentaget i de senere overenskomster. – Udtalt, at der under disse omstændigheder måtte lægges afgørende vægt på overenskomstens ordlyd, der i overensstemmelse med arbejdsretlig teori og praksis måtte føre til, at der ikke i overenskomsten – heller ikke når denne sammenholdtes med Hovedaftalens § 8,. jf. § 4, stk. 4 – stilles krav om tvingende årsager som begrundelse for afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Den konkrete sag drejede sig imidlertid om en varslet stillingsændring. Det måtte, hvad dette angik, antages, at tillidsrepræsentantbeskyttelsen gik videre endnu og medførte, at en stillingsændring, der i realiteten gjorde det umuligt eller særdeles vanskeligt for tillidsrepræsentanten at varetage sine opgaver, ikke kunne gennemføres, selv om ændringen måtte være begrundet i rimelige driftsmæssige hensyn. Den konkret varslede ændring ville medføre, at den implicerede tillidsrepræsentant med en enkelt undtagelse aldrig i sin arbejdstid ville kunne være til stede på arbejdspladsen på samme tid som de kolleger, der havde valgt hende til tillidsrepræsentant. Den kontakt mellem en virksomheds ansatte og en tillidsrepræsentant, som må være en nødvendig forudsætning for varetagelsen af tillidsrepræsentantopgaverne, måtte herved antages at være vanskeliggjort i en sådan grad, at den varslede ændring ikke kunne gennemføres.

FV 9/9 1987, sikkerhedsrepræsentant kunne ved hjemsendelse ikke opfylde de ham efter arbejdsmiljølovgivningen påhvilende pligter: En isoleringsarbejder var både valgt som tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant. Han blev imidlertid midlertidigt hjemsendt (afskediget) på grund af arbejdsmangel, uagtet der på ansættelsestidspunktet var beskæftiget 16 andre isoleringsarbejdere. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at overenskomstparterne hidtil havde været enige om at praktisere overenskomstens tillidsmandsregler således, at tillidsrepræsentanterne i tilfælde af arbejdsmangel kunne hjemsendes midlertidigt på lige fod med de øvrige. Den stedfundne hjemsendelse kunne herefter ikke betragtes som en tilsidesættelse af overens-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 320

komstens tillidsmandsregler, idet den ubestridt skyldtes arbejdsmangel, der medførte hjemsendelse af samtlige isoleringsarbejdere i den sektion, hvor tillidsrepræsentanten var beskæftiget, og idet han efter den omtalte praksis ikke havde noget krav på midlertidig overflytning til en anden afdeling. Som sikkerhedsrepræsentant nød han imidlertid efter Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter. Dette betød forsåvidt, at han uanset valget til sikkerhedsrepræsentant havde kunnet hjemsendes som sket. Afgørende måtte det imidlertid være, hvorvidt arbejdsmiljølovens øvrige bestemmelser og den i tilknytning hertil udsendte bekendtgørelse nr. 392 af 10. august 1978 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde medfører, at midlertidige afskedigelser i form af hjemsendelse af sikkerhedsrepræsentanter som følge af arbejdsmangel ikke kan finde sted. Af bekendtgørelsens § 13, stk. 4, fremgår, at valget af sikkerhedsrepræsentant er gældende for 2 år, eller indtil arbejdsfunktionen ophører. Denne bestemmelse fandtes naturligt at måtte forstås således, at valget gjaldt indtil endeligt ophør af arbejdsfunktionen, og således at den ikke ganske udelukkede, at en sikkerhedsrepræsentant hjemsendes i kortere tid og i en sådan periode fortsat anses for valgt med deraf følgende beskyttelse mod afskedigelse og krav om genansættelse snarest muligt. Forudsætningen herfor måtte imidlertid være, at arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsrepræsentanter er opfyldt – også under hjemsendelsesperioden, i hvilken den hjemsendte sikkerhedsrepræsentant ikke kan forventes at have mulighed for at varetage sine pligter vedrørende sikkerhedsarbejdet behørigt. Da den hjemsendte var valgt som eneste sikkerhedsrepræsentant det pågældende sted, og da afdelingen efter hans hjemsendelse fortsat beskæftigede så mange, at der efter loven og bekendtgørelsen skulle være en sikkerhedsrepræsentant, som kunne deltage i sikkerhedsgruppens løbende arbejde og i givet fald holde kontakt til den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet, havde denne forudsætning for hjemsendelsen ikke været opfyldt. Hjemsendelsen indebar altså en tilsidesættelse af Arbejdsmiljølovens bestemmelser. Tilsidesættelsen fandtes imidlertid ikke at give nogen ret til erstatning, da den pågældendes overenskomstmæssige rettigheder ikke var krænket gennem den foretagne hjemsendelse.

FV 26/1 1976, flytning ville hindre hvervets varetagelse: En tillids- og sikkerhedsrepræsentants virksomhed havde medført et fravær fra hans egentlige arbejde på 34,5%, hvilket arbejdsgiveren skønnede var meget belastende for produktionen. Han søgtes derfor flyttet til en anden afdeling. Dette ville ikke berøre hans tillidsmandsstilling og ikke påføre ham nogen lønnedgang. Forbundet mente imidlertid, at flytningen var i strid med reglen om, at sikkerhedsrepræsentanter er beskyttet imod afskedigelser og anden forringelse af deres forhold. – Udtalt at *„Det spørgsmål, der skal afgøres under denne sag, er, om en* ***sikkerhedsrepræsentant*** *kan flyttes til andet arbejde, når flytningen medfører, at han derefter ikke længere kan virke som sikkerhedsrepræsentant. Ved den i sagen citerede bestemmelse i lov om almindelig arbejderbeskyttelse og den sig dertil sluttende bekendtgørelse af 15. juni 1973 er der tillagt en sikkerhedsrepræsentant den samme retsbeskyttelse, som gælder for tillidsmænd. – Opmanden finder ikke, at det vil kunne forenes med indholdet af disse bestemmelser og ganske ville forflygtige det formål, som de tager sigte på, såfremt en sikkerhedsrepræsentant kunne forsættes til andet arbejde under sådanne omstændigheder, at han derved blev …“*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 321

Ændringer, der ikke har betydning for hvervets bestridelse
En ændring af tillidsmandens vilkår, som gennemføres under *overholdelse af de i øvrigt for vilkårsændringer gældende regler* (jf. ovenfor), og som *ingen indflydelse har på hvervets bestridelse*, *kan derimod normalt ikke anfægtes*. Ændringen må dog være *driftsmæssigt* begrundet – den vil være overenskomststridig, hvis den er chikanøs, og det samme gælder, såfremt den sigter på at slippe af med lønmodtagerrepræsentanten eller er foranlediget af hans bestridelse af hvervet – medmindre der foreligger tilstrækkelig afskedigelsesgrund heri (typisk *„tvingende"* grund, jf. ovenfor).

FV 27/5 1993, flytning af lønmodtagerrepræsentants arbejdssted 10 km: I 1976 ansatte Fakse kommune en assistent, foreløbig med tjeneste i social- og sundhedsforvaltningen, og 1980 blev pågældende forfremmet til overassistent. I 1987 blev tjenestestedet indtil videre ændret til undervisnings- og kulturforvaltningen, i 1988 valgtes pågældende som tillidsrepræsentant, og fra oktober 1991 konstitueredes hun som beskæftigelseskonsulent med tjeneste i beskæftigelsessekretariatet. Denne konstitution ophørte med udgangen af 1992. Bl.a. fordi adskillige stillinger i kommunen samtidig blev nedlagt, voldte det imidlertid herefter vanskeligheder at placere hende i kommunen. Ved skrivelse af februar 1993 ansatte kommunen hende imidlertid fra 1. marts som funktionsbestemt overassistent og med tjeneste indtil videre på Karise sundhedscenter. Denne stilling aflønnedes lidt bedre end en ikke-funktionsbestemt overassistent. Karise lå i Fakse kommune og stillingen på Karise Sundhedscenter var under udbygning. Forbundssiden henviste til, at afstanden fra Fakse til Karise var 10 km., og at transporttiden til arbejdet forøgedes væsentligt, samt at jobbet i Karise var helt rutinepræget. Placeringen hævdedes derfor at ligge uden for forudsætningerne for ansættelsen, og der forelå efter forbundets opfattelse ikke tvingende årsager til forflyttelsen. – Antaget, at placeringen på Karise Sundhedscenter ikke var så upåregnelig og væsentlig en ændring af ansættelsesforholdet, at den kunne sidestilles med opsigelse fra arbejdsgiver. Der var heller ikke grundlag for at fastslå, at placeringen af hende på dette var til hinder for udførelsen af arbejdet som tillidsrepræsentant, eller at placeringen, der i væsentligt omfang skyldtes rimelig hensyntagen til andre ansatte i kommunen, var en organisationsuvenlig handling.

FV 24/10 1992, ændring af sikkerhedsrepræsentants arbejdstid: En sikkerhedsrepræsentant i en virksomhed fik omlagt sin arbejdstid fra kl. 8 til 16 og til kl. 4 til 12, hvilket forbundet hævdede stred mod overenskomsten. Den pågældende hævdede således, at den nye arbejdstid ikke ville give ham forsvarlig mulighed for at varetage hvervet som sikkerhedsrepræsentant, hvorfor han ikke ville fortsætte ansættelsesforholdet på de nye vilkår. I konsekvens heraf blev han afskediget med overenskomstmæssigt varsel. – Udtalt, at arbejdstidens længde efter overenskomsten var en ugentlig arbejdstid, og at overenskomsten ikke indeholdt bestemmelser om dens placering. Det kunne efter bevisførelsen lægges til grund, at de ændrede arbejdstidsregler, der betød en daglig mødetid kl. 4, var driftsmæssigt begrundet, og at ændringen ikke afgørende ville hindre ham i en forsvarlig varetagelse af sine funktioner som sikkerhedsrepræsentant. Da der ikke i øvrigt forelå omstændigheder, der pegede i retning

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 322

af, at arbejdsgiverens dispositioner i forhold til ham havde forbindelse med hans virksomhed som sikkerhedsrepræsentant, fandtes virksomheden under de foreliggende omstændigheder at være berettiget til at omlægge arbejdstiden. At han ikke ønskede at fortsætte sit ansættelsesforhold fandtes derfor ikke at indebære en situation, der i forhold til virksomheden måtte betegnes som arbejdsgiverbestemt afskedigelse.

FV 1/7 1992, forflyttelse af sikkerhedsrepræsentant til andet driftsafsnit var driftsmæssigt nødvendig, og han kunne i valgperioden fortsat godt varetage sine funktioner, ligesom han arbejdsområde og arbejdsvilkår i øvrigt var uforandrede: I forbindelse med omstrukturering af en virksomheds produktion opstod strid om, hvorvidt virksomheden kunne forflytte en syerske, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, fra ét fabriksafsnit og til et andet. Forbundet krævede, at pågældende fortsat skulle være beskæftiget i den afdeling, hvor hun var valgt. – Udtalt, at pågældende ikke skiftede arbejdsområde ved overflytningen, og at hendes arbejdsvilkår ikke blev forringet, herunder indtjeningsmæssigt. Overflytningen skete endvidere til et fabriksafsnit beliggende nogle hundrede meter fra det gamle arbejdssted, og hun ville også efter overflytningen kunne fungere som sikkerhedsrepræsentant dér, idet virksomheden indtil valgperiodens udløb ville give hende den fornødne frihed til at varetage hvervet på forsvarlig måde. Når dertil kom, at overflytningen af pågældende, der var en særdeles kvalificeret syerske og instruktør, skete som led i virksomhedens driftsmæssigt begrundede omstrukturering, kunne overflytningen ikke anfægtes.

FV 6/12 1990, førstemand i butiks grøntafdeling, som samtidig var sikkerhedsrepræsentant, nægtede at acceptere en nødvendig flytning til kolonialafdelingen på grund af dårlige driftsresultater i hans afdeling: En førstemand i en butiks grøntsagsafdeling, der var valgt til sikkerhedsrepræsentant, blev afskediget med henvisning til for dårlige driftsresultater efter at han havde nægtet at lade sig flytte tilbage til den stilling, han havde bestridt inden udnævnelsen til førstemand, nemlig i butikkens kolonialafdeling. Der rejstes herefter sag i anledning af, at afskedigelsen hævdedes ikke at have den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den såkaldte nedskrivningsprocent i den pågældende afdeling indtil opsigelsen væsentligt overskred nedskrivningsprocenterne i den første tid efter hans overtagelse af pladsen som førstemand og nedskrivningsprocenterne under den tidligere førstedames ledelse af afdelingen såvel som nedskrivningsprocenterne i andre tilsvarende butikker. Det dårlige resultat var blevet drøftet med den pågældende, og der var ikke fremkommet noget, som indicerede, at det skyldtes omstændigheder, han var uden indflydelse på. Ved vurderingen var det uden betydning, at han i en lang årrække havde været førstemand i kolonialafdelingen, uden at kvaliteten af hans arbejde havde givet anledning til kritik. Det ansås for godtgjort, at det i foråret 1990 måtte stå som nødvendigt for virksomhedens forsvarlige økonomiske drift at ansætte en anden leder af grøntsagsafdelingen, og den pågældende var blevet tilbudt tilbagevenden til en stilling i kolonialafdelingen til samme løn, som han havde fået ved sin udnævnelse til førstemand i grøntafdelingen. Dette havde han imidlertid nægtet at gå ind på. Uanset at den tilbudte stilling indebar en lønnedgang i forhold til stillingen som førstemand i grøntafdelingen, kunne det efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring opsigelsen herefter ikke anses for uberettiget, at opsigelsen var blevet afgivet og fastholdt, da han afslog den tilbudte stilling.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 323

FV 25/6 1990, nedsættelse af arbejdstiden for deltidsansatte i forlængelse af generel arbejdstidsreduktion; „forvarsling": Pr. 1. september 1988 blev arbejdstiden nedsat for deltidsansatte i forbindelse med den generelle arbejdstidsnedsættelse, idet de med uændret timetal ellers ville opnå en øget indtjening. Der opstod imidlertid i denne forbindelse uenighed om gennemførelsen af nedsættelsen, herunder bl.a. om, hvorvidt gældende opsigelsesvarsler skulle overholdes i denne forbindelse, og om hvorvidt tillidsmandsbeskyttelsen gjaldt i et tilfælde af denne art. Der var mellem parterne enighed om, at arbejdstidsnedsættelsen kun kunne ske under iagttagelse af det for den enkelte medarbejder gældende opsigelsesvarsel. Fra forbundets side blev det anført, at de oprindelige varslingsskrivelser ikke opfyldte betingelserne for korrekt varsling, idet der ikke heri var angivet det endelige omfang af den varslede arbejdstidsnedsættelse, og idet det endelige resultat i så henseende afveg fra den varslede nedsættelse. – I så henseende udtalt, at under hensyn til at den varslede arbejdstidsnedsættelse var af beskedent omfang, og at varslingsskrivelserne i de ansattes interesse åbnede mulighed for individuelle aftaler, der nødvendiggjorde en udsættelse af den endelige fastlæggelse af arbejdstidsnedsættelserne for de enkelte medarbejdere, samt at medarbejdere, der ikke ønskede at acceptere den senere endeligt fastlagte arbejdstid, fratrådte efter en opsigelse, der iagttog gældende opsigelsesvarsel, var arbejdstidsnedsættelserne varslet behørigt. Overenskomsten krævede endvidere, at endelige opsigelser skulle meddeles forbundet, hvilket ikke var sket i relation til varslerne om arbejdstidsændringerne. – Hertil udtalt, at (det foreløbige) varsel om arbejdstidsnedsættelsen ikke kunne sidestilles med afskedigelse kombineret med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår. Ifølge tillidsmandsreglerne krævede afskedigelse tvingende grund. – Udtalt, at da de varslede arbejdstidsnedsættelser ikke kunne sidestilles med afskedigelser kombineret med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår, var tillidsmandsreglerne ej heller tilsidesat.

FV 5/10 1989, opsigelse af et skifteholdstillæg, der var tillagt en tillidsmand: Opsigelsen af et særligt skifteholdstillæg, som var blevet tillagt en tillidsrepræsentant i 1980, kunne ikke sidestilles med en afskedigelse, der efter overenskomsten skulle begrundes i tvingende årsager og kræve iagttagelse af en særlig fremgangsmåde. Opsigelsen af tillægget indebar imidlertid en forringelse af tillidsrepræsentantens individuelle lønvilkår, som vel kunne ske med henvisning til, at begrundelsen for tillægget nu var bortfaldet, men som måtte ske under iagttagelse af det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel på 4 måneder.

FV 18/4 1984, fald i arbejdsmængden og deraf følgende ønske om rationalisering og indskrænket anvendelse af deltidsbeskæftigede; pågældende var deltidsansat og blev tilbudt omplacering til fuldtidsstilling tilbudt, men ønskede ikke sådan: I forbindelse med et fald i den administrative arbejdsmængde afskedigede en virksomhed ca. 30 medarbejdere inden for dette område, heriblandt en tillidsrepræsentant der i henhold til gældende overenskomst kun kunne afskediges, for så vidt der forelå tvingende årsag hertil. Efter at forbundet havde protesteret, tilbød virksomheden at genansætte den afskedigede, der hidtil havde været deltidsansat, men kun i en fuldtidsstilling, idet man af drifts- og personalemæssige årsager alene fandt det muligt at beskæftige den pågældende på denne måde inden for det område, hun kunne bestride. Udtalt, at det som led i de ubestridt nødvendige, omfattende rationaliseringsforanstaltninger måtte falde ind under virksomhedens ret til at lede og fordele arbejdet at træffe be-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:53 Side 324

slutning om en indskrænkning i anvendelsen af deltidsbeskæftigede. Dette antoges også at gælde, hvor en sådan indskrænkning rammer en deltidsbeskæftiget tillidsrepræsentant, når den pågældende tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og hvor der, som det ansås at være tilfældet i den foreliggende sag, intet grundlag er for at antage, at formålet med dispositionen reelt er at komme af med den pågældende. Virksomheden ansås herefter at have været berettiget til at betinge sig, at den fortsatte ansættelse kun kunne ske som fuldtidsbeskæftiget, og da tillidsrepræsentanten ikke ønskede at fortsætte på disse vilkår, ansås der at have foreligget tvingende årsager til afskedigelsen.

FV 30/3 1977, hjemsendelse ved en standsning forårsaget af en ulovlig arbejdsnedlæggelse: Udtalt: *„Hjemsendelsen af tillidsmanden og de 2 sikkerhedsrepræsentanter skyldes, at der, så længe produktionsstandsningen består, ikke er arbejdsopgaver, hvorved de kan beskæftiges. Tillidsmanden har fået tilbudt at forblive på virksomheden, men har ikke ønsket at modtage dette tilbud, der måtte ske på bekostning af en af de andre elektrikere. Hjemsendelsen kan under de foreliggende omstændigheder ikke ses som et angreb på den særlige beskyttelse, som er tilsikret en tillidsmand og også sikkerhedsrepræsentanten mod afskedigelse. De hjemsendte er ikke afskedigede, men vil – såfremt de ønsker det – blive genindkaldt, så snart produktionsstandsningen ophører. Antallet af de for tiden beskæftigede elektrikere er 6 – altså under det antal, som ifølge Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. juni 1973 § 2 er fastsat som norm for valg af sikkerhedsrepræsentanter. – Under de således foreliggende omstændigheder finder opmanden ikke, at der ved hjemsendelsen af tillidsmand og sikkerhedsrepræsentanter forligger en overtrædelse af gældende overenskomst. Overensstemmende med det således antagne findes B A/S i det hele at måtte frifindes."* Hjemsendelsen havde fundet sted som følge af en langvarig overenskomststridig konflikt.

FV 20/3 1970, forflyttelsers relation til tillidsmandsbeskyttelsen: Under henvisning til en påstået forsømmelse af arbejdet forflyttedes en chauffør, der var tillidsmand, til en stilling som afløserchauffør. – Udtalt, at arbejdsgiverens ret til at forflytte en tillidsmand til andet arbejde er begrænset af det særlige hensyn til beskyttelsen af en tillidsmand. Dette medfører, at denne i almindelighed må have et værn imod fortsættelse til arbejde, der er lavere betalt eller i andre henseender ringere end den hidtidige beskæftigelse. Det måtte derfor for sagens afgørelse være af betydning, hvorvidt forflyttelsen havde været rimeligt begrundet i tillidsmandens forhold. Dette antoges ikke at være tilfældet.

FV 10/11 1934, intet tydede på at dispositionen var rettet mod tillidsmanden i denne hans egenskab: Efter at en tillidsmand havde været på tillidsmandskursus, blev han flyttet til andet arbejde end det, han hidtil havde udført, med den følge, at hans indkomst forringedes. – Udtalt, at overenskomsten ikke indeholdt nogen bestemmelse om forringelse af en tillidsmands arbejdsvilkår. En regel i overenskomsten om, at afskedigelse skulle begrundes i tvingende årsager, måtte ganske vist have til konsekvens, at en forringelse i arbejdsvilkårene, som skyldtes arbejdsgiverens ønske om at slippe af med tillidsmanden, efter omstændighederne ville være overenskomststridig, men den nedgang i arbejdsindtjeningen, der i det konkrete tilfælde havde været tale om, ansås ikke at være af en sådan karakter, at den kunne opsamles af

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 325

nævnte bestemmelse. Den største del af løntabet skyldtes således overtidsbetaling m.v. for arbejde, som faldt uden for den normale arbejdstid, således at tillidsmanden ikke gennem ændringen var blevet stillet ringere end arbejderne i almindelighed. Endvidere kunne det ikke anses for unaturligt, at virksomheden havde ønsket, at også en anden kunne bestride tillidsmandens oprindelige job. Intet i sagen afgav holdepunkt for en antagelse om, at ledelsens dispositioner havde været dikteret af et ønske om at skade tillidsmanden eller omgå overenskomstens tillidsmandsbestemmelser.

FV 16/10 1933, ændring af en tillidsmands stilling indebar ikke en forringelse foranlediget af hans tillidsmandshverv: På et overenskomstområde var der forbud mod afskedigelse uden tvingende grund. Ligeledes fastslog overenskomsten, at den omstændighed, at en arbejder fungerede som tillidsmand ikke burde give anledning til, at hans stilling blev forringet. En tillidsmand flyttedes imidlertid fra et produktionsanlæg af ældre konstruktion til et nyt inden for samme produktion. – Udtalt at *„selve overflytningen af tillidsmand G fra et af de gamle til et af de ny batterier kan efter opmandens mening ikke siges at være en forringelse af hans stilling, der er foranlediget af hans funktion som tillidsmand, allerede fordi der ikke under sagen er fremkommet oplysninger, som kan begrunde den antagelse, at overflytningen er foranlediget af Gs funktion som tillidsmand.*"

SH 6/11 1996, sikkerhedsrepræsentant ønskede ikke at acceptere ændring af arbejdstiden: En arbejdsgiver ønskede en sikkerhedsrepræsentants arbejdstid ændret fra kl. 7-15 til kl. 8-16, hvilket pågældende imidlertid ikke ville gå med til. Følgen var, at han blev afskediget. – Udtalt, at efter bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, kan afskedigelse kun finde sted, såfremt der foreligger tvingende årsag. Den særlige beskyttelse mod afskedigelse medfører imidlertid ikke, at pågældende er beskyttet mod, at arbejdstiden ændres, såfremt der er saglig grund hertil. Det henhører under ledelsesretten at foretage omlægninger af organisationen, også selv om disse medfører ændring af arbejdstiden for de ansatte, herunder de særligt beskyttede. Da den varslede arbejdstid lå inden for normal daglig arbejdstid, havde pågældende været forpligtet til at tåle denne ændring. Det fandtes på denne baggrund efter bevisførelsen godtgjort, at der havde foreligget tvingende årsager til opsigelsen, idet der ikke var andre stillinger inden for pågældendes arbejdsområde, som opfyldte de krav, den afskedigede havde til arbejdstiden.

Sanktioner

Overtræder arbejdsgiveren reglerne om vilkårsændringer i relation til tillidsmænd, kan det alt efter omstændighederne udløse *bod for overenskomstbrud* eller *sanktioner som for uberettiget afskedigelse*. Er tillidsmanden blevet uberettiget forflyttet, kan der følgelig e.o. statueres krav på tilbageflytning, såfremt der er hjemmel for genansættelse ved uberettiget afskedigelse. I kraft af § 8, stk. 5, i DA/LO-hovedaftalen (hvorefter der ved forflyttelser af tillidsrepræsentanter på en sådan måde, at hvervet ikke længere kan varetages, gælder

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 326

samme retsstilling som ved afskedigelse) og de på dette område gældende regler om fremgangsmåden ved tillidsmandsafskedigelser, har rettidigt påbegyndt fagretlig behandling her opsættende virkning (jf. om det om afskedigelse ovenfor under 1.4.2).
AT 1994/88 – AR 93422; arbejdsgiveren pligt til efter rettidig påbegyndelse af fagretlig behandling at udskyde flytningen af tillidsmanden; forholdet til Hovedaftalen: Udtalt, at Hovedaftalens § 8 måtte anses for brudt, hvis arbejdsgiveren ikke giver en rettidigt begyndt fagretlig behandling opsættende virkning for en afskedigelse eller forflyttelse, og at dette gælder, selv om arbejdsgiveren senere får medhold under den fagretlige behandling. Hovedaftalens § 8, stk. 5 er en sikring mod uberettiget forflyttelse og af, at der, inden forflyttelse faktisk foretages, sker en prøvelse ved faglig voldgift. Efter Hovedaftalens § 8, stk. 5 skulle den faktiske overflytning af den konkret implicerede tillidsrepræsentant til skifteholdsarbejde derfor have afventet afgørelsen i den faglige voldgift, der rettidigt var startet af forbundet. Der blev derfor pålagt arbejdsgiveren en bod på 50.000 kr.

FV 1/3 1990, opsigelse forudgået af forflyttelse til mindre vellønnet arbejde: En sikkerhedsrepræsentant omfattet af tillidsrepræsentantregler, der bestemte, at tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold ikke kunne afbrydes, før hans organisation havde fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling, blev afskediget, efter at han først var blevet flyttet til andet og mindre vellønnet arbejde end det akkordarbejde, han hidtil havde været beskæftiget med. – Udtalt, at den nævnte overenskomstbestemmelse måtte forstås således, at opsigelsen kunne annulleres, hvis den fandtes uberettiget, og sagen i øvrigt var rejst så betids, at en afgørelse ved faglig voldgift kunne foreligge inden opsigelsesfristens udløb. På denne baggrund annulleredes afskedigelsen. Videre udtalt, at det ikke fandtes godtgjort, at der som baggrund for afskedigelsen havde foreligget arbejdsmangel som nødvendiggjorde en afskedigelse netop af sikkerhedsrepræsentanten frem for en anden med tilsvarende kvalifikationer. Det måtte endvidere ud fra sagens oplysninger lægges til grund, at der var en sammenhæng mellem overflytningen fra akkordarbejde til et mindre vellønnet værkstedsarbejde og til sidst afskedigelse og pågældendes virke som valgt sikkerhedsrepræsentant. Det særlige hensyn til beskyttelse af en valgt sikkerhedsrepræsentant måtte føre til, at der skulle betales løn svarende til gennemsnittet på akkord i virksomheden i den periode, hvor han havde været beskæftiget med andet, mindre vellønnet arbejde end sit oprindelige. Der sås intet at være til hinder for, at der fortsat kunne etableres et samarbejde mellem virksomheden og pågældende. Herefter, og idet afskedigelsen ikke fandtes sagligt begrundet, blev den underkendt. Voldgiftsretten kunne imidlertid ikke tage stilling til, hvilket arbejde han skulle udføre for virksomheden, idet dette spørgsmål henhørte under ledelsesretten.

FV 15/2 1990, stillingen ændret, så at det blev umuligt eller vanskeligt for tillidsrepræsentanten at røgte sine opgaver: Da virksomhedens ledelse havde fastholdt at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 327

ville gennemføre en utilladelig ændring, som nemlig umuliggjorde opgavens fortsatte løsning, måtte pågældende, der for tiden var sygemeldt, kunne kræve sig stillet, som om hun var afskediget. Efter alt foreliggende havde hun herefter krav på en godtgørelse på kr. 45.000 svarende til ca. 3 måneders løn. Overenskomsten fastslog, at spørgsmålet om den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse for uberettiget afskedigelse skulle afgøres endeligt af voldgiftsretten.

FV 20/3 1970, forflyttelse uden rimelig begrundelse i tillidsmandens forhold: Da overenskomstens tillidsmandsregler ikke gav grundlag for et krav om genantagelse, tilkendtes der chaufføren en godtgørelse i anledning af den skete forflyttelse.

3. Retten til frihed til hvervets bestridelse. Omkostningerne herved

En tillidsmand kan selvsagt ikke varetage sine tillidsmandsfunktioner, uden at dette i en eller anden udstrækning vil påvirke hans indsats i øvrigt. Meget tillidsmandsarbejde må nødvendigvis udføres i arbejdstiden. Derfor rejser der sig dels et spørgsmål om tillidsmandens ret til at forsømme arbejdet i nødvendig udstrækning, dels om hans adgang til at opnå dækning af udgifter og løntab i denne forbindelse.

Retten til frihed

Det vil være en normal forudsætning for overenskomstmæssige tillidsmandsregler, at tillidsmandsfunktioner, der ikke kan udføres på andre tidspunkter, *vil kunne udføres i arbejdstiden, uden at arbejdsgiveren kan påberåbe sig forsømmelsen som misligholdelse*. Dog må det herved forudsættes, at tillidsmanden *tager passende hensyn til virksomhedens interesser*. Heri ligger, at fraværet skal *placeres på den måde, som er mindst ubelejlig for arbejdsgiveren*, ligesom denne skal *underrettes om fraværet, så snart det er muligt*. Ofte kræver overenskomsten ligefrem, at der træffes forudgående aftale med ledelsen, såfremt det bliver nødvendigt for tillidsmanden at forlade arbejdspladsen for at røgte sit hverv. Se i øvrigt nærmere ovenfor under 1.2.3, punkterne 3 og 4.

Undertiden tager overenskomsten imidlertid *udtrykkeligt* stilling til spørgsmålet om, i hvilken udstrækning tillidsmanden har ret til at sætte sit almindelige arbejde til side, herunder med henblik på deltagelse i tillidsmandsuddannelse, forbundsarrangementer m.v., og hvad betingelserne er herfor (f.eks. at de af hvervets bestridelse nød-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 328

vendiggjorte forsømmelser skal lægges, så at de er til mindst mulig gene for produktionen, og at arbejdslederen skal underrettes om dem på forhånd). Sådanne klausuler kan være så detaljeret udformet, at de må antages udtømmende at beskrive tillidsmandens muligheder for at opnå frihed. I så fald reducerer de undertiden – antagelig utilsigtet for lønmodtagerparten – tillidsmandens rettigheder i h.t. de lige nævnte udfyldende regler. På større arbejdspladser kan der være hjemlet tillidsmanden fuldstændig fritagelse fra deltagelse i produktionen. Der kan også være hensigtserklæringer i overenskomsten, hvorefter arbejdsgiverorganisationen f.eks. giver tilsagn om at medvirke til, at nye tillidsrepræsentanter får frihed til at deltage i forbundets tillidsmandsuddannelse.

Faglig aktivitet ud over, hvad der har med bestridelsen af selve tillidsmandsfunktionen at gøre, er ikke omfattet af retten til frihed uden aftale.

AT 1989/127 – AR 89043, arbejdsgiverens nægtelse af orlov i et år til arbejde i den faglige organisation: Efter at en børnehaveleder var blevet valgt til en stilling som lønnet tillidsmand og faglig sekretær i BUPLs Fynsafdeling, ansøgte han sin arbejdsgiver om orlov i et år, hvilket imidlertid blev afslået. Herefter opsagde lederen sin stilling, og forbundet iværksatte blokade af den. Denne blokade blev senere ophævet men derefter atter iværksat efter, at kommunen havde fastholdt ikke at ville imødekomme orlovsansøgningen. – Udtalt, at ifølge overenskomsten havde pædagoger ikke krav på tjenestefrihed, men denne kunne bevilges, når det var foreneligt med tjenestens tarv. Det fandtes ikke godtgjort, at denne bestemmelse skulle være ændret gennem en sædvane elle kutyme, som indebar en videregående ret til orlov. Efter det oplyste om den pågældende børnehaves størrelse og det korte tidsrum, der var forløbet siden lederens tiltrædelse, fandtes der ikke grundlag for at anfægte kommunens afgørelse, hvorefter det ikke for foreneligt med tjenestens tarv at bevilge orlov. Der var således ikke holdepunkt for at anse afgørelsen som udtryk for et forsøg på at lægge hindringer i vejen for BUPLs faglige aktiviteter eller i øvrigt som en organisationsfjendtlig handling. Der fandtes herefter ikke at foreligge omstændigheder, der kunne føre til, at der ikke ikendtes forbundet og dettes Fyns-afdeling bod eller kun en særlig mild bod for den erkendt overenskomststridige blokade. BUPL og forbundets Fynsafdeling pålagdes herefter hver en bod på 25.000 kr.

FV 19/11 1986, tillidsmanden var gået på afdelingkontoret for at forberede et fællesmøde: En tillidsmand bortvistes fordi han trods forbud herimod forlod sit arbejde for at gå til en forhandling i forbundets lokalafdeling i forbindelse med forberedelse af et fællesmøde. – Udtalt, at formålet med fællesmøder efter arbejdsretsloven er at få de til grund for arbejdsstandsningen liggende omstændigheder klarlagt. For at dette formål kan opnås, er det nødvendigt, at forbundets lokalafdeling af tillidsrepræsentanten bliver grundigt orienteret om begivenhederne, der førte til standsningen. Det var i den konkrete sag forståeligt og rimeligt, at afdelingen havde ønsket orienteringen meddelt på selve afdelingskontoret, og fællesmødet skulle afholdes den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 329

følgende dag. Under henvisning hertil og til en regel i overenskomsten, hvorefter tillidsmanden, når han måtte forlade arbejdet for at udføre sit hverv, burde placere fraværet til mindst mulig gene for den produktive indsats og efter forudgående underretning til arbejdsgiveren, ansås der ikke at være bortvisningsgrund. Virksomheden blev tillige tilpligtet at annullere opsigelsen. Overenskomstens tillidsmandsregler foreskrev bl.a., at tillidsmandens arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i opsigelsesperioden, før organisationen havde fået lejlighed til en retlig efterprøvelse.

FV 2/9 1981, fravær fra arbejdet med henblik på deltagelse i forbundets informationsmøde trods klar advarsel herimod: Tillidsmand E ønskede at deltage i et kasserer-informationsmøde, arrangeret af forbundet i København, og bad om fri hertil. Af produktionsmæssige grunde blev anmodningen imidlertid afslået med tilkendegivelse om, at det ville blive betragtet som ulovlig udeblivelse, hvis han ikke mødte på arbejde den pågældende dag. – Udtalt at *„Frihed til deltagelse i det omhandlede 'kasserer-informationsmøde' omfattes hverken af overenskomstens § 1 eller § 2, og der må derfor ved bedømmelse af sagen bortses fra E's status som tillidsmand. Den omhandlede mødeaktivitet er heller ikke omfattet af bestemmelsen i overenskomstens § 14, stk. 3, og må således i det hele betragtes som ikke overenskomstdækket. Der var på forhånd givet E en klar og utvetydig advarsel om følgerne af hans bebudede udeblivelse. Ved desuagtet ikke at møde på arbejdet fredag den 27. marts 1981 findes han i sit forhold til virksomheden at have optrådt på en sådan måde, at den stedfundne bortvisning er sket med rette."*

Omkostningerne ved hvervets bestridelse

Såfremt det egentlige arbejde må forsømmes til fordel for tillidsmandsarbejdet, vil dette føre til et indtægtstab. Det arbejdsretlige udgangspunkt er jo nemlig, at der kun skal ydes betaling for *udført* arbejde for arbejdsgiveren. Se nærmere Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XV, 2.2.2.1. Samtidig kan der naturligvis løbe direkte omkostninger på til sådanne funktioners varetagelse og til tillidsmandsuddannelse m.v., som falder uden for den normale arbejdstid.

For sikkerhedsrepræsentanters vedkommende er der skabt hjemmel i lovgivningen for, at arbejdsgiveren skal erstatte tabet af indtægt ved hvervets bestridelse og dække de positive udgifter. Se herom nedenfor kapitel 6, 3. Dette hænger bl.a. sammen med, at sikkerhedsrepræsentanten også antages at bestride sin funktion i arbejdsgiverens interesse. En tilsvarende begrundelse lader sig vanskeligere konstruere i forhold til tillidsmænd.

Alligevel er det almindeligt, at der ikke trækkes fra i lønnen for tillidsmænd i sådan anledning, når lønnen beregnes pr. periode (altså som månedsløn, ugeløn eller 14-dages løn) – i alt fald så længe det drejer sig om korterevarende forsømmelser. Sådan praksis for mang-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 330

lende lønfradrag kan også være så fast, at der formelt er kommet til at foreligge en bindende kutyme for en ordning af denne art. Praksis i denne retning opstår imidlertid vanskeligere på områder, hvor lønnen opgøres på grundlag af det faktisk ydede timetal eller i h.t. det tilvejebragte arbejdsresultat (akkordarbejde). Her vil der derfor sædvanligvis kun være mulighed for at kræve kompensation for løntabet, såfremt det er *arbejdsgiveren*, der har lagt beslag på tillidsmændenes tid. Det forekommer derfor, at det i overenskomsterne fastslås udtrykkeligt, at der skal ydes kompensation for den tabte løn ved forsømmelser i anledning af tillidsmandshvervets bestridelse, i hvert fald når varetagelsen af den opgave, som har ført til forsømmelsen, er i begge parters interesse, eller det er på ledelsens foranledning, der er lagt beslag på tillidsmanden i arbejdstiden. Det kan også være fastslået, at tillidsmandsarbejdet kan udføres i arbejdstiden, hvorved det så er underforstået, at der ikke må ske afslag i den periodevist fastsatte aflønning. Uden særlig bestemmelse desangående kan sådanne reglers anvendelse ikke udstrækkes til tillidsmandssuppleanter.

Hvad angår *kompensationens omfang* kan det være udtrykkeligt angivet i overenskomsten, at tillidsmanden ikke må lide indtægtstab eller hvad kompensationen mere konkret skal gå ud på – f.eks. at der skal ydes en betaling svarende til gennemsnitslønnen. Uden sådan specifikation i overenskomsten må en regel om, at løntabet skal erstattes, forstås således, at det for den pågældende tillidsmand *konkret lidte* løntab, der skal dækkes. M.h.t. spørgsmålet om, hvad dette er, kan henvises til de almindelige regler om beregning af løntab. Se herved særligt Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg. afsnit XIX, 1.4. Herudover foreligger en del afgørelser i relation til den for sikkerhedsrepræsentanter gældende regel til sikring mod indtægtstab ved dette hvervs bestridelse, som der til dels kan trækkes på. Se om denne retspraksis nedenfor kapitel 6, 3.

Den tid en tillidsmand, der er valgt til samarbejdsudvalget, anvender på møder hér, honoreres med de særlige for samarbejdsudvalgsmøder aftalte takster.

Den tid, der forbruges på tillidsmandsarbejde- og uddannelse *uden* for arbejdstiden, og de herved påløbne omkostninger dækkes traditionelt ikke af arbejdsgiveren, men evt. gennem tilskud fra den faglige organisation. Undertiden er der overenskomstmæssigt etableret en særlig fond til ydelse af erstatning for indtægtstab i forbindelse med deltagelse i tillidsmandskurser.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 331

FV 17/6 1997, tillidsrepræsentantens krav på løn under overenskomststridig strejke, herunder ved udførelsen af hans naturlige forpligtelser til at orientere ledelsen om konfliktsituationen: På en virksomhed opstod i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse tvist om, hvorvidt en tillidsrepræsentant, efter at han den 18. og 19. juni 1996 havde deltaget i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, måtte acceptere, at arbejdsgiveren trak i lønnen. – Udtalt, at det var ubestridt, at han på lige fod med sine kolleger havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, og at han havde nægtet at udføre arbejde på den avis, hvor han var ansat, og som udkom trods strejken. Herefter var betingelserne for i overensstemmelse med fast arbejdsretlig praksis at reducere hans løn på samme måde som kollegernes opfyldt. Der måtte under disse omstændigheder kræves ganske sikre holdepunkter eksempelvis af ledelsens klare indforståelse for at antage, at det udførte arbejde var af en sådan karakter, at han desuagtet var berettiget til at få udbetalt løn for perioden. Sådanne holdepunkter forelå ikke. Det hørte således til en tillidsrepræsentants naturlige opgaver at orientere ledelsen om konfliktsituationen, således som den pågældende havde gjort umiddelbart efter kl. 12 den 18/6. Det var ikke godtgjort, at det arbejde, han i øvrigt udførte, og som for en ikke ubetydelig dels vedkommende var afstedkommet af den på forhånd tidsfastlagte overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, blev udført under omstændigheder, der berettigede til løn. Bortset fra de skønsmæssigt i alt højst 3 timer, som var medgået til hans deltagelse i møder med ledelsen, herunder navnlig et møde, han var blevet indkaldt til, måtte der herefter gives arbejdsgiveren medhold i, at det var berettiget at trække tillidsmanden i lønnen under arbejdsnedlæggelsen.

FV 19/12 1996, der var hjemmel for betaling af tid anvendt ved lokal forhandling på virksomhedens foranledning, men tillidsmanden havde blot skrevet referat og afleveret dette til arbejdsgiveren: Ifølge den gældende priskurant havde tillidsmanden krav på godtgørelse for tab af indtægt i tilfælde af, at han *„på virksomhedens foranledning medvirker ved lokal forhandling"*. – Antaget, at denne betingelse ikke var opfyldt i et tilfælde, hvor der ikke var foregået nogen egentlige forhandling lokalt efter en indledende kritik af nogle akkordsedler, men alene det, at tillidsmanden havde skrevet korte referater af arbejdstagersidens påstande og anbringende, som derefter var afleveret til virksomheden til kommentar. Uanset om det havde påhvilet virksomheden at tage initiativ til forhandlingernes videreførelse, efter at der ikke var opnået enighed under en indledende forhandling mellem sjakket og virksomhedens repræsentant, havde tillidsmanden herefter ikke krav på godtgørelse i henhold til bestemmelsen.

FV 16/4 1986, suppleanters stilling: En overenskomst hjemlede tillidsmænd ret til frihed med løn, hvis de måtte forlade arbejdet for at opfylde tillidsmandsforpligtelserne. Der opstod imidlertid uoverensstemmelse om, hvorvidt også tillidsmandssuppleanter havde ret til sådan betalt frihed til et tillidsmandskursus. – Udtalt, at det er den almindeligt gældende regel inden for tillidsmandsretten, at de for tillidsmænd fastsatte regler, hvor andet ikke udtrykkeligt er aftalt, kun gælder for tillidsmandssuppleanter, når de er i funktion som tillidsmænd. Overenskomstens tillidsmandsregler omtalte kun suppleanterne i valgreglerne. I øvrigt kunne det siges, at mens ulemper og eventuelt udgiften for arbejdsgiveren er den samme, uanset om det er en tillidsmand eller suppleant, der skal på kursus, så er gevinsten langt mindre i relation til suppleanter, idet den kun kommer frem i de normalt korte perioder, hvor suppleanten fungerer som tillidsmand.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 332

FV 26/6 1974, tillidsmandens arbejde med kontrol af kontingentrestancer hos folkene i forhold til fagforeningen: Antaget, at tid medgået til kontrol for fagforeningskontingent var et rent internt forbundsanliggende, hvorfor arbejdsgiveren ikke skulle yde betaling i h.t. overenskomstens regler om betaling for tillidsmandsfunktioner. Der var kun betalingspligt iflg. denne, når der i arbejdstiden lagdes beslag på tillidsmanden i spørgsmål angående virksomheden og arbejderne, når denne brug af tillidsmanden skete på arbejdsgiverens foranledning.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 333

KAPITEL 4

Hvervets bestridelse

1. Overenskomstmæssige regler

Hvad indebærer overenskomsterne?

Det er som oftest beskedent, hvad overenskomsterne siger om tillidsmandens rettigheder og pligter. I reglen udtales blot meget bredt, at tillidsrepræsentanten skal *„fremme og vedligeholde gode og rolige samarbejdsforhold"* (ligesom naturligvis også arbejdsgiveren skal). Videre kan det være nævnt, at han skal *„virke som talsmand"* for sine kolleger, eller at han *„repræsenterer"* disse, hvis klager, forslag og henstillinger han kan viderebringe til ledelsen og evt. videre til sin organisation, såfremt de ikke kan klares tilfredsstillende med arbejdsgiverens repræsentant på stedet – og at arbejdet skal videreføres uforstyrret under sagens behandling. Omvendt er han den, som *„skal modtage orientering"* fra arbejdsgiveren om forskellige forhold (f.eks. forestående ansættelser, afskedigelser eller ændringer i bedriften). Undertiden kan der være opridset særlige opgaver, f.eks. i forbindelse med forhandling af lokale akkorder samt ved påståede urimelige afskedigelser og overenskomststridige ansættelser. Ligeledes kan det være anført, at tillidsmanden skal være formand for klubben, såfremt en sådan er oprettet.

Bestemmelser af denne art giver efter deres ubestemte karakter et dårligt indtryk af tillidsmandens faktiske stilling. De opregnede generelt holdte regler er jo nemlig meget langt ikke udtryk for andet, end hvad der principielt må kræves af og foregå mellem repræsentanterne for to parter, der har anerkendt hinanden som led i et løbende overenskomstmæssigt mellemværende. De siger derimod ikke noget om, hvad tillidsmanden mere konkret kan og ikke kan. Og hans betydning selv på det mere generelle plan vil i øvrigt kun kunne forstås fuldt ud, når den ses i lyset af, at han også uden hjemmel i overenskomsten kan være tillagt rollen som klubformand (hvorved han jo udgør forankringen for de organisationsmæssige aktiviteter på stedet), og i lyset hans adgang til at tage konkrete sager op og videreføre dem i det fagretlige system (eller på den organisationspolitiske scene). Således er det et generelt træk i de overenskomsthjemlede

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 334

tvisteløsningssystemer, at opståede stridigheder i første omgang skal søges løst på det lokale plan, d.v.s. ved forhandling mellem netop tillidsmanden og arbejdsledelsen. Og tillidsmanden har for så vidt muligheden for at bestemme, at der *er* en tvist. Herefter har han adgang til at føre sagen videre ad de anordnede fagretlige kanaler, indtil hans organisation siger stop, d.v.s. i sidste instans evt. helt til retlig afgørelse.

På generelt plan kan det således siges, at tillidsmanden kan bringe næsten et hvilket som helst spørgsmål op til *forhandling*. Han har endvidere mulighed for at forlange sådanne spørgsmål videreført i det *fagretlige system*, som har karakter af *konkrete tvister* vedrørende *arbejdsforholdene*, hvad enten tvisten er af retlig eller anden art. Spørgsmål om *andet* end arbejdsforholdene (herunder om merkantile anliggender såsom virksomhedens prispolitik, kundepolitik o.s.v.), falder derimod uden for de temaer, han kan kræve behandlet i fagretligt regi. Hvis sådanne forhold har interesse for de ansatte, (f.eks. fordi de kan påvirke de fremtidige beskæftigelsesmuligheder), kan de imidlertid rejses i samarbejdsudvalget, når et sådant findes. Her er der naturligvis også mulighed for at rejse sådanne spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene, som har en så almen karakter, at de ikke lader sig videreføre i en *„fagretlig sag"*, og som heller ikke er egnet til henskydelse til de egentlige overenskomstforhandlinger næste gang.

Det skal i øvrigt bemærkes, at arbejdsgiveren også på sin side har ret til at kræve forhandling med tillidsmanden og evt. videreførelse af en sag i henhold til de nævnte retningslinier. Da det imidlertid som oftest er fra tillidsmanden, initiativet udgår til andet end almindelige kommunikationer, vil opmærksomheden i det følgende blive koncentreret om dennes indfaldsvinkel på arbejdet.

AT 1995/41 – AR 93496: Krav fra tillidsmanden om fornyet møde i en afskedigelsessag, der allerede var behandlet, idet han mente at have nye oplysninger: Efter at en medarbejder var blevet opsagt, og der var afholdt møde herom med karakter af lokalforhandling, begæredes ny lokalforhandling gennem tillidsmanden. Arbejdsgiveren værgede sig imidlertid ved at deltage heri. Afskedigelsen var blevet fastholdt på den første lokalforhandling med henvisning til sin begrundelse nemlig arbejdsmangel, og det var ikke godtgjort, at denne begrundelse ikke også var den reelle på tidspunktet for opsigelsen. Da tillidsmanden imidlertid anmodede om en ny lokalforhandling, gjorde han det på baggrund af oplysning om, at der var sket nyansættelser på den pågældende arbejdsplads, og han vidste ikke, at disse var tidsbegrænsede for 14 dage og skyldtes en brand på stedet. – Udtalt, at virksomhedsledelsen på denne baggrund ikke havde nogen rimelig begrundelse for under de foreliggende omstændigheder, der kunne rejse tvivl om rigtigheden af de oplysninger, der var givet under den tidligere lokalforhandling, at nægte at genoptage den lokale forhandling om af-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 335

skedigelsen. Hovedaftalens § 4, stk. 3 b, fandtes ikke at afskære krav om genoptagelse af de lokale forhandlinger under sådanne omstændigheder, hvorfor arbejdsgiveren havde begået overenskomstbrud ved at afvise at deltage i den nye lokalforhandling. Da sagen imidlertid drejede sig om et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål, fandtes der ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge bod.

AT 1990/145 – AR 90035, DA/LO-hovedaftalens regel om pligt til samarbejde med tillidsrepræsentanterne; tavshedsproblematikken: Et forbund havde med arbejdsgiverparten en til DA/LO-hovedaftalen svarende hovedaftale, samt tillige et protokollat vedrørende samarbejdsaftale. Sidstnævnte protokollat opsagde forbundet imidlertid på et tidspunkt. Nogle måneder efter opsigelsen indbød arbejdsgiveren forbundets tillidsrepræsentanter i virksomheden til et møde med henblik på at orientere om et oplæg til organisationsændring, men forbundet meddelte, at de pågældende ikke ville deltage. Forbundet klagede herefter over, at der var blevet pålagt tillidsrepræsentanterne tavshedspligt, og at det i øvrigt stred mod hovedaftalen, at arbejdsgiveren alene ville give en orientering, idet Hovedaftalen i § 2 forudsatte, at ledelsesretten skulle udøves i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. – Udtalt, at bortfaldet af samarbejdsaftalen ikke kunne medføre, at forbundet var blevet helt frigjort for pligten til at samarbejde. Tillidsrepræsentanterne var blevet indbudt til et møde, hvor de i lighed med arbejdsgiverens øvrige samarbejdspartnere kunne blive orienterede og få lejlighed til at fremføre deres synspunkter, og det var over for alle deltagere i de forskellige møder tilkendegivet, at der var tavshedspligt. Denne var endvidere velbegrundet, så længe virksomhedens bestyrelse ikke var gjort bekendt med de forslag, som blev lagt frem, og havde haft lejlighed til at tage stilling til dem. Da forbundet i hvert fald ikke kunne have en bedre retsstilling end dem, der var parter i en samarbejdsaftale, fandtes det at have været berettiget at pålægge også forbundets tillidsrepræsentanter tavshedspligt. Ved at nægte at deltage i mødet havde forbundet selv afskåret sig fra at få information inden bestyrelsesmødet, og arbejdsgiveren havde i øvrigt indbudt forbundet til et nyt møde straks efter, at forslaget var godkendt af bestyrelsen. Da arbejdsgiveren således havde givet forbundet adgang til at øve indflydelse på beslutningen om omorganisering og gennemførelse af direktionens forslag, var der ikke handlet i strid med Hovedaftalens § 2.

AT 1990/35 – AR 88424 – AR 88425, ledelsesbeslutning om at udelukke 2 tillidsrepræsentanter fra at deltage i mæglingsmøde efter råd fra arbejdsgiverens organisation: I anledning af nogle tyveribeskyldninger fra ledelsen mod de ansatte, arbejdsmiljømæssige problemer, en advarsel til en tillidsrepræsentant og en ledelsesbeslutning om at udelukke 2 tillidsrepræsentanter fra at deltage i mæglingsmøde nedlagdes arbejdet i en virksomhed. – Antaget, at de førstnævnte 3 forhold ikke kunne begrunde bodsnedsættelse, hvorimod arbejdsgiveren ansås at have overtrådt en kutyme for arbejdstagerens repræsentation ved de lokale forhandlinger i forbindelse med nægtelsen af at lade de 2 tillidsrepræsentanter deltage i mæglingsmødet. Herefter blev arbejderne alene pålagt bod for den del af arbejdsnedlæggelsen, der foregik efter, at der på fællesmødet var giver pålæg om genoptagelse af arbejdet, idet der forelå formildende omstændighed, men bod ikke helt kunne udelades efter arbejdsretslovens § 12, stk. 2, 3. punktum. Da udelukkelsen af tillidsrepræsentanterne havde fundet sted efter råd fra arbejdsgiverens organisation, frikendtes han for bod, mens organisationen idømtes en bod på 70.000 kr.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 336

AT 1989/122 – AR 89039, arbejdsgiveren havde ikke praktisk mulighed for at deltage i et af en tillidsmand begæret møde, idet virksomhedens vicedirektør var bortrejst, og direktøren anså sig for optaget af andet arbejde: I tilknytning til uoverensstemmelser om arbejdstidsforholdene indledte nogle vægtere en overenskomststridig strejke. De blev i den anledning bortvist, hvorefter forbundet krævede bod for overenskomststridig lock-out. – Udtalt, at arbejdsnedlæggelsen, som fandt sted fra og med fredag den 20. januar 1989 om aftenen, var overenskomststridig, og at tillidsrepræsentanten samme aften havde pålagt vægterne at genoptage arbejdet, samt at direktøren senere samme aften havde indskærpet først vægterne og derefter tillidsrepræsentanten, at de vægtere, der ikke genoptog arbejdet, ville blive betragtet, som om de uden varsel havde opsagt deres ansættelsesforhold. Bortvisningen havde herefter fundet sted mandag den 23. januar og omfattede kun de vægtere, der fortsat ikke var gået i arbejde. Da de bortviste efter virksomhedens karakter havde gjort sig skyldige i en væsentlig misligholdelse, og da virksomheden ikke havde indledt fagretlig behandling af arbejdsnedlæggelsen, ansås bortvisningerne for berettigede. Der forelå herefter ikke overenskomststridig lock-out. Da der ikke var grundlag for at fastslå, at virksomheden ikke ved den væsentlige misligholdelse af de pågældende ansættelsesforhold var blevet påført et tab på mindst kr. 34.000, ansås en løntilbageholdelse i lønafregningen for hver enkelt vægter på kr. 2.000 at være berettiget.Det blev ikke anset for overenskomststridigt, at virksomhedens ledelse ikke havde efterkommet en anmodning fra tillidsrepræsentanten fredag den 20. januar kl. 11,30 om en forhandling, idet virksomhedens vicedirektør var bortrejst, og direktøren anså sig for optaget af andet arbejde.

AT B 1986-90/143 – FV 5/3 1990, tillidsrepræsentanterne havde tilsidesat deres forpligtelse til at medvirke til at normalisere arbejdet: I en virksomheds arbejdsbeskrivelse var det foreskrevet, at stabling af produkterne skulle finde sted i tre lag af hensyn til afgasningsforholdene i materialet. Imidlertid havde man i mere end to år stablet i fem lag. Efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse ville arbejderne imidlertid kun stable i tre lag, selv om virksomheden gav pålæg om, at der skulle stables i fem, og udarbejdede en ny arbejdsbeskrivelse. Tillidsrepræsentanten mente imidlertid ikke, at der var pligt til at følge denne instruktion og forelagde telefonisk spørgsmålet for forbundet, som gav ham medhold. Herefter meddelte tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten, at de ikke mente at kunne pålægge de ansatte at stable i fem lag. Efter en ny arbejdsnedlæggelse erkendtes det fra arbejdstagerside, at vægringen var overenskomststridig. På møde til behandling af sagen gav virksomheden tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten en alvorlig advarsel, hvilket arbejdstagerne imidlertid protesterede imod. – Udtalt, at der ikke kunne være tvivl om, at de ansatte var forpligtet til ved genoptagelsen af arbejdet at udføre det på samme måde, som det hidtil var sket i længere tid uden indsigelse. Virksomheden havde krav herpå, uden at det var nødvendigt at ændre arbejdsbeskrivelsen, og tillidsrepræsentanterne kunne ikke være ubekendte med, at de var forpligtet til at medvirke. Opmanden fandt ikke, at tillidsrepræsentanten var frigjort for pligten hertil, fordi de fandt det nødvendigt at søge vejledning hos forbundet, og på grundlag af de forelagte oplysninger herfra fik at vide, at den nye arbejdsbeskrivelse krævede forudgående forhandling – eventuel fagretlig behandling. Tillidsrepræsentanterne havde derfor tilsidesat deres forpligtelse til at medvirke til at normalisere arbejdet, og virksomheden ansås berettiget til at reagere heroverfor med en advarsel.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 337

FV 17/6 1997, tillidsrepræsentants forpligtelse til at orientere ledelsen om konfliktsituation: På en virksomhed opstod i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse tvist om, hvorvidt en tillidsrepræsentant, efter at han den 18. og 19. juni 1996 havde deltaget i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, måtte acceptere, at arbejdsgiveren trak i lønnen. – Udtalt, at det var ubestridt, at han på lige fod med sine kolleger havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, og at han havde nægtet at udføre arbejde på den avis, hvor han var ansat, og som udkom trods strejken. Herefter var betingelserne for i overensstemmelse med fast arbejdsretlig praksis at reducere hans løn på samme måde som kollegernes opfyldt. Der måtte under disse omstændigheder kræves ganske sikre holdepunkter eksempelvis af ledelsens klare indforståelse for at antage, at det udførte arbejde var af en sådan karakter, at han desuagtet var berettiget til at få udbetalt løn for perioden. Sådanne holdepunkter forelå ikke. Det hørte således til en tillidsrepræsentants naturlige opgaver at orientere ledelsen om konfliktsituationen, således som den pågældende havde gjort umiddelbart efter kl. 12 den 18/6. Det var ikke godtgjort, at det arbejde, han i øvrigt udførte, og som for en ikke ubetydelig dels vedkommende var afstedkommet af den på forhånd tidsfastlagte overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, blev udført under omstændigheder, der berettigede til løn. Bortset fra de skønsmæssigt i alt højst 3 timer, som var medgået til hans deltagelse i møder med ledelsen, herunder navnlig et møde, han var blevet indkaldt til, måtte der herefter gives arbejdsgiveren medhold i, at det var berettiget at trække tillidsmanden i lønnen under arbejdsnedlæggelsen.

FV 2/1 1994, en tillidsrepræsentant havde på et møde om et udkast til et nyt lønsystem påtegnet mødereferatet med, at enighed ikke var opnået, uagtet han ikke på mødet havde taget til orde: En tillidsrepræsentant havde på et møde om et udkast til et nyt lønsystem påtegnet mødereferatet med, at enighed ikke var opnået, uagtet han ikke på mødet havde taget til orde. Virksomheden gav herefter tillidsrepræsentanten en skriftlig advarsel med henstilling om at normalisere tillidsrepræsentantarbejdet. – Udtalt, at sagen var et eksempel på, hvor let parterne under de typisk vanskelige forhandlinger i forbindelse med en virksomheds rekonstruktion kunne gå forkert af hinanden og komme ud i grænseoverskridende situationer. Dette forrykkede imidlertid ikke det forhold, at tillidsrepræsentantens påtegning på mødereferatet hverken efter indhold eller ordvalg kunne begrunde en advarsel. Herefter og da der ikke var påvist andre omstændigheder, som anfægtede hans forsvarlige varetagelse af sit hverv, blev arbejdsgiveren pålagt at trække advarslen tilbage.

FV 16/12 1993, påståede pligtkrænkelser: En fællestillidsmand fik en advarsel i anledning af, at han havde rundsendt en skrivelse til alle tjenestesteder pr. telefax med henblik på kopiering og omdeling men uden forudgående aftale med ledelsen, hvilket var en krænkelse af reglerne i personalehåndbogen. Endvidere henvistes til, at han havde krænket sine pligter som tillidsrepræsentant ved i arbejdstiden at have foranlediget skrivelser fra den pågældendes faglige organisation omdelt til andre end denne organisations medlemmer. Endelig fandt man ikke, at han havde taget tilstrækkelig klart afstand fra nogle overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. – Udtalt, at tillidsrepræsentantreglerne i overenskomsten ikke indeholdt noget om advarsel, og en særlig regel om forhandlingsprocedurer op til afskedigelse af tillidsrepræsentanter kunne ikke udstrækkes til også at angå en advarsel. At forbundet krævede mæglingsmøde afholdt i anledning af påtaleskrivelsen kunne ikke bevirke,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 338

at der herefter i henhold til tillidsmandsreglerne forelå en uoverensstemmelse vedrørende tolkning af disse, og der kunne altså ikke kræves mæglingsmøde afholdt, inden advarselsskrivelsen kunne fremsendes. Imidlertid havde tillidsrepræsentanten ikke med sin telefaxmeddelelse handlet i strid med sine pligter som tillidsrepræsentant, idet det ifølge tillidsrepræsentantreglerne var tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, hvorfor der ikke var grundlag for at meddele advarsel for ikke tilstrækkeligt klart at have taget afstand fra de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. I telefaxmeddelelsen var der givet nogle oplysninger om forholdene omkring nogle overenskomstforhandlinger, og meddelelsen var underskrevet af tillidsrepræsentanten. Den måtte således entydigt anses som en henvendelse til medlemmerne og andre ansatte i tillidsrepræsentantens egenskab af medlemmernes forhandlingsberettigede arbejdstagerorganisation. En sådan meddelelse faldt klart uden for de meddelelser, der i personalehåndbogen var beskrevet som nødvendigt fagligt organisationsarbejde afledt af fællestillidsrepræsentantens arbejde. Repræsentanten havde derfor været uberettiget til at anvende telefaxen som sket, hvorfor advarslen for så vidt var berettiget.

Grundlaget for en retlig afgørelse af opståede problemer

Når man skal vurdere tillidsmandens muligheder for at opnå andet end blot den påvirkning af arbejdsgiveren, som en almindelig argumentation indebærer – hvilken påvirkning jo kan udøves i relation til et hvilket som helst opstået problem af interesse – må man se på, hvilket grundlag der i givet fald vil være for i sidste ende at opnå en *retlig* afgørelse af den pågældende sag.

I så henseende er det nødvendigt at huske, at en retlig afgørelse kun kan træffes på basis af en *rets*regel, d.v.s. en regel som en dommer vil kunne anerkende som grundlag for en afgørelse. Tillidsmanden vil med andre ord ikke kunne forvente at *gennemtvinge* noget som helst, medmindre han kan påvise et overenskomstmæssigt, aftalemæssigt eller lovmæssigt grundlag for det, han ønsker at få arbejdsgiveren til.

Herved er det imidlertid værd at være opmærksom på, at *tillidsmanden i sit daglige virke meget langt netop kan medvirke til at sikre, at der skabes et sådant grundlag*. Se herom nedenfor under 3, særligt 3.1 og 3.3. om etablering af aftaler.

Endvidere bør det huskes, at *både* regler om den *fremgangsmåde*, arbejdsgiveren skal følge over for de ansatte i det ene eller andet anliggende („procedureregler"), *og* regler om, hvad de ansattes *„materielle" retsstilling* er, kan danne grundlag for en retlig afgørelse. Det er væsentligt at være opmærksom på denne omstændighed, fordi rigtigt udformede procedureregler kan sikre, at tillidsmanden kommer ind i billedet og får lejlighed til at udøve sin påvirkning på de rigtige tidspunkter, når hensynet til de ansattes interesser er på spil.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 339

Særligt om procedurereglers betydning
Hvad angår tillidsmandens mulighed for at trække på rene procedureregler, kan siges følgende:

På mere generelt plan gælder altid de procedureregler, som ligger i overenskomstens forskrifter om behandling af fagretlige klagesager. Tillidsmanden er således ifølge disse *altid* berettiget til at *rejse sag* om *påståede* overtrædelser af overenskomstens (materielle) regler angående løn- og arbejdsvilkår. En *forhandling* på dette grundlag vil arbejdsgiveren i henhold til gældende regler for behandling af faglig strid ikke kunne unddrage sig uden at gøre sig skyldig i overenskomstbrud, medmindre det fremsatte krav er *åbenbart* grundløst. Og det er ikke uden videre åbenlyst ubegrundet at påstå, at overenskomsten bygger på uskrevne forudsætninger eller stiltiende indforståelser på det punkt, som en opstået tvist drejer sig om.

Meget ofte vil tillidsmanden ikke have noget at bygge et *retlig* klage på, såfremt forhandlingen inden for rammen af det almindelige fagretlige klagesystem skulle ende resultatløst. Overenskomsten – og dennes uskrevne forudsætninger – kan jo nemlig umuligt tage stilling til alle de problemer, der opstår i det daglige arbejdsliv. Det kunne i sådanne tilfælde gøres gældende, at forhandling efter de fagretlige klageregler sådan set slet ikke kan kræves, eftersom forhandlingen er uden interesse, når den ikke kan gennemføres i lyset af det tryk på arbejdsgiveren, som ville ligge i dennes bevidsthed om, at sagen i givet fald kan føres igennem til retsafgørelse. Helt på denne måde bør forholdene dog næppe anskues. Under en forhandling med tillidsmanden som led i en fagretlig klagesag kan der jo nemlig udøves det tryk på arbejdsgiveren, som ligger i, at denne øje til øje skal forklare sine måske svært forklarlige dispositioner, og i konsekvenserne for samarbejdsklimaet for fremtiden. Ligeledes kan eventuelle misforståelser ryddes af vejen, når man snakker sammen. En forhandling *har* derfor næsten altid en udsigt til at kunne føre til *materielle* løsninger, hvis ikke sagen i forvejen er løst, så at der i realiteten blot er tale om en fornyet rejsning af et allerede afklaret problem. Tillidsmanden er følgelig – også uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten herfor, berettiget til at kræve en sådan.

Ofte hjemler overenskomsterne endvidere *særlige procedureregler, der skal følges i nærmere opregnede situationer* (f.eks. ved afskedigelser, omlægninger af arbejdstiden o.l.). Disse kan både udgøre overlapninger til de regler i så henseende, det almindelige fagretlige

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 340

klagesystem indeholder, og stå som supplementer i forhold hertil (f.eks. ved at hjemle en særlig *hurtig* procedure eller ved at pålægge arbejdsgiverparten at tage *initiativet* til forhandlingen).

I den udstrækning, hvori overenskomsten på den måde udtaler sig nærmere om, hvad arbejdsgiveren skal gøre, og hvad tillidsmanden kan gøre, når han mener, der opstår et problem inden for eller uden for, hvad overenskomstens materielle regler tager stilling til, er arbejdsgiveren naturligvis retligt forpligtet til at medvirke eller til at tage initiativer i det af overenskomsten forudsatte omfang. Såfremt der f.eks. er tillagt tillidsmanden en overenskomstmæssig ret til at kræve hurtig forhandling i bestemte anledninger, til at blive hørt (d.v.s. få lejlighed til at udtale sig) inden der træffes beslutninger af en bestemt art, eller til at opnå bestemte informationer fra arbejdsgiveren, vil det udgøre et overenskomstbrud fra dennes side, såfremt man *ikke* medvirker i eller foranstalter forhandlingen, foretager høringen eller informerer som i overenskomsten forudsat.

En sådan undladelse vil i sidste ende kunne være *bod*spådragende. Bodsudmålingen finder i så henseende sted bl.a. ud fra en overvejelse over lønmodtagerpartens økonomiske interesse i, at pligten overholdes, herunder over mulighederne for at arbejdsgiveren, såfremt han havde overholdt sine forpligtelser, havde disponeret anderledes og eventuelt mindre skadevoldende. Hvis arbejdsgiveren f.eks. træffer endelig beslutning, *inden* en forudsat forhandling eller høring har fundet sted, således at denne i virkeligheden bliver meningsløs, fordi den ikke har mulighed for at påvirke begivenhedernes forløb, vil det således være særligt belastende. Omvendt vil der blive set mildere på overtrædelser, som har rent formel karakter, derved at arbejdsgiveren ikke har haft herredømmet over den udvikling, der søges forhandling om, hvorfor forhandlingen eller høringen alligevel ikke ville have kunnet føre til det af tillidsmanden ønskede resultat. Se om bodsproblematikken Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIV, 6.3.1 og XXVI, 2.4.2.3. I øvrigt vil Arbejdsretten også kunne *dømme den efterladende arbejdsgiver til at gennemføre den forsømte* forhandling, høring eller hvad det nu er.

Det må i øvrigt i forbindelse omtalen af overenskomstregler af denne art noteres, at de bånd, de påfører arbejdsgiveren, varierer meget alt efter, hvor konkret den pågældende bestemmelse er udformet. En forskrift, der blot hjemler en pligt til forhandling, vil f.eks. alene forpligte arbejdsgiveren til at *gennemføre* en sådan på *rimeligt seriøs* måde – ikke til at nå et forhandlings*resultat*. Således kan det blot kræves, at arbejdsgiveren lader sig repræsentere af en *kompetent for-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 341

handler, og at der *forhandles reelt og med tovejs kommunikation*, således at der ikke blot bliver tale om en høring.

Særligt hvad angår de specielt hjemlede forhandlingsrettigheder, skal man endvidere huske på, at der som sagt ovenfor allerede med hjemmel i det almindelige fagretlige system kan kræves en forhandling på lønmodtagerpartens initiativ. En reel forbedring af tillidsmandens stilling i forhold til det, der følger af disse regler, vil en særlig overenskomstmæssig forhandlingsregel derfor kun rumme, såfremt den pålægger *arbejdsgiveren* at tage *initiativet* til forhandlingen, når der er behov for en sådan (og hvor tillidsmanden måske ellers slet ikke véd, at det er relevant at optage kontakt). Hvis der til forhandlingsreglen er knyttet en *„hensigtserklæring"*, d.v.s. hvis det er foreskrevet, at arbejdsgiveren under forhandlingen skal *„tilstræbe"* noget, *„virke for noget"* el. lignende, er arbejdsgiveren endvidere nødt til at *godtgøre*, hvorledes han har *forsøgt* at tilgodese den opstillede målsætning, hvilken forpligtelse ikke følger af den almindelige fagretlige forhandlingsordning.

Af bevismæssige grunde og for at sikre, at rejste krav om forhandling m.v. håndteres seriøst, er det i øvrigt naturligt i overenskomsten at foreskrive *skriftlighed* ved forhandlingskravets rejsning, høringens gennemførelse o.s.v.

Om de enkelte typer af overenskomstregler inden for området kan i øvrigt siges følgende:

Informationspligter. Når det er foreskrevet, at arbejdsgiveren skal informere om bestemte forhold eller i bestemte situationer, skal informationen i mangel af anden bestemmelse finde sted *så hurtigt*, *til den*, med det *indhold* og i *den form*, som *formålet med den tilsiger*.

Hurtigheden af informationen: AT 1995/44 – AR 93538: Overarbejde skulle efter overenskomsten så vidt muligt undgås og tillidsmanden orienteres om dets omfang – denne orientering skulle følgelig ske hurtigst muligt efter beslutning om hhv. udførelse af overarbejdet, og den var kun givet hver 14. dag, hvorfor der forelå overenskomstbrud. *AT 1982/104 – AR 9728:* Personalerepræsentanterne skulle iflg. overenskomsten tidligst muligt orienteres om opsigelsesplaner, og der var pligt til udveksling af synspunkter og forslag – dette indebar først pligt til at orientere, når plan foreligger med tilslutning fra de bestemmende på ledelsesniveau, men lønmodtagerrepræsentanterne bør herefter orienteres så betids, at der er rimelig mulighed for indflydelse. *SN 19/4 1990:* Nedskæring i medarbejderstaben i forbindelse med virksomhedsoverdragelse; om information til samarbejdsudvalget var det foreskrevet, at virksomhedens ledelse løbende skulle informere samarbejdsudvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrer og markedssituationen samt produktionsforhold, samt at informationen skulle gives på et så tid-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 342

ligt tidspunkt, at synspunkter og ideer og forslag fra medarbejderne kunne indgå i beslutningsgrundlaget; beslutningen om at indstille en del af produktionen var imidlertid først blevet meddelt i samarbejdsudvalget, da den endelige afgørelse desangående var truffet, og medarbejderne blev herved afskåret fra at fremkomme med evt. forslag, som kunne være indgået i beslutningsgrundlaget; det kunne imidlertid ikke udelukkes, at virksomhedens interesser kunne lide skade, så længe nogle igangværende forhandlinger til anden side om oprettelse af et fælles produktionsselskab ikke havde ført til en aftale, men så snart denne aftale forelå, burde samarbejdsudvalget orienteres; det kunne derfor ikke med tilstrækkelig sikkerhed fastslås, at der i forbindelse med beslutningen om at indstille den pågældende delproduktion var sket et brud på Samarbejdsaftalen; i relation til en anden delproduktion fandt opmanden imidlertid, at der var begået et klart brud på Samarbejdsaftalen, idet meddelelse om ophør af denne produktion var sket på et meget sent tidspunkt; et krav om hemmeligholdelse af nogle forhandlinger vedrørende produktionen kunne være tilstrækkeligt tilgodeset ved at pålægge samarbejdsudvalgets medlemmer midlertidig tavshedspligt; derfor havde intet været til hinder for at inddrage udvalgets medlemmer i overvejelserne om at nedlægge denne produktion, inden den endelige afgørelse blev truffet; det var uden betydning for virksomhedens ansvar, at direktøren ikke havde været informeret.

Adressaten for informationen: AT 1992/60 – AR 91221: Der var efter overenskomsten pligt til at informere samarbejdsudvalget om foranstaltninger af betydning for trygheden, så udvalget kunne udtale sig – det var lovligt at give pligtig information til samarbejdsudvalg til et underudvalg under samme. *AT 1992/46 – AR 91157:* Overenskomstklausul om pligt til at orientere tillidsmanden om forestående afskedigelser – produktionschefen havde meddelt fællesklubben, at afskedigelser var nødvendige og hurtig afklaring påkrævet; dette var fællesklubben enig i, og ingen afskedigelser blev påtalt som urimelige – herefter var overenskomstklausulen ikke overtrådt. *FV 26/6 1991:* Der var en overenskomstmæssig pligt til at underrette *„vedkommende organisation"* om afskedigelser – denne pligt var ifølge vanlig praksis ikke opfyldt ved underretning til den lokale forbundsafdeling.

Indholdet af informationen: SN 26/4 1994: I forbindelse med en større virksomhedslukning fremførte B-siden i samarbejdsudvalget en klage over det forudgående forhandlingsforløb, idet man henviste til, at virksomhedens ledelse havde overtrådt de gældende forpligtigelser til i henhold til samarbejdsaftalen mellem SALA og LO til at informere samarbejdsudvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold samt større ændringer og omlægninger, ligesom virksomheden hævdedes at have vanskeliggjort samarbejdet ved ikke at have fremlagt tilstrækkelig dokumentation til støtte for nødvendigheden af en lukning – udtalt bl.a., *at* ledelsen ikke kunne kritiseres for omfanget og relevansen af den information, som udvalget havde modtaget.

Formen for informationen: AT 1991/113 – AR 90406: Ifølge en overenskomst skulle tillidsmanden holdes orienteret om omfanget af overarbejde, men det var ikke nærmere bestemt, hvorledes orienteringen skulle finde sted; der var i relation til en af klubberne i en af overenskomsten omfattet virksomhed indgået særlig aftale om formen for orienteringen af tillidsmanden ved overarbejde ud over 4 timer, og denne af-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 343

tale var overtrådt i 2 tilfælde; for så vidt angik korterevarende overarbejde var tillidsmændene alene blevet orienteret efterfølgende ved hjælp af lister, hvilken ordning var blevet accepteret – orienteringen gennem lister i tilfælde af kortvarigt overarbejde indebar ikke en tilsidesættelse af overenskomsten. *SN 23/5 1950:* En samarbejdsoverenskomst, der hjemlede samarbejdsudvalg, fastslog, at arbejdsgiveren skulle give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som var af betydning for produktions- og afsætningsmulighederne som helhed; regnskabsmæssige oplysninger skulle gives i samme omfang, som normalt til aktionærer gennem det for selskabets årlige, ordinære generalforsamling aflagte regnskab; oplysning kunne dog efter bestemmelsen ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser blev skadet, og heller ikke om personlige forhold; der opstod herefter strid om, hvorvidt virksomhederne var pligtige til at give samarbejdsudvalgets medlemmer de omtalte, regnskabsmæssige oplysninger i skriftlig form, samt i bekræftende fald om medlemmerne ved samarbejdsudvalgsmødets afslutning var berettiget til at beholde de således givne oplysninger – der måtte lægges vægt på en yderligere bestemmelse i den nævnte samarbejdsaftale, hvoraf fremgik, at samarbejdsudvalget på egnet måde skulle give virksomhedens ansatte meddelelse om sit arbejde, dog at der påhvilede samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkeligt var blevet givet som fortrolige; denne sidste bestemmelse havde Dansk Arbejdsgiverforening kommenteret med en udtalelse om, at det ville være rimeligt, at man i selve udvalget drøfter, på hvilken måde udvalgets forhandlinger skulle meddeles videre, og at man enes om at affatte en officiel meddelelse om forhandlingerne; selv om denne udtalelse ikke var nogen autentisk og af begge parter tiltrådt fortolkning af bestemmelsen, skønnedes den dog at give en praktisk vejledning for, hvorledes udvalgets forretningsgang burde være; i hvert fald fulgte det af de citerede bestemmelser i Samarbejdsaftalen, at der måtte sondres mellem, hvad udvalgets medlemmer havde krav på at få oplyst, og hvad de havde ret til at oplyse virksomhedens ansatte om; aftalen forudsatte, at meddelelserne til udvalget blev givet på en måde, som muliggjorde for samarbejdsudvalgets medlemmer fuldt ud at opfylde de dem påhvilende pligter; der kunne heller ikke være tvivl om, at meddelelser i trykt eller dog skriftlig form normalt er bedst egnet til at sikre deres effektive udnyttelse, idet det ikke kan være hensigtsmæssigt, at udnyttelsen gøres afhængig af medlemmernes mere eller mindre gode hukommelse eller evne til at gøre notater; helt generelt kunne denne regel dog ikke gælde; det var således ikke muligt på forhånd at bestride, at der kunne forekomme særlige tilfælde, hvor en virksomhed kunne have en berettiget interesse i at give en vis oplysning i form af en mundtlig meddelelse; med hensyn til spørgsmålet om samarbejdsudvalgsmedlemmernes ret til at beholde de dem på udvalgsmøderne skriftlige oplysninger udtaltes, at en udlevering af materiale utvivlsomt ville medføre en forøget risiko for uagtsom – eventuelt rent hændelig – overtrædelse af tavshedspligten; det fandtes herefter bedst stemmende med bestemmelserne i samarbejdsaftalen, at medlemmerne havde ret til at beholde det dem udleverede materiale, dog at virksomheden med hensyn til oplysninger af fortrolig karakter, der udtrykkeligt var givet som fortrolige, kunne kræve det på mødet angående sådanne oplysninger givne, skriftlige materiale afleveret ved afslutningen af udvalgsmødet.

Boden for overtrædelse af informationspligten: AT 1996/87 – AR 95437: Overenskomsten forpligtede virksomheden til at orientere tillidsmanden om overarbejdets

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 344

omfang – under hensyn til, at forholdet var bragt til ophør efter lokal forhandling, fastsattes boden efter omstændighederne til 25.000 kr. *AT 1995/44 – AR 93538:* Overarbejde skulle efter overenskomsten så vidt muligt undgås og tillidsmanden orienteres om dets omfang, og dette var ikke sket, ligesom der forelå brud på en lokalaftale om afspadseringspligt – boden fastsattes til 50.000 kr. *AT 1993/85 – AR 92241:* En overenskomsthjemlet pligt til at holde tillidsmanden bedst muligt orienteret om forstående afskedigelser var ikke overholdt, men dette beroede på en misforståelse mellem parterne, hvorfor bod ikke pålagdes. *AT 1993/74 – AR 92206:* Overtrædelse af overenskomstens regler om information af tillidsmanden vedr. overarbejde – bod pålagt med 25.000 kr. *AT 1991/113 – AR 90406:* Der var efter overenskomsten pligt til at orientere tillidsmanden om overarbejde var overtrådt – der måtte på den ene side måtte tages hensyn til, at det drejede sin om et enkeltstående tilfælde i forbindelse med ét overarbejde, og på den anden side, at det havde fundet sted umiddelbart efter, at det på et fællesmøde var tilkendegivet, at overenskomsten selvfølgelig skulle overholdes – herefter blev boden fastsat til 25.000 kr. *AT 1990/134 – AR 90015:* Tilsidesættelse af arbejdsgiverens overenskomsthjemlede pligt til at informere tillidsmanden om overarbejde – bod pålagt med 50.000 kr. *AT 1990/67 – AR 89260:* Gentagne overtrædelser af en overenskomstmæssig pligt til at rapportere forestående overarbejde til tillidsmanden – boden herfor blev sat til 50.000 kr., hvorved bl.a. toges hensyn til, at der var tale om gentagne tilsidesættelser, uanset at organisationerne ved et mæglingsmøde havde pålagt arbejdsgiveren at overholde lokalaftalen. *AT 1985/40 – AR 10258:* Lokalaftale måtte forstås således, at virksomheden var forpligtet til fortrinsvis at foretage afskedigelser blandt de sidst ansatte samt til at orientere tillidsrepræsentanterne om påtænkte afskedigelser på en sådan måde, at der blev givet adgang til en reel drøftelse om, hvem der skulle afskediges; virksomheden antoges ikke at have efterlevet denne forpligtelse – pålagt en bod på 25.000 kr. for det begåede overenskomstbrud.

Se i øvrigt særligt om informationspligten i samarbejdsudvalgets regi nedenfor under 4.

Høringspligter. Er der i overenskomsten hjemlet pligt til at høre de ansatte i visse situationer, skal arbejdsgiveren, *når en plan for de dispositioner, der skal høres om, er udfældet med en vis sikkerhed, sørge for at få spurgt lønmodtagerparten, hvad denne har at sige, således at synspunkterne kan indgå i det endelige beslutningsgrundlag*. Høringspligten er derfor overtrådt, såfremt høringen f.eks. først gennemføres efter, at beslutningen er truffet.

Det kan retligt efterprøves, hvorvidt høringsklausulen er overholdt, d.v.s. om høringen rent faktisk er foretaget – og om nødvendigt også, om arbejdsgiverens endelige beslutning har tilstrækkelige grunde i de almindelige regler om ledelsesrettens udøvelse. – Men selv en udtrykkeligt hjemlet adgang til retlig prøvelse giver ikke uden videre adgang til ad rettens vej at få fastslået, hvad arbejdsgiverens beslutning retteligt skal gå ud på.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 345

AT 1982/104 – AR 9728: Personalerepræsentanterne skulle iflg. overenskomsten tidligst muligt orienteres om opsigelsesplaner, og der var pligt til udveksling af synspunkter og forslag – dette indebar først pligt til at orientere, når plan foreligger med tilslutning fra de bestemmende på ledelsesniveau, men lønmodtagerrepræsentanterne bør herefter orienteres så betids, at der er rimelig mulighed for indflydelse. *AT B 1986-90/89 – FV 24/6 1988:* Det tilkommer efter almindelige arbejdsretlige principper arbejdsgiveren at fastlægge den daglige arbejdstid inden for de rammer, der er fastsat overenskomstmæssigt; den konkrete overenskomst krævede imidlertid, at arbejderne skulle høres, forinden den daglige arbejdstid blev fastlagt, og at arbejderne havde mulighed for at få en fagretlig prøvelse af, om arbejdsgiverens bestemmelser med hensyn til fastlæggelsen var udtryk for en manglende hensyntagen til arbejderne, som ikke var tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens interesser – da der var enighed om, at arbejdstidsspørgsmålet var drøftet mellem repræsentanter for medarbejderne og ledelsen, forinden beslutningen blev truffet, ansås virksomheden ikke at have tilsidesat denne forpligtelse. *FV 20/1 1941:* Ifølge en overenskomst var arbejdsgiverens bestemmelsesret med hensyn til, hvorledes den normale arbejdstid samt spise- og hvilepauserne skulle fordeles, underkastet den begrænsning, at arbejderne skulle høres; dersom arbejdsgiveren ikke måtte se sig i stand til at imødekomme arbejdernes ønsker, kunne han fastsætte arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv, idet dog arbejderne havde påtaleret i henhold til reglerne om behandling af faglig strid for en mangel på hensyntagen, der ikke kunne anses tilstrækkeligt begrundet heri – bestemmelsen antoges at indebære, at arbejderne vel havde et krav på at blive hørt, før afgørelsen blev truffet, men at retten til at træffe afgørelsen stadig tilkom arbejdsgiveren, uanset om han muligvis måtte gå direkte imod arbejdernes ønsker.

Forhandlingspligter. Hvis *overenskomsten hjemler en bestemt retsstilling, som dog kan fraviges efter forhandling*, vil forhandlingsklausulen muligt rumme en ret for lønmodtagersiden til helt at nægte tilslutning til den af arbejdsgiveren ønskede forandring – altså reelt en vetoret. Se herom det nedenfor under vetorettigheder anførte. En *blot forhandlingsret vedr. arbejdsgiverens beslutninger hjemler derimod kun lønmodtagersiden krav på en særlig, gensidig meningsudveksling*, hvorunder *arbejdsgiveren er forpligtet til at søge frem mod en forståelse mellem parterne*, altså gennemføre en *reel* forhandling (d.v.s. en forhandling under sådanne omstændigheder og i en sådan form, at den tilsigtede påvirkning kan finde sted, og så at et forhandlingsresultat bliver muligt). Derfor må forhandlingen også gennemføres så *betids*, at den beslutning, der skal forhandles om, ikke allerede er truffet. Men forhandlingspligten indtræder dog på den anden side først, *når beslutningsprocessen har nået en sådan udvikling, at der foreligger en konkret plan*. Endvidere *må arbejdsgiveren ikke binde sig til anden side* med hensyn til det, der skal træffes beslutning om, inden forhandlingen med lønmodtagerparten er gennemført. Derimod *følger det ikke af begrebet „forhandling", at der er*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 346

pligt til at lade forhandlingen munde ud i et resultat – lige så lidt som et sådant kan fastslås ved voldgift (medmindre der er særlig hjemmel herfor).

Afgørende for, hvor meget arbejdsgiveren skal gøre for at nå et resultat, er i øvrigt, om der til forhandlingsklausulen er knyttet en *hensigtserklæring*. Jo mere *overenskomsten konkretiserer målet for forhandlingen, desto tungere pligt* påhviler der således arbejdsgiverparten til at gennemføre det krævede på en måde, der kan føre i retning af det opstillede mål.

Kravet om reel forhandling: AR 456: Det fulgte af et af parterne tiltrådt forligsmandsforslag, at arbejdsgiverne, hvis man ikke ved lokalforhandling eller ved at følge reglerne for behandling af faglig strid nåede til en ordning, var frigjort fra enhver forpligtelse til at betale efter de gamle priskuranter, ligesom det i samme situation måtte stå arbejderne frit for at nægte at arbejde på betingelser, hvorom der ikke kunne opnås enighed; herved var det dog en selvfølgelig forudsætning, at de forhandlinger, der skulle føres, ikke havde været skinforhandlinger, og at de ikke på kunstig måde blev trukket i langdrag. *AT 1994/96 – AR 93473:* Der var hjemlet pligt til drøftelse inden større rationalisering, arbejdsomlæggelse eller udlægning i entreprise; arbejdsgiveren var et ministerium, og dette tilkendegav over for de pågældende arbejdspladsledelser, at drøftelsen skulle ske efter, at indkomne tilbud var bedømt; tidspunktet for de pligtige drøftelser kunne imidlertid først fastlægges efter læsning af hele organisationsaftalen, og ministeriet havde først efterfølgende refereret denne for arbejdspladsledelserne, ligesom man herunder havde fastholdt sin oprindelige tolkning; i tre tilfælde var der alene foregået en orientering af medarbejderne – dette var overenskomstbrud. *AT 1990/145 – AR 90035:* DA/LO-hovedaftalens regel om pligt til samarbejde med tillidsrepræsentanterne – der var konkret givet forbundet adgang til at øve indflydelse på beslutning om omorganisering, hvorfor reglen ansås overholdt. *AT 1990/21 – AR 88300:* Efter en opstået strid om udførelsen af noget overarbejde blev det på et fællesmøde vedtaget at pålægge parterne lokalt at aftale en plan for afvikling af afspadsering; arbejdsgiveren havde herefter indledt forhandlinger og forelagt en plan, hvorefter der dels skulle søges afkøbt medarbejderne nogle afspadseringsdage, dels skulle foretages en afspadsering; der fremsattes imidlertid fra arbejdstagerside nogle urimelige krav, som ville vanskeliggøre yderligere forhandlinger, men der blev alligevel aftalt et nyt møde til den følgende dag; på dette møde fremlagde man fra arbejdstagerside en plan for afspadseringen, men arbejdsgiveren erklærede uden forhandling herom, at denne plan ikke ville blive fulgt; egentlige forhandlinger, som førte til ændringer af planen, blev først iværksat efter, at klage var indgivet til Arbejdsretten – denne fremgangsmåde påfyldte ikke pålægget om forhandling. *AT 1986/3 – AR 10206, forhandling i tilfældig anledning:* I et overenskomstforhold havde medarbejderne efter overenskomstfornyelsen pr. 1/3 1983 i henhold til forligsmandens mæglingsforslag krav på forhandling om ændring af tidlønnen og betalingsgrundlaget for en bonusordning én gang i løbet af det første overenskomstår; krav om en sådan forhandling var skriftligt fremsat over for virksomheden den 9/8 1983 uden at være taget til følge; en forhandling, der havde fundet sted 15/6 1983, men som var begæret til drøftelse af et krav om generelle løntil-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 347

læg efter en anden bestemmelse i mæglingsforslaget, kunne heller ikke antages at have fyldestgjort forhandlingspligten; denne var dermed overtrådt. *AT 1985/40 – AR 10258:* I en aftale om pligt til at orientere tillidsrepræsentanterne forud for afskedigelser ansås efter aftalens praktisering i 4 år også at ligge en ret for dem til at forlange afskedigelserne drøftet, og dette forudsatte en reel forhandling); FV 10/8 1994 (forlig efter opmandens tilkendegivelse; et protokollat mellem to overenskomstparter indeholdt en klausul om, at *„skulle der ske generelle ændringer i personbeskatningen, genforhandles den del af nettolønnen, som ændringen vedrører"* – en naturlig læsning af protokollatet efterlod ikke tvivl om, at ved generelle ændringer i personbeskatningen *„genforhandles"* den del af nettolønnen, som ændringen vedrørte, og at der herved var tale om en ret for parterne til at kræve reelle forhandlinger. *AT 1980/104 – FV 15/9 1980:* Forhandlingspligten vedr. ferielægningen – der kræves ikke forhandling med den enkelte, men et opslag herom, som ikke mødtes med indsigelser, var tilstrækkeligt til opfyldelse af pligten. *B 27/4 1981, Retten ikke angivet; PS 526/1980, Gelsted:* Lovgivningen om kollektive afskedigelser – nogle førte forhandlinger ansås ikke reelle, hvorfor loven var overtrådt. *FV 14/12 1990:* En overenskomst udtalte, at den ikke gjaldt for arbejde, der blev givet i entreprise, i hvilken forbindelse der dog var hjemlet forhandlingsret – kravet om en forudgående drøftelse indebar, at der enten i samarbejdsudvalget eller som i den konkrete sag ved et særligt indkaldt møde skulle gives parterne lejlighed til at fremføre deres synspunkter og evt. ønsker med hensyn til entrepriseforslag; en sådan mulighed havde fagforeningen fået på et møde 25. marts 1988, og det kunne ikke lastes arbejdsgiveren, at fagforeningens repræsentant i overvejende grad alene syntes at have interesseret sig for opsigelsesvarslernes længde; der kunne ikke i den yderst kortfattede overenskomstbestemmelse indlægges en særlig pligt med hensyn til, hvilket materiale der skulle foreligge, eller frister for evt. fremsættelse af alternative tilbud; endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise var først blevet truffet efter mødet, og opsigelserne var først afgivet 28. marts 1988, og indtil man den 29. juni s.å. havde accepteret entreprisetilbudet, havde fagforeningen i øvrigt lejlighed til at søge at få indflydelse på afgørelsen ved at komme med andre forslag; herefter fandtes overenskomstens regel ikke overtrådt. *FV 30/11 1988:* En overenskomst bestemte, at arbejdstiden pr. 1/9 1988 skulle nedsættes til 38 timer ugentligt, og at den daglige arbejdstid *„fastsættes i øvrigt af virksomheden efter drøftelse med arbejderne og under hensyn til virksomhedens tarv"*; med henblik på den forestående arbejdstidsnedsættelse havde lederen af arbejdspladsen, en kirkegård, henvendt sig til den ene af 2 kirkegårdsarbejdere, der var tillidsrepræsentant, og forelagt ham 2 forslag til gennemførelse af forkortelsen; tillidsrepræsentanten ville imidlertid ikke tage stilling til spørgsmålet, fordi han først ville tale med sin kollega om det, og fordi han ønskede sin fagforening med til forhandlingerne; allerede dagen efter bestemte kirkegårdsledelsen imidlertid, hvorledes arbejdstidsforkortelsen skulle gennemføres – overenskomstens forskrifter om drøftelse/forhandling med arbejderne, eventuelt deres fagforening, ansås herved overtrådt; at der ikke straks fremkom noget forslag fra arbejdernes side kunne nemlig ikke fritage kirkegårdsledelsen fra forhandlingspligten, og en senere korrespondance, som havde fundet sted med fagforeningen, kunne ikke anses for en forhandling der opfyldte overenskomstens krav. *FV 5/12 1986:* En overenskomstmæssig pligt til forhandling med sømænd ved enhver ændring i skibets fartplan indebar, at der var pligt til realitetsforhandling. *FV 7/11 1986:* Efter overenskomsten skulle arbejdsplanen i videst mulig udstrækning lægges i samråd med

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 348

tillidsrepræsentanten el. de ansatte, men der var ikke foreskrevet nogen nærmere fremgangsmåde herfor – det kunne derfor ske gennem ophængning af en arbejdsplan med adgang til indsigelse fra de enkelte, og denne fremgangsmåde fandtes ikke at stride mod overenskomsten, idet der ikke var valgt nogen tillidsrepræsentant. *SN 26/4 1994:* I forbindelse med en større virksomhedslukning fremførte B-siden i samarbejdsudvalget en klage over det forudgående forhandlingsforløb, idet man henviste til, at virksomhedens ledelse havde overtrådt de gældende forpligtigelser til i henhold til samarbejdsaftalen mellem SALA og LO til at informere samarbejdsudvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold samt større ændringer og omlægninger, ligesom virksomheden hævdedes at have vanskeliggjort samarbejdet ved ikke at have fremlagt tilstrækkelig dokumentation til støtte for nødvendigheden af en lukning – udtalt, *at* ledelsen havde opfyldt sin informationspligt, *at* samarbejdsudvalget havde haft mulighed for at behandle bestyrelsens indstilling om lukning, forinden den endelige beslutning blev truffet, *at* samarbejdsudvalget havde haft mulighed for at drøfte, hvordan man kunne afbøde virkningerne af en lukning, og *at* ledelsen ikke kunne kritiseres for omfanget og relevansen af den information, som udvalget havde modtaget).

Forhandlingspligtens tidspunkt: AR 2644: Overenskomstmæssig pligt til samråd eller forhandling med arbejdersiden om feriens placering – overenskomsten medførte vel, at den enkelte arbejdsgiver var berettiget til at bestemme ferietidspunktet, men dog først efter, at han på frit grundlag havde forhandlet med arbejderne i sin virksomhed herom; det var i strid med disse bestemmelser, hvis parterne, forinden sådanne forhandlinger havde fundet sted, bandt sig over for andre til enten at kræve gennemført eller at modsætte sig bestemte ordninger; først efter, at der gennem forhandling er opnået kendskab til arbejdernes ønsker, kunne den enkelte arbejdsgiver således gyldigt træffe beslutning om ferieordningens gennemførelse, men da forsåvidt uden, at der var noget til hinder for, at beslutningen kunne ske i samråd med andre arbejdsgivere. *AT 1982/60 – AR 9555:* Overenskomstregler om forhandlingsret ved afskedigelser var ikke krænket af en kommune derved, at kommunalbestyrelsen havde besluttet sig for afskedigelse, idet der heri alene lå en tilslutning til, at afskedigelsesproceduren iværksattes. *B 18/8 1980, Kriminalretten i Frederikssund, PS 781/79:* lovgivningen om kollektive afskedigelser – på det møde, hvor en pressemeddelelse om afskedigelserne blev udleveret, var afskedigelsesbeslutning allerede truffet, hvorfor loven var overtrådt.

Ingen resultatpligt: AR 3001: Et tilsagn, der fra arbejdsgiverside var givet under et mæglingsmøde, om, at man ville stille sig forstående under en senere lokalforhandling om tillæg til en akkordpris, havde ikke havde et sådant indhold, at det burde opfattes som et løfte om at sørge for at bringe en opstået uoverensstemmelse ud af verden ved betaling endsige ved betaling af et nærmere i sagen påstået beløb. *AR 2602:* Ved et mæglingsmøde blev parterne enige om, at en af arbejdsgiversiden ønsket nedsættelse af vederlaget for bestemte losningsarbejder skulle søges løst ved lokale forhandlinger – da disse imidlertid endte uden resultat, og da der ikke i aftalen var givet anvisning på nogen udvej til gennemførelse af en ny ordning i tilfælde af, at der ikke ved lokale forhandlinger opnåedes enighed, måtte det hidtidige overenskomstforhold uændret løbe videre. *AR 2093:* I et mæglingsforslag var optaget en bestemmelse om, at de nærmere vilkår for fornyelsen af en bestemt overenskomst skulle

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 349

fastsættes ved forhandling mellem parterne – dette måtte fortolkes således, at også denne overenskomst var omfattet af mæglingsforslagets hovedbestemmelse, hvorefter overenskomsterne var fornyede således, så at der ikke kunne udstedes strejkevarsler, såfremt forhandlingen endte resultatløs. *AR 456:* Det fulgte af et af parterne tiltrådt forligsmandsforslag, at arbejdsgiverne, hvis man ikke ved lokalforhandling eller ved at følge reglerne for behandling af faglig strid nåede til en ordning, var frigjort fra enhver forpligtelse til at betale efter de gamle priskuranter, ligesom det i samme situation måtte stå arbejderne frit for at nægte at arbejde på betingelser, hvorom der ikke kunne opnås enighed. *AT 1995/80 – AR 94242:* Kommune ønskede at anvende tjenestemandsansættelser i stedet for overenskomstansættelser; den havde forhandlingspligt efter overenskomsten i forbindelse med ændringen – det var ubestridt, at kommunen havde haft ret til at træffe beslutning om at anvende tjenestemandsansættelsesformen, og kommunen havde allerede på et forhandlingsmøde i april 1989 gjort klart, at man ikke i fremtiden ville ansætte efter overenskomsten, samt at man kun forpligtede sig til at indgå overgangsaftaler, ikke til forhandlinger om realiteten; det kunne herefter ikke antages, at kommunen havde afvist at deltage i forhandlinger om en overgangsaftale, eller havde ansvaret for, at en sådan ikke blev indgået. *AT 1993/111 – AR 93020:* En organisationsmæssig aftale om at starte *„drøftelser/forhandlinger"* om arbejdsplanerne indebar ikke, at nye arbejdsplaner og metoder krævede enighed. *AT 1985/189 – FV 20/2 1985:* Regel om, at der *„træffes"* aftale lokalt om arbejdstidslægningen – arbejdsgiveren har desuagtet den endelige bestemmelsesret også med hensyn til omlægninger, og en sådan havde været forgæves forhandlet og var sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn. *FV 24/5 1988:* Aftale om ændring af arbejdstidens placering opnåedes kun for en vis periode, men medarbejderne var ved ansættelsen gjort opmærksom på, at der skulle arbejdes efter planer – arbejdstiden fastsættes herefter i mangel af forhandlingsmæssig enighed af arbejdsgiveren, og denne var ikke gået så langt uden for, hvad der tidligere var enighed om, at ændringsvarsel krævedes herfor. *FV 18/2 1988:* En overenskomst fastsatte det ugentlige arbejdstimetal til 39 timer, der kunne placeres i tiden fra kl. 06,30 til kl. 17,00 og fordeles med højst 8 timer på hver af ugens fem første dage; endvidere bestemte overenskomsten, at samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen var *„medbestemmende"* om placeringen af arbejdstiden og pauserne inden for nævnte rammer – det fulgte heraf, at ledelsen ved fastlæggelsen af den daglige arbejdstid skulle forhandle desangående med medarbejdernes repræsentanter i samarbejds- og sikkerhedsudvalg; opnåedes der imidlertid under en sådan forhandling ikke eller kun delvis enighed om placeringen af den daglige arbejdstid, tilkom afgørelsen af de udestående punkter ledelsen. *FV 17/8 1987:* I HK/DA-overenskomsten anbefaledes det, at der indførtes produktivitetsfremmende aflønningsformer, ligesom det blev fastslået, at der skulle optages forhandlinger under organisationernes medvirken, såfremt virksomheden eller den pågældende medarbejdergruppe ønskede indført sådanne lønsystemer; i et fællesmødereferat udarbejdet efter en arbejdsnedlæggelse blev det fastslået, at såfremt arbejdet blev genoptaget, var parterne enige om snarest at genoptage undersøgelserne om mulighederne for et produktionslønsystem i overensstemmelse med nævnte overenskomstbestemmelse; i forbindelse med en ny arbejdsnedlæggelse anførtes i et tilsvarende referat, at der skulle afholdes møde mellem organisationernes konsulenter med henblik på undersøgelse af mulighederne for indførelse af et produktivitetsfremmende lønsystem; forbundet gjorde nu gældende, at der forelå et egentligt tilsagn om en produktivitetsfremmende lønordning – indhol-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 350

det af ordlyden af fællesmødereferaterne gav ikke holdepunkt for at anse arbejdsgiveren for forpligtet til at indføre et sådant lønsystem.

Ingen ret til voldgiftsmæssig fastsættelse af et resultat: AR 2150: I et mæglingsforslag blev det fastslået, at der skulle optages forhandling om fastsættelse af akkordsatser for visse indladningsarbejder, men en sådan forhandling endte imidlertid resultatløst – da mæglingsforslaget gik ud på at forny samtlige overenskomster med de ændringer, om hvilke der var opnået enighed mellem parterne, og i øvrigt på nærmere angivne vilkår, og da der ikke forelå fornøden hjemmel for at indfortolke en bestemmelse om, at fastsættelsen af akkordsatser eventuelt skulle finde sted ved faglig voldgift, var arbejdsgiverparten ikke pligtig at medvirke til etablering af en voldgift i en sådan anledning. *FV 10/8 1994:* Forlig efter opmandens tilkendegivelse; et protokollat mellem to overenskomstparter indeholdt en klausul om, at *„skulle der ske generelle ændringer i personbeskatningen, genforhandles den del af nettolønnen, som ændringen vedrører"*; forbundet hævdede nu, at der forelå ret til at kræve reguleringer fastsat ved voldgiftsafgørelse, såfremt forhandlingen ikke medførte et resultat – en naturlig læsning af protokollatet efterlod ikke tvivl om, at ved generelle ændringer i personbeskatningen *„genforhandles"* den del af nettolønnen, som ændringen vedrørte, og at der herved var tale om en ret for parterne til at kræve reelle forhandlinger, hvorimod der ikke var adgang til at kræve en afgørelse ved faglig voldgift, såfremt det ikke skulle være muligt at opnå enighed; forbundet havde bevisbyrden for, at aftalen uden dækning i ordlyden hjemlede noget sådan. *FV 30/10 1986:* Overenskomstmæssigt krav på optagelse af forhandling ved forhøjelse af boligbidrag i overenskomstperioden – ved manglende enighed forelå interessekonflikt, således at kompensationsbeløb ikke kunne fastsættes af voldgiftsretten. *FV 1/4 1981:* Overenskomstmæssige regler om pligt til forhandling om feriens placering under hensyntagen til virksomhedens tarv – det udøvede skøn kunne ud fra sagens oplysninger om driftsbehovet ikke tilsidesættes. *FV 25/6 1957:* Regel om pligt til forhandling mellem ledelse og arbejdere om feriens placering – arbejdsgiveren havde den endelige bestemmelsesret under hensyntagen til virksomhedens tarv, og kun hvis ikke-driftsmæssige hensyn blev lagt til grund, kunne beslutningen ændres af voldgiftsretten.

Hensigtserklæringers betydning: AR 3001: Et tilsagn, der fra arbejdsgiverside var givet under et mæglingsmøde, om, at man ville stille sig forstående under en senere lokalforhandling om tillæg til en akkordpris, havde ikke havde et sådant indhold, at det burde opfattes som et løfte om at sørge for at bringe en opstået uoverensstemmelse ud af verden ved betaling endsige ved betaling af et nærmere i sagen påstået beløb. *AR 944:* I et forligsmandsforslag, som tiltrådtes af organisationerne på begge sider, bestemtes det, at der skulle optages lokale forhandlinger om overenskomstforholdene i nogle nærmere angivne byer, og at det ved forhandlingerne skulle tilstræbes at tilvejebringe overenskomst i overensstemmelse med forholdene i byer af tilsvarende størrelse – bestemmelsen pålagde parterne en positiv pligt til at medvirke til, at dette skete, selvom der herved måtte blive spørgsmål om at yde visse ofre; da det nu ikke fra forbundets side var bevist, at de lokale forhold var af en sådan art, at det kunne berettige til den ganske afvisende holdning, som man fra arbejdersiden havde udvist over for ethvert forsøg på nedsættelse af satser, som lå over det almindelige, måtte det skønnes, at arbejdersiden havde undladt at opfylde den pligt, den nævnte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 351

bestemmelse pålagde dem. *AT 1990/132 – AR 90014:* I en virksomhed blev der i juni 1987 underskrevet en hensigtserklæring, ifølge hvilken direktionen og tillidsmænd i den kommende periode seriøst ville undersøge og vurdere muligheden for at etablere en bonusordning for alle timelønnede; i et supplerende overenskomstreferat blev det nævnt, at det var aftalt, *„at der i den kommende periode og senest 1. marts 1989 er indført en bonusaftale"* mellem overenskomstens parter; i den følgende periode pågik forhandlingerne om en sådan ordning, men 10. april 1989 besluttede virksomheden ikke at ville indføre ordningen – som overenskomstreferatet var formuleret, indeholdt det en forpligtelse til at tilbyde en bonusordning, og denne forpligtelse afsvækkedes ikke ved den tidligere underskrevne hensigtserklæring.

Vetoret. Som berørt ovenfor under omtalen af de overenskomsthjemlede forhandlingspligter, er overenskomsterne undertiden udformet således, at de *kan fraviges efter forhandling/aftale med lønmodtagerparten*. Dette indebærer normalt, at lønmodtagersiden kan nægte at gå med til at give dispensation, således at der altså reelt er vetoret over for arbejdsgiverens ønsker om at få en anden ordning end overenskomstens. Ligeledes gælder, at *ordninger, der er indført ved fælles aftale, ikke kan bringes ud af verden uden opsigelse af det aftalte eller ny aftale*. – Men en „aftale", der reelt alene udgør en bekræftelse af en af arbejdsgiveren ensidigt truffen beslutning, anses dog ikke som gensidigt bindende.

Bortset herfra *kræves stærke holdepunkter i overenskomsten for, at det kan antages, at parterne har fraveget den basis for retsstillingen, der ligger i arbejdsgiverens ledelesret og i stedet givet de ansatte en egentlig vetoret*. I så henseende kræves f.eks. en klausul om, at der kun kan disponeres *„efter aftale"* med lønmodtagersiden. En regel, der alene hjemler medarbejderne *„medbestemmelsesret"*, eller om at arbejdsgiveren skal have *„samråd"* med de ansatte el. lign., er derimod ikke tilstrækkelig.

Betydningen af, at der reelt er indgået aftale med arbejdsgiveren om et bestemt forhold: AR 1552: Der var etableret rammeaftale om ferie og udarbejdet ferielister, og ønskerne i henhold til disse var accepteret, men arbejdsgiveren tilsidesatte aftalen og omplacerede de givne ferier – aftalen kunne ikke ensidigt tilsidesættes af arbejdsgiver uden om reglerne for behandling af faglig strid. *FV 14/1 1997:* I en virksomhed blev der i samarbejdsudvalgets regi truffet aftale om fastlæggelse af ferieperioderne i ferieåret 1996, men virksomheden krævede nu, at en konkret medarbejder skulle afholde sin restferie i en opsigelsesperiode, der lå på et andet tidspunkt – det måtte lægges til grund, at en arbejdsgiver ikke var afskåret fra med foreskrevet varsel at placere en opsagt medarbejders restferie i tiden mellem opsigelsen og fratrædelsestidspunktet; spørgsmålet var derfor, om den på samarbejdsudvalgsmødet *„aftalte"* ferietilrettelæggelse måtte forstås som indeholdende den begrænsning i arbejdsgiverens ledelsesbeføjelse, at ledelsen ikke ensidigt, men kun efter aftale herom kunne

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 352

beslutte at lægge restferie i opsigelsesperioden; ved afgørelsen heraf var det naturlige udgangspunkt hovedoverenskomsten, som fastslog, at det var arbejdsgiveren, der efter forhandling med arbejderne fastsatte tidspunktet for ferien under hensyntagen til virksomhedens tarv og medarbejdernes ønsker; med dette udgangspunkt måtte referatet fra samarbejdsudvalgsmødet, hvorefter det *„blev aftalt"*, hvorledes ferien for det kommende ferieår skulle falde, naturligt alene forstås som udtryk for, at den efter overenskomsten krævede forhandling om ferielægning var blevet gennemført og som resultat havde den i referatet gengivne generelle tilrettelæggelse af ferieperioderne for de i virksomheden til den tid aktuelt beskæftigede medarbejdere; derimod kunne den ikke tages som udtryk for, at virksomheden hermed havde frasagt sig adgangen til med det krævede varsel at pålægge en opsagt medarbejder at afvikle sin restferie i opsigelsesperioden.

Betydningen af, at der efter overenskomsten skal træffes nærmere aftale: AT 1989/133 – AR 89064: Ifølge en gældende overenskomst skulle den normale daglige arbejdstid og dennes placering fastsættes ved aftale med forbundets lokale afdeling – en arbejdsgivers ændring af arbejdstiden for 5 rengøringsassistenter omfattet af overenskomsten uden forhandling med afdelingen var bodspådragende. *AT 1985/189 – FV 20/2 1985:* En overenskomst bestemte den ugentlige arbejdstid samt tidsrummet, inden for hvilket arbejdstiden kunne placeres, og sagde videre, at angående fastlæggelse af arbejdstiden på de enkelte ugedage *„træffes der aftale mellem de respektive parter på de enkelte virksomheder"*; en virksomhed ændrede imidlertid arbejdstiden uden aftale desangående – efter overenskomsten skulle der i hvert fald forhandles om arbejdstiden, men et krav om, at der tillige skulle opnås enighed om fastlæggelse af denne, ville indebære et betydeligt indgreb i ledelsesretten, som måtte forudsætte sikkerhed for, at dette havde været meningen, og det ansås ikke godtgjort, at bestemmelsen havde et sådant sigte; den havde da heller ikke været forstået således i de mere end 40 år, den havde haft sin nuværende formulering; da arbejdstiden var ændret af hensyn til driften, og da omlægningen havde været forhandlet, kunne der ikke rejses indsigelse mod omlægningen.

Betydningen af, at der er mulighed for forhandling om særlig ordning eller ændring af en ved overenskomsten bestemt ordning: AR 1824: En arbejdsgiver er berettiget til at foretage en indskrænkning i arbejdstiden under ekstraordinære forhold, hvor driftsmæssige hensyn gjorde en sådan foranstaltning påkrævet i en given periode, men det må være en naturlig følge af et overenskomstforhold, at arbejdsgiveren under omstændigheder, hvor forholdene tillader det, søger samråd med repræsentanter for arbejderne om den efter begge parters tarv mest hensigtsmæssige ordning, under hvilken en sådan indskrænkning af arbejdstiden kan ske – i den konkrete sag måtte man gå ud fra, at arbejdsgiveren på tidspunktet for arbejdstidsnedsættelsen ikke havde disponeret ud fra hensyn af kriseagtig natur, men at der tværtimod var indført nyt maskinelt apparat, således at han havde indrettet sig teknisk på varig måde; overenskomsten, som indeholdt en angivelse af den normale ugentlige arbejdstid, måtte forudsætte, at denne også under normale forhold var den sædvanlige; arbejdsgiveren havde derfor ikke været berettiget til ensidigt at fastholde en på grundlag af andre hensyn truffet ordning med nedsat tid, men man havde tværtimod været forpligtet til, hvis denne ordning fremdeles ønskedes opretholdt, at søge dette opnået ved forhandling med forbundet. *AT 1993/111 – AR 93020:* Organisationsmæssig aftale om

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 353

at starte *„drøftelser/forhandlinger"* om arbejdsplanerne indebar ikke, at nye arbejdsplaner og -metoder krævede enighed. *FV 5/10 1994:* En overenskomst indeholdt regler om, at *„på områder, hvor det skønnes hensigtsmæssigt at indføre varierende ugentlige arbejdstider, kan der optages forhandlinger mellem arbejdsgiveren og de ansatte arbejdere herom"* – der var ikke fremkommet oplysninger, som gav grundlag for at antage, at det var en betingelse for at indføre varierende ugentlig arbejdstid, at de i bestemmelsen nævnte forhandlinger resulterede i enighed. *FV 23/1 1987:* Der var mulighed for rådighedstjeneste efter aftale – arbejdsgiveren kunne herefter ikke ensidigt træffe bestemmelse, såfremt aftale ikke opnåedes, men der var ingen ubetinget ret for lønmodtagersiden til at afslå at indgå aftale; en gennemførelse af en ordning mod arbejdstagerpartens ønske måtte dog i hvert fald kræve, at en ordning lå inden for de grænser, som parterne ifølge protokollatet havde forestillet sig som det normale for etablering af sådan fællestjeneste. *FV 11/4 1973:* Overenskomsten bestemte, at der lokalt kunne træffes aftale om lønudbetaling gennem pengeinstitut, og arbejdsgiveren krævede som ansættelsesbetingelse sådan overførelsesmulighed; denne var hidtil blevet aftalt med arbejderne ved deres underskrift på en formular om lønoverførsel, og herudfra indrettedes lønregnskabet og lønudbetalingssystemet; forbundet hævdede imidlertid, at sådant ikke var en aftale, men et krav, hvilket var overenskomststridigt – også ud fra den almindelige udvikling fik forbundet imidlertid ikke medhold. *FV 21/2 1939:* En overenskomst bestemte, at overenskomstreglen om 48 timers arbejdsuge ikke udelukkede, at en virksomhed midlertidig forkortede arbejdstiden, altså gennemførte arbejdsfordeling, efter forudgående forhandling mellem organisationerne – formodningen måtte herefter være for, at begge de i overenskomsten deltagende organisationer skulle være enige om indskrænkningen, for at denne lovligt kunne etableres.

Betydningen af, at der er hjemlet „medbestemmelsesret", „samråd" el.lign.: FV 5/12 1992: På en virksomhed opstod der strid om arbejdsgiverens ret til at placere de pauser, der tilkom forbundets medlemmer efter overenskomsten; denne fastsatte den daglige arbejdstids beliggenhed og gav hver part ret til at kræve to pauser à indtil 45 minutters varighed; endvidere bestemte overenskomsten, at ved bestemmelsen af, hvorledes den normale arbejdstid skulle lægges, skulle arbejderne være *„medbestemmende"*, samt at der kunne rejses påtale om mangel på hensyntagen, der ikke var tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv; forbundet hævdede på dette grundlag, at overenskomsten sikrede medarbejderne medbestemmelsesret omkring arbejdstidslægningen, og at virksomheden følgelig ikke ensidigt kunne forskyde pauselægningen – hvis parterne i et arbejdsforhold ikke kan blive enige om den tidsmæssige placering af de daglige pauser, tilkommer det arbejdsgiveren at fastlægge disse, og det var ikke godtgjort, at denne arbejdsgiverret var begrænset, hverken ved en kutyme om fælles pauser eller ud fra et synspunkt om, at en én gang indgået aftale om pauselægning fremtidig havde gjort området til aftalestof. *FV 18/2 1988:* En overenskomst fastsatte det ugentlige arbejdstimetal til 39 timer, der kunne placeres i tiden fra kl. 06,30 til kl. 17,00 og fordeles med højst 8 timer på hver af ugens fem første dage; endvidere bestemte overenskomsten, at samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen var *„medbestemmende"* om placeringen af arbejdstiden og pauserne inden for nævnte rammer – det fulgte heraf, at ledelsen ved fastlæggelsen af den daglige arbejdstid skulle forhandle desangående med medarbejdernes repræsentanter i samarbejds- og sikkerhedsudvalg; opnåedes der imidlertid under en sådan

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 354

forhandling ikke eller kun delvis enighed om placeringen af den daglige arbejdstid, tilkom afgørelsen af de udestående punkter ledelsen. *FV 24/11 1977:* Ifølge DA/LO-hovedaftalens § 5 er det en betingelse for, at en funktionær kan kræves holdt uden for medlemskab af arbejderorganisationen, at dette sker *„efter samråd med den pågældende"*; i bemærkningerne til den tilsvarende bestemmelse i Hovedaftalen af 1960 siges, at bestemmelsen om samråd er udtryk for en hensyntagen til arbejdslederne og deres organisationer; i den foreliggende sag var der ikke spørgsmål om udnævnelse af en eller flere arbejdsledere, men selskabet havde stillet krav om, at de af sagen omhandlede luftkaptajner ud fra en bedømmelse af deres stillingers karakter ikke måtte være medlemmer af Funktionærforbundet; der kunne derfor ikke på bestemmelsen om samråd støttes en forudsætning om, at der skulle foreligge en aftale mellem selskabet og kaptajnerne om, at de skulle være arbejdsledere.

Tillidsmandens magtmidler

Såfremt der ikke opnås en forståelse mellem arbejdsgiver og tillidsmand, begrænser sidstnævntes direkte magtmidler over for arbejdsgiveren sig i helt overvejende grad til de muligheder, adgangen til at rejse fagretlig klagesag indebærer. Som det vil fremgå allerede af redegørelsen oven for under kapitel 3, vil foranstaltning af nægtelser ved at følge arbejdsgiverens anvisninger, direkte indgreb i ledelsesbeføjelsernes udøvelse, overenskomststridige aktioner m.v. endog kunne begrunde tillidsmandens afskedigelse. Indblanding i forholdet mellem arbejdsgiveren og kollegerne i form af direktiver til disse om, hvad der må aftales, vil også på områder, der forudsætter frie, individuelle vilkårsforhandlinger, kunne udgøre et brud på overenskomstens regler desangående, jf. nedenfor under 2. Se i øvrigt også nedenfor 6 om tillidsmandens arbejdsretlige ansvar.

Oversigt over det følgende

Med udgangspunkt i det anførte er det naturligt at behandle en række af de forhold, der mest hyppigt er genstand for en indsats fra tillidsmandens side (nedenfor under 2). Dernæst kan der være anledning til at berøre en række af de retsproblemer, der knytter sig til indgåelse af aftaler mellem tillidsmand og arbejdsgiver til løsning af arbejdspladsens problemer (nedenfor 3). Endvidere er der på mere specielt plan anledning til at tage tillidsmandens arbejde i samarbejdsudvalget op (nedenfor 4) og hans deltagelse i virksomhedsbestyrelser (nedenfor 5). Endelig vil der (nedenfor under 6) blive givet en redegørelse for det arbejdsretlige ansvar, der kan komme til at påhvile tillidsmanden i anledning af forskellige former for pligtkrænkelser.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 355

2. Enkelte opgaver

Tilsynet med overenskomsten, generelt

Som fagforeningens lokale repræsentant er det tillidsmanden, der på dennes vegne må føre tilsyn med, at overenskomsten overholdes, og gøre arbejdsgiveren opmærksom på eventuelle uregelmæssigheder i så henseende – om nødvendigt gennem en formel fagretlig klagesag.

Dette forudsætter selvsagt, at tillidsmanden er godt inde i overenskomsten. Især er der anledning til at være opmærksom på, at forsømmelser fra tillidsmandens side vil kunne medføre, at det ikke bliver muligt senere at opnå oprejsning for stedfundne overenskomstkrænkelser f.eks. i form af efterbetaling af for lidt udbetalte ydelser. Er tillidsmanden passiv, *kan* en del af skylden for det passerede således blive pålagt lønmodtagersiden. Dette vil e.o. kunne føre til, at der ikke vil kunne rejses krav om fuld efterbetaling (men f.eks. kun om efterbetaling fra tidspunktet for kravets rejsning). På samme måde vil aftaler, der indgås med arbejdsgiveren gennem tillidsmanden, vanskeligere kunne tilsidesættes som overenskomststridige (medmindre de er meget klart overenskomststridige). Se herved i øvrigt Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXVI, 2.4.2.3, om bod og efterbetaling ved arbejdsgiverens manglende eller ukorrekte betaling.

> *FV 28/10 1935, tillidsmændene i de enkelte virksomhedsafdelinger havde haft kendskab til en omtvistet arbejdsordning:* En virksomhed udbetalte for lidt, idet man tilsidesatte nogle regler om betaling for forskudt arbejdstid. – Udtalt, at arbejderne havde fået en lavere betaling end den overenskomstmæssige, og at forbundet havde rejst indsigelse, så snart det fik kendskab til sagen, hvorfor virksomheden måtte være forpligtet til at foretage efterbetaling. At arbejderne hver for sig var gået ind på en mindre betaling, og at tillidsmændene i de enkelte virksomhedsafdelinger (men ikke fællestillidsmanden) havde haft kendskab til den omtvistede arbejdsordning, kunne ikke medføre noget andet resultat, idet forbundet havde en selvstændig ret til at kræve overenskomsten overholdt. Spørgsmålet om aflønningen var heller ikke så tvivlsomt, at pligten til efterbetaling kunne begrænses til det tidsrum, der lå efter sagens indbringelse for voldgiftsbehandling.

Lønfastsættelsen

I det sagte ligger også, at tillidsmanden skal føre tilsyn med, at der udbetales rette løn. Han skal herunder gøre indsigelse, såfremt de overenskomstmæssige satser og tillæg ikke respekteres.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 356

Endvidere har tillidsmanden en nøgleplacering på de områder, hvor *mindstelønordninger* lægger op til, at lønnen ud over det sikkerhedsnet, mindstebetalingssatsen tilsiger, forhandles som lokale lønordninger.

Et særligt problem opstår, når overenskomstens angivelser m.h.t. lønnen undertiden har karakter af *minimallønssatser*, (d.v.s. satser, som har til forudsætning, at der skal finde en supplering sted i h.t. individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte ud fra dennes særlige kvalifikationer, anciennitet ansvar m.v.). Tillidsmanden er i så fald normalt berettiget til at yde vejledning til kollegerne med hensyn til, hvad overenskomstens forudsætninger er, ligesom han er berettiget til at indsamle og fordele information om lønforholdene og lønniveauet til brug for den enkelte kollegas beslutning i forhandlingen med arbejdsgiveren. Hans virksomhed i så henseende skal imidlertid være loyal i forhold til overenskomstens forudsætning om, at den individuelle løn skal fastsættes ved *individuel* aftale. Rådgivningen må altså ikke få karakter af bindende direktiver til kollegerne. End mindre må der i nogen form lægges pres på disse. Hvis tillidsmanden udtaler sig om, hvad lønniveauet *„bør"* være, må han derfor også understrege den enkeltes frihed til at træffe sin egen beslutning. Se nærmere Ole Hasselbalch *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 1.2.2. Overskrider tillidsmanden grænserne i så henseende, gør han sig skyldig i overenskomstbrud.

Når dette er sagt, bør det dog også tilføjes, at traditionerne inden for visse af minimallønsoverenskomsterne har udviklet sig væk fra det udgangspunkt, der ligger i kravet om tillidsmandens ikke-indblanding i forhandlingen mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte. Tværtimod er der på disse områder opstået tradition („kutyme") for, at lønkravene bringes samlet frem under tillidsmandens mellemkomst.

I visse tilfælde er der i øvrigt også ved overenskomsterne direkte tillagt tillidsmanden funktioner i forbindelse med den lokale lønfastsættelse i anden sammenhæng. Således kan fremgangsmåden ved lokale forhandlinger om fastsættelsen af akkorder være den, at tillidsmanden skal hidkaldes, når enighed herom ikke kan opnås – eller at han måske endog er tillagt en rolle som ankermand for akkordforhandlingen.

AR 3925, cirkulære fra fagorganisation bl.a. om, at medlemmerne skulle lade tillidsmanden fremføre anmodninger om lønforhøjelse, uden at det heri præciseredes, at organisationsmæssig medvirken ved lønfastsættelsen kun var lovlig ved misforhold: Elektrikerforbundet udsendte på et tidspunkt et cirkulære, der anviste den enkelte ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 357

bejder, som ønskede lønforhøjelse på et minimallønsområde, straks at lade tillidsmanden fremføre anmodning herom over for arbejdsgiveren. Det præciseredes ikke i cirkulæret, at organisationsmæssig medvirken ifølge overenskomsten var betinget af, at misforhold som helhed taget skønnedes at være til stede. Da cirkulæret endvidere opfordrede til kollektiv udnyttelse af en foreliggende situation og gav tilsagn om kraftig støtte fra forbundets hovedbestyrelse, blev forbundet idømt bod, ligesom man blev dømt til at tilbagekalde de omtalte cirkulæreudtalelser.

Antagelser og afskedigelser

Fremdeles må tillidsmanden reagere, såfremt der finder antagelser – eller måske mere praktisk – afskedigelser sted på arbejdspladsen i strid med overenskomstens regler.

Ikke mindst i sidstnævnte henseende er det væsentligt, at tillidsmanden reagerer hurtigt. Dette skyldes, at reglerne om *urimelige afskedigelser* ofte er indrettet således, at påtale skal rejses inden for visse, korte frister. Et evt. krav på genansættelse vil kunne fortabes, såfremt en sådan frist tilsidesættes.

I visse afskedigelsessituationer har tillidsmanden endvidere en særlig rolle. Dette gælder, når tilfældet er omfattet af *loven om kollektive afskedigelser*. Det fremgår af dennes § 5, at arbejdsgiveren, når betingelserne for lovens anvendelse er opfyldt, skal forhandle med repræsentanterne for lønmodtagerne, når der er valgt sådanne. Forhandlingen skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå afskedigelserne eller begrænse disse samt afbøde deres følger. Loven er i øvrigt uhyre vanskelig både at forstå og at administrere. Der må om dens nærmere indhold henvises til Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XIV, 2.6.2.

På tilsvarende vis er der ved *lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse*, § 5, tillagt de valgte lønmodtagerrepræsentanter ret til i rimelig tid at få information om årsagerne til overdragelsen, om dennes juridiske, økonomiske og sociale følger for de ansatte samt om eventuelle foranstaltninger, som berører de ansatte. Denne ret tilkommer tillidsmændene såvel i den overdragne virksomhed som i den virksomhed, der står som overtager. Også denne lov er ganske vanskelig at administrere. Se nærmere Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVI, 3.2, samt Lars Svenning Andersen, *Lønmodtageres Retsstilling ved Virksomhedsoverdragelser* (3. udg. 1996).

Stillingtagen til antagelser og afskedigelser kan også finde sted i *samarbejdsudvalg* og virksomhedsbestyrelser. Se herom nedenfor under 4 og 5.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 358

Andre forhold

I øvrigt vil tillidsmandens placering indebære, at det er ham, der står som medarbejdernes repræsentant i alle de tilfælde, hvor der skal finde kommunikationer eller forhandling sted mellem arbejdspladsens to parter. Dette gælder ikke blot, når det direkte i overenskomsten er bestemt, at visse forhold må løses ved lokal aftale, eller hvor der udtrykkeligt er tillagt tillidsmanden en rolle i nærmere opregnede sammenhænge. Det gælder også i bredere almindelighed, når det bliver nødvendigt at løse problemer med tilknytning til overenskomsten og ledelsesrettens udøvelse. Således kan f.eks. nævnes problemet vedrørende *arbejdstidens tilrettelæggelse*, *udførelse af overarbejde*, *ferieplanlægningen*, *udfærdigelse af reglementariske bestemmelser*, *gennemførelse af kontrolforanstaltninger m.v.* Spørgsmål om *arbejdssikkerheden og arbejdsmiljøet* sorterer derimod ikke mere under tillidsmanden, men er henlagt til de særlige sikkerhedsrepræsentanter, jf. nedenfor under kapitel 6.

Det bør i øvrigt nævnes, at en tillidsmand ofte vil få en rolle på uformelt plan, som rækker langt ud over hans overenskomstmæssige pligter. Således vil arbejdet kunne bringe ham særdeles tæt på kollegernes personlige forhold og personlige problemer. Det er ikke mindst af denne grund afgørende, at den, der vælges til tillidsmand, har en almenmenneskelig baggrund, som sætter ham i stand til at udstrække sit virke lige så langt, som der er behov – og bærekraft – for.

3. Indgåelse af aftaler

3.1. Oversigt: Hvordan skabes ret på lokalt plan?

Det retlige grundlag for afgørelsen af tvister om arbejdsvilkårene

Som indgang til den samlede problemstilling er det praktisk at sikre overblikket over, hvad det retlige grundlag for løsningen af en opstået tvist om de ansattes arbejdsvilkår er. Kun herigennem opnås jo nemlig klarhed over, hvilke muligheder tillidsmanden har for at påvirke disse vilkår gennem indgåelse af passende aftaler.

Ansættelseslovgivningen
Hvad dette angår, spiller de regler, der findes i den *ufravigelige ansættelseslovgivning*, den mest overordnede rolle.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 359

Forhold, som er udtømmende reguleret gennem en sådan lovregel – (f.eks. funktionærlovens eller dagpengelovens bestemmelser om retsstillingen ved sygefravær) – kan der *ikke* forhandles eller træffes aftale om på arbejdspladsen. Højst kan der være tale om, at man dér kan indgå aftale om *forlig* i de konkrete sager, tvister om lovens anvendelse måtte have givet anledning til. Men disse aftaler må ubetinget respektere de principper, de ufravigelige lovregler udtrykker, idet forligsaftalen i modsat fald vil kunne tilsidesættes. Se herom Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 2.

Den overordnede organisationsoverenskomst

Videre spiller *den almindelige kollektive overenskomst, der er indgået på organisationsplan* (gennem forbundet, „fagoverenskomsten") en overordnet rolle.

Tillidsmandens medvirken ved indgåelsen af en kollektiv lokalaftale vil ganske vist i grænsetilfælde *i sig selv* kunne medføre, at denne må anses for at ligge ud over, hvad den overordnende organisationsoverenskomst tillader. Men han kan dog principielt ikke med bindende virkning indgå på noget, strider mod denne.

Tillidsmanden vil også kunne medvirke til at bringe et forlig i stand til afslutning af en opstået tvist om, hvad der tilkommer en kollega efter organisationsoverenskomsten. Men han må ligeledes her respektere organisationsoverenskomstens regler. Giver han afkald på kollegaens rettigheder i strid med fagorganisationens interesser, vil forliget nemlig evt. kunne tilsidesættes af denne. Se i øvrigt nærmere Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 3.

Tillidsmandens deltagelse i en overenskomststridig aftale indebærer desuden også let, at arbejdsgiverens overtrædelse af denne anses som undskyldeligt. Dette vil kunne medføre, at boden for overtrædelsen reduceres i forhold til, hvad der ellers var blevet tale om, eller at den falder helt væk. Ligeledes vil tillidsmandens medvirken kunne indebære, at der ikke dømmes til fuld efterbetaling (jf. det allerede ovenfor under 2. nævnte).

AT 1993/109 – AR 92322, aftale om overarbejde var underskrevet af fællestillidsmanden: Antaget, at et mødereferat underskrevet af tillidsmanden, uden at der opstilledes særlige betingelser, udgjorde en godkendelse af et overarbejde som tilstrækkeligt nødvendigt i henhold til de i overenskomsten opstillede betingelser for udførelse af overarbejde.

AT 1990/47 – AR 98029, underbetaling: Arbejdsgiveren henviste til lokalaftale, som

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 360

en voldgiftsret senere tilsidesatte. Forbundet havde accepteret, at der blev forhandlet lokalt trods overenskomstens lønregler. – Virksomheden blev herefter anset at være i god tro og bod pålagdes følgelig ikke.

FV 29/1 1992, lokalaftale forringede de overenskomstmæssige rettigheder for visse ansatte: I 1986 indgik en virksomheds regnskabschef aftale med fællestillidsmanden vedrørende betaling for holddriftstimer og fraveg derved den gældende overenskomst. Aftalen blev opslået på virksomheden og trådte i kraft 1. januar 1987. Ordningen var dyrere for virksomheden end overenskomsten, men den var ikke i forhold til overenskomsten gunstig for en række ansatte bogbinderassistenter, der blev omfattet af den. Ordningen var ikke som lokalaftale blevet godkendt af tillidsmændene for bogbinderne og deres assistenter, endsige af Dansk Bogbinder- og Kartonnagearbejderforbund. Forbundet gjorde gældende, at overenskomsten var klar, og at fællestillidsmanden ikke havde været berettiget til at frafalde forbundets ret efter overenskomsten, samt at virksomheden ikke havde indgået nogen aftale med forbundet. – Udtalt, at lokalaftalen forringede de overenskomstmæssige rettigheder for de af forbundets medlemmer, der havde arbejde på holddrift. Eftersom lokalaftalen hverken var blevet godkendt af bogbinderne og deres assistenter eller af forbundet, fandt opmanden ikke, at lokalaftalen var bindende for forbundet. Herefter blev virksomheden tilpligtet at efterleve overenskomstens bestemmelser.

Aftaler med tillidsmanden

Hvad angår alle de forhold, som *ikke* er udtømmende reguleret gennem lovgivningen eller fagoverenskomsten – eller hvor sidstnævnte måske endog forudsætter, at der skal indgås supplerende aftaler på lokalt plan, d.v.s. *netop* med tillidsmanden som formidler, har denne derimod en væsentlig rolle. Dels kan han bistå kollegerne med at *individuelt* at indgå de nødvendige aftaler med arbejdsgiveren. Og dels kan han indgå *kollektive* lokalaftaler, hvis overtrædelse i givet fald kan sanktioneres med bod ved Arbejdsretten.

Det kan undertiden i sig selv være et problem at finde ud af, *hvornår en indgået aftale udgør en kollektiv (lokal)aftale, og hvornår der blot er tale om en eller flere principielt individuelle aftaler* med de enkelte ansatte, som disse selv er rådige over (jf. ovenfor under 3.2).

FV 6/1 1990: Aftale om kørselsgodtgørelse mellem en konkret medarbejder og arbejdslederen var ikke en kollektiv lokalaftale, men en individuel aftale. *FV 14/6 1989:* Individuel vederlæggelsesaftale blev udbredt til andre, når de udførte samme funktion – herved ansås der opstået en kollektiv lokalaftale.

Hvad angår hans rolle ved indgåelse af aftaler kan i øvrigt siges følgende:

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 361

Tillidsmandens redskab: Aftaler på det lokale plan

Et af de væsentligste redskaber til håndtering af de problemer, der kan opstå på en arbejdsplads, og som ikke er løst ved lovgivningen eller de overordnede organisationsoverenskomster, er netop det, der ligger i opnåelsen af en *aftale* herom mellem arbejdsgiver og tillidsmand.

Opnås en sådan, *kan den kræves gennemført efter sit indhold*. Arbejdsgiveren kan altså i så fald ikke lovligt handle anderledes, end aftalen tillader, medmindre han først siger aftalen op (i de tilfælde hvor opsigelse overhovedet er mulig). Respekterer han ikke den ordning, han er indgået på, kan denne gennemtvinges ved domstolene eller de fagretlige organer alt afhængig af aftalens nærmere karakter. Har aftalen kollektiv karakter, vil der således kunne anlægges klagesag ved Arbejdsretten ved brud på den indgåede kollektive lokalaftale, hvilket kan føre til, at der pålægges arbejdsgiveren bod.

Der rejser sig i kølvandet på denne konstatering et spørgsmål om, hvor langt tillidsmanden overhovedet har kompetence til at indgå aftaler med bindende virkning for kollegerne og/eller den faglige organisation, det være sig om mere generelle anliggender eller i form af forlig til afslutning af opståede konkrete sager vedrørende enkelte ansatte. På tilsvarende vis kan der rejse sig et spørgsmål om, hvor langt den modstående forhandler på arbejdsgiverside kan binde sin part. Dette vil blive berørt nedenfor under 3.2.

Endvidere knytter der sig en interesse til afklaringen af, hvornår der kan siges at være opstået en bindende aftale, samt til principperne for fortolkning og udfyldning af aftaler. Dette problem opstår bl.a., fordi en bindende aftalemæssig forpligtelse kan opstå også på anden måde end ved en udtrykkelig, skriftlig vedtagelse. Ikke blot er således udtrykkelige, *mundtlige* aftaler bindende (hvis det ellers kan bevises at de er indgået). Det er også således, at parternes *adfærd* kan føre til, at der antages at være opstået en *stiltiende* forpligtelse overensstemmende hermed. Lang tids *praksis* på arbejdspladsen eller i det individuelle ansættelsesforhold vil f.eks. kunne føre til, at der antages at være opstået en retlig forpligtelse svarende til praksis. Heri ligger en væsentlig mulighed for tillidsmanden for at påvirke retsstillingen på *kollektivt lokalaftaleplan* eller *i de individuelle ansættelsesforhold*. For at forstå mulighederne i så henseende er det nødvendigt at kende noget mere til almindelige aftaleretlige mekanismer og tolkningsprincipper. Disse vil derfor blive taget op nedenfor under 3.3.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 362

3.2. De lokale parters kompetence

Der kan, som allerede berørt, opstå et spørgsmål om, hvor langt tillidsmanden og arbejdsgiverens repræsentant på stedet kan indgå aftale med bindende virkning for deres „bagland".

Ved drøftelse af dette juridiske problem taler man i almindelig sprogbrug ofte om, „kompetencen" til at indgå aftale. I aftaleretten – hvis principper også gælder inden for arbejdsretten – bruges imidlertid udtrykket „fuldmagt". Hvis en person, nemlig „fuldmægtigen", har „fuldmagt" til at tegne en anden, indebærer dette, at han kan indgå aftaler med *bindende* virkning *for* denne anden, altså på dennes vegne. Den omstændighed, at fuldmægtigen har haft sådan fuldmagt, indebærer imidlertid ikke nødvendigvis, at han også er „bemyndiget" *af* denne anden til at indgå aftalen. Bemyndigelsen angiver, hvad han over for den, på hvis vegne han indgik aftalen („fuldmagtsgiver"), har lovet at holde sig inden for. Hvis han overskrider bemyndigelsen, kan han derfor løbe ind i et ansvar over for fuldmagtsgiveren. Dette interne mellemværende mellem fuldmægtig og fuldmagtsgiver vil vi ikke beskæftige os med her. Derimod er det nødvendigt at få klarlagt, hvor langt en tillidsmand eller arbejdsgiverrepræsentant har fuldmagt, altså ret til at binde sin part over for modparten.

Tillidsmandens aftaleretlige fuldmagt i forhold til fagorganisationen

Fuldmagten til at udøve sædvanlige tillidsmandsfunktioner

Som det fremgår ovenfor kapitel 1, 3.2 er en talsmands muligheder for at indgå aftaler på kollegernes vegne ikke de bedste, når der savnes et overenskomstmæssigt grundlag for hans virke. Anderledes stiller det sig derimod, når det drejer sig om en tillidsmand, som arbejder med formel anerkendelse og udgangspunkt i en kollektiv overenskomst. Ofte er der nemlig ligefrem foreskrevet i overenskomsterne, at tillidsmanden har eller skal have fuldmagt til at indgå aftaler med arbejdsgiveren og dennes repræsentanter. Men selv uden sådan udtrykkelig regel må tillidsmanden ifølge overenskomstens almindelige forudsætninger normalt betragtes som fagforeningens repræsentant på arbejdspladsen. I denne egenskab vil han – medmindre andet er tilkendegivet over for arbejdsgiveren – normalt bindende kunne tegne fagforeningen (og dermed kollegerne) *i alle de sam-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 363

menhænge, hvor det er forudsat, at lokale aftalearrangementer (af kollektiv eller individuel karakter) kan komme på tale m.h.t. forhold, der i øvrigt hører under overenskomsten. Dette følger således af aftalelovens § 10, stk. 2, der hjemler fuldmagt (såkaldt „stillingsfuldmagt") i tilfælde, hvor en person indtager en stilling, som efter sædvane medfører beføjelse for ham til at handle på en andens vegne inden for visse grænser. Og dette er som regel *netop* tilfældet med en tillidsmand i forholdet til den faglige organisation, når overenskomsten forudsætter, at der indgås aftaler på lokalt plan.

Denne regel indebærer, at den af kollegerne valgte og af fagforeningen godkendte tillidsmand meget langt kan indgå bindende lokale aftaler med arbejdsgiveren. Aftaler indgået mellem tillidsmanden og arbejdsgiveren vil således binde den faglige organisation, såfremt de blot holder sig *inden for, hvad den kollektive overenskomst med rimelighed antages at tilsige* – herunder i betragtning af de hensyn, der er at tage til fagorganisationens interesser. Så længe aftalen ikke er *klart* overenskomststridig – jf. det oven for under 3.1 nævnte – vil den i så fald være bindende også for den faglige organisation. Denne må følgelig, såfremt den er utilfreds med aftalen, opsige denne efter de herom gældende regler – såfremt dette er muligt – og med henblik på fremtiden meddele arbejdsgiveren, hvor grænserne går for tillidsmandens fuldmagt. Det må dog herved bemærkes, at fagforeningen næppe kan berøve tillidsmanden *enhver* forhandlingsfuldmagt i forholdet til arbejdsgiveren, idet dette ville udgøre et brud på overenskomstens forudsætninger m.h.t. den lokale samarbejdsordnings indretning.

Fuldmagten omfatter kun kollegerne inden for valgområdet. Det er i øvrigt en selvfølge, at tillidsmandens fuldmagt *ikke rækker længere end til de kollegers forhold, som falder under den overenskomst, i henhold til hvilken han er valgt*. Af den grund kan en *fællestillidsmands* kompetenceområde også være bredere end en tillidsmand, hvis virke er indskrænket til én enkelt overenskomst. Noget sådant forudsætter dog, at de organisationer, under hvilke fællestillidsmanden opererer, har accepteret at lade sig repræsentere af en fællestillidsmand – rent praktisk derved, at deres medlemmer har deltaget i valget af samme. Er dette tilfældet, vil de pågældende organisationer ikke uden videre kunne trække sig ud igen af de aftaler, fællestillidsmanden har indgået på deres medlemmers vegne som en del af helheden.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 364

FV 21/4 1945, fællestillidsmandens aftale vedr. regler indgået af hovedorganisationerne: Antaget, at arbejderne måtte være bundet ved en aftale, som fællestillidsrepræsentanten havde sluttet, angående den nærmere gennemførelse af en mellem organisationerne aftalt dyrtidsreguleringsordning. Herved henvist til, at dyrtidsordningen var gennemført på grundlag af en aftale mellem de 2 hovedorganisationer, hvorfor den hørte til fællestillidsrepræsentantens kompetenceområde. Endvidere bemærket, at arbejdsgiverparten efter aftalens indgåelse ikke havde nogen viden om, at der skulle være fremsat en protest mod den foreslåede ordning fra en af arbejdsmændenes tillidsrepræsentanters side.

FV 30/6 1922, visse forbundsområder havde udtrykkeligt over for arbejdsgiveren ophævet fællestillidsmandens mandat: I august 1917 meddelte tillidsrepræsentanterne for samtlige arbejdergrupper i en virksomhed, at der var dannet en tillidsrepræsentantsammenslutning med det formål, at et repræsentantskab valgt inden for denne kunne forhandle med arbejdsgiveren i alle spørgsmål af fælles interesse for arbejderne. En i henhold hertil valgt fællestillidsrepræsentant sluttede på dette grundlag forskellige aftaler med virksomheden. Men efter at denne havde opsagt hidtidige regler for forskudsbetaling over for fællestillidsrepræsentanten meddelte han, at sammenslutningen var ophørt. Kort efter meddelte han mundtligt, at tillidsrepræsentantsammenslutningen atter var dannet, men tillidsrepræsentanterne for maskinarbejdernes og elektrikernes afdelinger meddelte virksomheden, at de ikke var med i den nye sammenslutning. Ikke desto mindre underskrev den gamle fællestillidsrepræsentant alene sammen med direktøren nogle reglementer af forskellig art – det ene dog således, at han tilføjede, at det herunder hørende punkt endnu ikke var ordnet for elektrikerne og maskinarbejderne. Nogle måneder efter skrev fællestillidsrepræsentanten uden forbehold tillige under på en aftale vedrørende forskudsbetalingen. Forbundet hævdede imidlertid nu, at maskinarbejderne og elektrikerne ikke var bundet af denne aftale, idet dens indgåelse lå uden for fællestillidsrepræsentantens mandat. – Udtalt, at virksomheden, der efter at det skriftligt var meddelt, at tillidsrepræsentantsammenslutningen var ophævet og mandatet som fællestillidsrepræsentant dermed ophørt, ikke havde været beføjet til blot på en mundtlig meddelelse fra den tidligere fællestillidsrepræsentant at betragte ham som kompetent repræsentant for samtlige arbejdere, når de omtalte 2 grupper samtidig meddelte virksomheden, at de ikke var med i den nye ordning. Over for de 2 gruppers indsigelse mod deltagelsen i den nye sammenslutning havde det været arbejdsgiverens sag eventuelt at vægre sig ved at anerkende en sådan begrænset sammenslutning, som blev følgen. I hvert fald kunne arbejdsgiveren ikke med føje forudsætte, at man ved aftaler med fællestillidsrepræsentanten kunne binde de grupper, som udtrykkelig havde holdt sig uden for. Heroverfor kunne det ikke gøres gældende, at han havde underskrevet nogle bestemmelser vedrørende ordensforholdene, som de pågældende grupper ikke havde haft nogen tilskyndelse til at gøre indsigelse imod, selv om de ikke havde givet dem deres direkte tilslutning.

Fuldmagt i h.t. praksis på den enkelte arbejdsplads

Det anførte kunne hævdes at være et usikkert grundlag for afgørelsen af, hvad en *konkret* tillidsmand kan og ikke kan i relation til en *konkret* arbejdsgiver. Det er jo bl.a. højst usikkert, hvad der forudsæt-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 365

tes at kunne indgås aftaler om på lokalt plan, og hvilke fravigelser fra en fagoverenskomst der i givet fald må accepteres i forhold til denne.

I så henseende er der imidlertid anledning til at hæfte sig ved, at tillidsmandens fuldmagt ikke blot afhænger af, hvad tillids*mænd* (generelt set) sædvanligvis kan foretage sig. Det følger *også* af de aftaleretlige fuldmagtsregler, at den faglige organisation vil være bundet af *aftaler af en art, som man ved tidligere lejligheder uden indsigelse har tilladt den konkrete tillidsmand at indgå* (når organisationen burde have været bekendt med disse aftaler). Der tales i aftaleretten om „tolerancefuldmagt".

Praksis på arbejdspladsen for, hvilke typer aftaler tillidsmændene *dér* indgår, vil altså hen ad vejen blive bindende for den faglige organisation i forhold til pågældende arbejdsgiver. Denne stilling varer, indtil den faglige organisation eventuelt ved henvendelse til arbejdsgiveren berøver tillidsmanden den oparbejdede fuldmagt for fremtiden (jf. dog herved det ovenfor nævnte om tilbagekaldelsesrettens grænser).

Den faglige organisation må følgelig reagere over for uregelmæssigheder i udnyttelsen af tillidsmandens forhandlingsret, som den *burde* have været bekendt med. Ellers bliver organisationen bundet af sin passivitet i overensstemmelse med den forhandlingskompetence, den pågældende tillidsmand rent faktisk tiltager sig.

Tillidsmandens rapporteringspligt

Det anførte vil naturligvis kunne give vanskeligheder for den faglige organisation, fordi denne kan have svært ved at holde sig a jour med de aftaler, der indgås på de enkelte arbejdspladser. Man vil nemlig meget langt pålægge fagorganisationen risikoen for, at den *ikke* er bekendt med, hvad dens lokale tillidsmand går rundt og foretager sig. Det er derfor naturligt at etablere en ordning, hvorefter disse tillidsmænd skal indsende de aftaler med de respektive arbejdsgivere, som de indgår, til deres organisation (evt. til begge organisationer) – evt. at de ligefrem skal have dem godkendt her.

Dette indskærpes da også ofte tillidsmændene i interne instrukser på fagforeningsside. Men det kan også være udtrykkeligt foreskrevet i overenskomsten med arbejdsgiverparten, at indgåede kollektive lokalaftaler i fagoverenskomstens regi ikke er gyldige uden godkendelse hos de overordnede organisationer.

Risikoen for, at den procedure, hvoraf godkendelsen afhænger, indledes, herunder for at den fornødne indsendelse af dokumenterne finder sted, påhviler dog meget langt den part, der senere vil gøre

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 366

gældende, at aftalen ikke er gyldig på grund af forsømmelsen. Efter tilstrækkelig lang tid vil den part, der ønsker at fastholde en indgået lokalaftale, nemlig let kunne komme igennem med en påstand om, at aftalen må anses for stiltiende accepteret af den godkendelsesberettigede.

Se i øvrigt nærmere Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXII, 2.

Det bemærkes i øvrigt, at der også kan være etableret en overenskomstmæssig forpligtelse til at videreapportere aftaler, der er indgået *i klubbens regi* eller i øvrigt mellem de ansatte *indbyrdes*, til *arbejdsgiverparten*. Sigtet hermed er at sikre, at der ikke vedtages noget overenskomststridigt (f.eks. *„loft over akkorderne"* el.lign.).

Opsigelse af kollektive lokalaftaler

Hvad der er sagt om kompetencen til at *indgå* kollektive lokalaftaler, gælder også meget langt i relation til *opsigelse* af sådanne aftaler. Det er imidlertid her værd at bemærke, at klubben og tillidsmanden ikke er enerådende over, hvornår en sådan *opsigelse kan finde sted fra lønmodtagerside*. Således følger det af den faglige organisations overordnede stilling, at den har en vid adgang til at opsige sådanne lokalaftaler, som den finder stridende mod de almene organisationspolitiske hensyn og interesser.

Når det drejer sig om opsigelse *fra arbejdsgiverside*, gælder, såfremt fagforeningen er overenskomstpart, at det ikke nødvendigvis er tilstrækkeligt at rette opsigelse til den tillidsmand, der måtte have indgået aftalen som repræsentant *for* foreningen.

Om opsigelse af lokalaftaler se i øvrigt nærmere Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXV, 1.2.3.4.

FV 16/4 1991, adressaten for opsigelse af lokalaftale: En uorganiseret virksomhed indgik i 1966 en særlig aftale med forbundet om produktions- og akkordforhold sideløbende med virksomhedens overenskomst og med samme gyldighedsperiode og opsigelsesbestemmelser som denne. Aftalen anvendtes i modereret form også efter virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverorganisationen i 1968, men blev opsagt med et brev til tillidsmanden i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 1991. Spørgsmålet var nu, hvorvidt aftalen var således knyttet til virksomhedens oprindelige overenskomst, at den var bortfaldet sammen med denne ved virksomhedens senere organisering. – Antaget, at en sådan tilknytning ikke kunne antages at være til stede, idet 1966-aftalens opsigelsesbestemmelser i så fald ville være meningsløse. Videre antaget, at den ikke i 1968 var blevet en lokalaftale med den virkning, at forbundet ikke længere var part i den, således at den gyldigt kunne opsiges over for tillidsmanden som repræsentant for den lokale lønmodtagerpart.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 367

Særligt om forlig i konkrete sager
Fremstillingen i det foregående har, som det vil kunne forstås, f.s.v. henblik *både* på indgåelse af aftaler af mere generel karakter, altså på regulære kollektive lokalaftaler, *og* på indgåelse af forlig i konkrete sager om en enkelt eller enkelte ansattes krav på arbejdsgiveren. Netop i relation til sager af sidstnævnte art vil tillidsmanden imidlertid ofte være stillet over for særlige vanskeligheder:

Krav støttet på lovgivningen eller personlig aftale. Således må det huskes, at hans (lige beskrevne) kompetence i forhold til pågældende *kollega* højst udstrækker sig til sådanne forhold, som er underkastet eller vil kunne underkastes regulering i kollektiv overenskomst. I det øjeblik, der skal indgås aftale (forlig) om krav fra kollegaen, som er *støttet på ansættelseslovgivningen eller på en af den pågældende selv oprettet individuel kontrakt med arbejdsgiveren*, kan tillidsmandens rolle derimod normalt kun kunne være mæglerens. Bindende aftaler desangående kan nemlig kun indgås med *den implicerede kollegas eget samtykke*. Og uhyre mange konkrete sager indeholder elementer, der på denne måde ligger uden for tillidsmandens kompetenceområde.

Skal tillidsmanden optræde som mellemmand i forhold til arbejdsgiveren med henblik på bindende afslutning af en sag, der indeholder sådanne elementer, må han altså have speciel fuldmagt fra den, sagen konkret vedrører. Rent praktisk klarer man sig oftest ved at lade pågældende selv underskrive det afsluttende forligsdokument.

Krav støttet på den kollektive overenskomst. Også når det drejer sig om forligsforhandlinger vedr. kollegernes rettigheder støttet på den kollektive overenskomst, den faglige organisation har indgået, vil tillidsmandens muligheder for at afslutte sagen være underkastet visse begrænsninger. Dette skyldes, at tillidsmandens stillingsfuldmagt næppe rækker til at give *afkald* på kollegers rettigheder i henhold til overenskomsten. Og det måtte den jo måtte gøre, såfremt tillidsmanden skulle have en fuldstændig forhandlingskompetence i sagen.

Fagorganisationen har således ganske vist ret til uanset den implicerede lønmodtagers protest ret til at slutte sagen – også således at pågældende medlem ikke opnår *alt* det, der måske strengt formelt kunne hævdes at være hjemlet i overenskomsten. Men det skyldes, at organisationen er *part* i overenskomsten. Og den har i øvrigt et langt bedre overblik over, hvilke konsekvenser, der kan være forbundet

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 368

med en sådan løsning. Tillidsmænd derimod beskæftiger sig normalt ikke med at give afkald på kollegernes rettigheder i henhold til overenskomsten i konkrete sager. Den „stillings"fuldmagt, som tillidsmanden jf. det ovenfor nævnte har med henblik på aftaleindgåelser med mere *generelt* sigte på arbejdspladsen, altså med henblik på indgåelse af stående kollektive lokalaftaler), rækker derfor næppe så vidt, at den åbner mulighed for, at tillidsmanden kan opgive enkelte kollegers krav baseret på overenskomsten. Rent praktisk vil der endvidere sjældent på de enkelte arbejdspladser foregå så hyppige forligsforhandlinger, at det kan begrunde en „tolerance"fuldmagt for tillidsmanden i denne retning.

Dette indebærer rent praktisk, at tillidsmanden også i så henseende kun kan *formidle* forlig af denne art, men ikke *binde* organisation (og kollega) til sådanne. Tværtimod må han sikre sig den faglige organisations underskrift i sagen, hvis dennes afslutning indebærer en opgivelse af overenskomstmæssige krav.

Det bemærkes i øvrigt, at der kun sjældent er problemer m.h.t. kompetencen til at *opsige* aftaler med karakter af forlig i konkrete sager. Sådanne aftaler kan nemlig normalt slet ikke opsiges (men udløber efter opfyldelse). Se *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXV, 1.2.3.10.

Pligten til at rejse sag efter ønske fra kollegerne
Det bør tilføjes, at det anførte naturligvis ikke indebærer, at tillidsmanden *skal* rejse sager, som kollegerne mener bør rejses over for arbejdsgiveren. Det er en almindelig erfaring, at grundlaget for mange sager kun eksisterer i sagvolders egen fantasi. Og i øvrigt må tillidsmanden have mulighed for at frasortere sådanne klager, som han anser som åbenbart grundløse eller dog som værende af for ringe betydning i forhold til den belastning for samarbejdsforholdet på arbejdspladsen, som en formel klage til arbejdsgiveren vil indebære. De, der føler sig tilsidesatte af tillidsmanden i sådan anledning, må evt. fremføre deres besværing for den faglige organisation og dér få efterprøvet grundlaget for tillidsmandens skøn.

Forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside

På arbejdsgiverside opstår ikke helt så komplicerede spørgsmål om forhandlingskompetencen i forbindelse med indgåelse af aftaler på arbejdspladsen.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 369

Således *vil den, der sædvanligvis varetager relationerne til de ansatte, som altovervejende regel kunne indgå bindende aftaler med tillidsmanden* – det være sig om konkrete sagers løsning eller i form af lokalaftaler. Dette gælder både i relation til private og offentlige arbejdsgivere. En offentlig arbejdsgiver vil altså normalt ikke kunne komme igennem med en påstand om, at aftaler, der er indgået med den lokale forvaltningsgren, kommune eller arbejdsplads' repræsentanter, ikke er bindende.

Se herom i det hele Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXII, 2.

AT 1985/182 – FV 5/2 1985, den lokale arbejdsledelses kompetence: I september 1976 indgik ledelsen af et depotværksted og den dér værende tillidsmand en lokalaftale, hvorefter frokosttiden indgik til udbringelse af den normale ugentlige arbejdstid på 40 timer, som var hjemlet ved den generelle overenskomst på området. Først i 1984 blev DSBs personaleafdeling opmærksom på aftalen, som derefter blev opsagt den 29. oktober til udløb med udgangen af december 1984, til trods for at aftalen efter sit indhold var gældende så længe de forhold, der begrundede lokalaftalen, gjorde sig gældende for tjenestemandsansatte ved depotværkstedet. – Udtalt, at lokalaftalen fraveg arbejdstidsreglerne i overenskomsten, der krævede en effektiv ugentlig arbejdstid på 40 timer. En i overenskomsten indeholdt bestemmelse, som gav lederen af et værkstedsområde adgang til at fastsætte arbejdstiden efter forhandling med tillidsmanden, kunne ikke antages at give den lokale chef adgang til uden DSBs godkendelse at fravige overenskomstens regler om effektiv arbejdstid, men alene til at tilrettelægge arbejdet på en for de ansatte hensigtsmæssig måde ved fastsættelse af mødetider m.v. Den værkstedsområdechef, som havde indgået aftalen, havde således savnet kompetence hertil. Dette antoges dog ikke uden videre at kunne medføre, at aftalen blev ugyldig – i hvert fald ikke under de foreliggende omstændigheder, hvor den havde været virksom gennem flere år. Da aftalen imidlertid stred mod overenskomsten, kunne den ikke binde DSB, som, uagtet lokalaftalen ingen udtrykkelig opsigelsesbestemmelse indeholdt, kunne kræve den bragt til ophør med passende varsel.

3.3. Aftaleretlige mekanismer og tolkningsprincipper

Et af tillidsmandens væsentligste redskaber for håndteringen af relationerne til arbejdsgiveren er altså, indgåelse af aftaler. Men som det også fremgår af det oven for sagte, er det heller ikke altid let at sige, *hvornår en retligt bindende aftale overhovedet er kommet i stand*. Det skyldes, at aftaler også kan være stiltiende – og at der i øvrigt gennem den måde, på hvilken der handles på arbejdspladsen, kan skabes retlige forpligtelser uafhængigt af eller i tilknytning til i forvejen bestående formelle aftaler – herunder således at disse må anses for ændret.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 370

Stiltiende vedtagelser – oparbejdelse af retlige forpligtelser i kraft af parternes adfærd

Princippet om, at retligt bindende forpligtelser kan skabes ikke blot ved udtrykkelig aftale, men også i kraft af den måde, to parter har handlet på over for hinanden i øvrigt, har betydning både på det kollektive og individuelle plan. Både en kollektiv lokalaftale og en individuel aftale kan således *indgås* stiltiende. Og såvel kollektive lokalaftaler som individuelle aftaler kan stiltiende *suppleres* og evt. *ændres*.

Det, som er afgørende for, hvorvidt man vil antage, at der overhovedet er opstået en bindende forpligtelse på denne måde, er især, *om en part over for modparten har opført sig på en sådan måde, at denne modpart med rimelighed opfatter opførslen som udslag af en erkendelse af en retlig forpligtelse*, således at modparten altså med føje indretter sig i tillid hertil, hvilket den handlende burde indse.

Dette lyder indviklet, og der kan derfor være anledning til at betjene sig af et par eksempler:

Således kunne nævnes det tilfælde, at tillidsmanden rejser krav om en kollektiv lokalaftale om dette eller hint forhold, hvorefter der forhandles herom. Parterne når herved til sidst frem til en løsning, som derefter faktisk efterleves af arbejdsgiveren en tid lang. I så fald vil det være meget vanskeligt for arbejdsgiverparten at komme igennem med en påstand om, at der ikke foreligger nogen *retlig* forpligtelse i overensstemmelse hermed. Dette gælder, selv om der ikke blev underskrevet et dokument, og selv om forhandlingerne fladede ud uden at ende i en håndslagsaftale. Arbejdsgiveren er blevet bundet på stiltiende grundlag.

Tilsvarende kunne nævnes det tilfælde, at en konkret lønmodtager længe har fået tillagt ekstra goder (f.eks. ikke-overenskomsthjemlede tillæg, fuld sygeløn selv om han er under sygedagpengeloven el.lign.). I så fald kan arbejdsgiveren ikke uden videre inddrage disse goder igen, men må evt. ændre ansættelsesvilkårene i henhold til de procedurer, der gælder for sådanne ændringer, d.v.s. normalt under iagttagelse af reglerne om individuelt opsigelsesvarsel (om ændringsproblematikken se Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVI, 1.2.2.). Dette gælder, selv om arbejdsgiveren har handlet ud fra en fejlagtig forståelse af overenskomsten eller loven, som han troede *forpligtede* ham til at yde godet. Men det gælder *ikke* uden videre, såfremt det burde stå klart for den implicerede lønmodtager, at arbejdsgiveren blot har handlet ud fra god vilje og uden sigte

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 371

på varigt at forpligte sig retligt til ordningen. I så fald kræves det nemlig i hvert fald, at ordningen har været praktiseret så længe, at arbejdsgiveren må forudsætte, at arbejdstageren har indrettet sine forhold i tillid til, at godet var blevet en regulær del af ansættelsesvilkårene. Afgørende er det derfor også, hvilke tilkendegivelser, der gennem hele forløbet er udvekslet mellem parterne, og hvilken tillid den ansatte herudfra måtte nære til stabiliteten i ordningen.

Det er altså *ikke enhver ordning på arbejdspladsen, der antager karakter af retlig forpligtelse*. F.eks. vil det kunne være vanskeligt for tillidsmanden at komme igennem med en påstand om, at den omstændighed, at han eller samarbejdsudvalget har fået forelagt arbejdsgiverens forslag til retningslinier for et eller andet, er grundlag nok for, at der foreligger en stiltiende lokalaftale i overensstemmelse med det foreslåede. En faktisk praksis for, hvorledes arbejdsrelationerne forvaltes på stedet vil dog let komme til at skabe retspligt i overensstemmelse hermed. Dette gælder ikke mindst, hvis den overordnede fagoverenskomst forudsætter, at der *skal* indgås kollektive aftaler på lokalt plan på det område, hvor praksis har udviklet sig mellem de lokale parter. De samme gælder, såfremt afvigelser fra en sådan faktisk udviklet praksis er blevet påtalt af den berettigede ved tidligere lejligheder med den konsekvens, at man er vendt tilbage til praksis. Traditionelt tales her ofte om, at der foreligger „kutyme" for ordningen. Anvendelsen af denne terminologi er imidlertid egnet til at sprede uklarhed om, hvornår der er opstået en retlig forpligtelse (svarende til praksis).

Om de problemer, der knytter sig til afklaringen af, hvornår der foreligger en stiltiende kollektiv lokalaftale, se Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXII, 1, og om etablering af stiltiende vilkår i den individuelle kontrakt se samme, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit X, 3.

Eksempler på det kollektive plan: AT 1988/50 – AR 86400 – AR 86401: Referat fra et sikkerhedsudvalgsmøde ansås ikke for at være en kollektiv lokalaftale. *AT 1985/201 – FV 21/5 1985:* Reglement om overarbejdsordning var udfærdiget i henhold til fagoverenskomsten, som kun indeholdt en rammebestemmelse om dette spørgsmål, der i øvrigt forudsattes løst gennem lokal enighed – herefter måtte den formelt ensidige meddelelse fra arbejdsgiver betragtes som en kollektiv lokalaftale. *AT 1984/179 – FV 7/2 1984:* En virksomhed antoges at føle sig forpligtet af et lokalt lønsystem, meddelt i cirkulæreform til de ansatte – dette ansås derfor som en lokal lønaftale. *FV 10/4 1995:* Notater udstedt ensidigt af arbejdsgiveren måtte anses som lokalaftaler, idet det forhold, de regulerede, ifølge gældende regler ikke kunne reguleres uden forhandling med tillidsmanden; notaterne måtte derfor tages som udtryk

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 372

for et forhandlingsresultat. *FV 14/6 1989:* Individuel vederlæggelsesaftale blev udbredt til andre, når de udførte samme funktion – herved ansås der opstået en kollektiv lokalaftale. *FV 10/12 1938:* At en ved en i tilknytning til hovedoverenskomstens udløb opsagt lokalaftale hjemlet ordning var fulgt en tid efter hovedoverenskomstens udløb, indebar ingen forpligtelse til at følge den i en ny hovedoverenskomstperiode. *AR 1206:* Der var ikke oparbejdet kutyme for fortsat betaling svarende til en af arbejdsgiveren opsagt lokalaftale om akkordsatserne, selv om arbejdsgiveren var fortsat at betale disse en kort tid, idet disse betalinger var begrundet i, at hovedoverenskomsten samtidig var opsagt. *AR 894:* Arbejdsgiveren fulgte en lokalaftale også efter dennes udløb og fandtes følgelig bundet til den.

Eksempler på det individuelle plan: AR 1413: Klar lønaftale manglede, men herfor havde arbejdsgiveren risikoen – tillæg tilkendt, da arbejderne havde tilkendegivet deres forudsætninger for arbejdets udførelse. *AR 1146:* Arbejdsgiveren havde uge for uge modtaget ugesedler med anførelse af ordet *„akkord"* uden at reagere heroverfor – herefter skulle arbejdet betales som akkordarbejde. *FV 29/6 1996:* En oprindelig akkordaftale suppleredes med en aftaleseddel, der konkretiserede parternes stilling – arbejdsgiveren reagerede først heroverfor efter flere måneder, hvorfor der med sedlen ansås skabt et nyt retsforhold mellem parterne. *FV 2/2 1995:* Praksis i en kommune for at lade pausen indgå i arbejdstiden havde vel ikke dannet bindende kutyme på det kollektive plan, men den kunne dog, da den havde været gældende i en lang årrække, have været opfattet som et individuelt ansættelsesvilkår, hvorfor bortfald af ordningen skulle varsles med individuelt varsel. *FV 27/11 1987:* En række medarbejdere, der var tiltrådt efter, at en betalt spisetidsordning var indført på basis af nogle kollektive tilkendegivelser fra arbejdsgiveren – herunder om ordningens forudsætninger – kunne påberåbe sig individuel ret til bevarelse af ordningen uden hensyn til, at disse forudsætninger ikke mere var opfyldt; forudsætningerne ansås nemlig ikke at være klargjort for de senere tiltrådte, der følgelig kunne henholde sig til den faktiske praksis. *SH 4/2 1994 – F 10 og 12 1993:* nogle arbejdsformidlere ansat *„indtil videre"* med bestemte tjenestesteder kunne ikke uden et rimeligt varsel svarende til opsigelsesvarslet flyttes til et andet kontor under samme arbejdsformidlingsregion med en væsentligt øget transporttid til følge. *SHT 1963/286:* Arbejdsgiveren havde ikke reageret over for direktørens bekræftelse af sin opfattelse af opsigelsesvilkårene, som herefter var gældende. *U 1988/645 H:* Afregning kunne ved fratrædelse foretages på samme måde som under ansættelsen, hvor lønmodtageren ikke havde protesteret i anledning af, at der kun var blevet betalt for faktisk udført arbejde, altså med fradrag for fravær. *U 1984/830 VL:* En person var generelt blevet behandlet som funktionær og kunne følgelig påberåbe sig funktionærrettigheder, uanset om han opfyldte funktionærlovens formelle betingelser for funktionærstatus. *U 1980/4 H:* En overenskomst, som lønmodtagerne ikke formelt hørte under, var hidtil blevet anvendt og indgik herefter i ansættelsesgrundlaget. *U 1977/1033 VL:* Der ansås oparbejdet et egentligt retligt krav på et julegratiale, som i 5 år var udbetalt en arbejder; sådant beløb var udbetalt til de ansatte i hele virksomhedens mere end 10-årige levetid – hermed ansås skabt en sådan forventning hos ham, at afskedigelse umiddelbart før jul ikke kunne berøve ham retten. *U 1972/11 H:* En overtagen funktionærs vilkår ansås fortsat hos overtageren, idet funktionæren gentagne gange havde henvist til sin kontrakt og sine særlige vilkår. *U 1964/22 H:* Cirkulære med betingelser for gratialeordning var en bindende tilkendegivelse af vilkårene for denne. *U 1959/188 SH – SHT 1958/168:* Et

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 373

af arbejdsgiveren udleveret kontraktsudkast, som var gennemset og leveret tilbage, hvorpå ansættelsen bekræftedes, var retsgrundlag mellem parterne. *U 1952/907 ØL:* Virksomheden var vel ikke omfattet af overenskomst, men begge parter var medlemmer af de respektive organisationer, og lønmodtageren havde påberåbt sig sit medlemskab af forbundet i forbindelse med lønfastsættelsen – da han herefter bortgik, lagde retten ved udmåling af arbejdsgiverens erstatningskrav vægt på, at den almindelige overenskomst hjemlede erstatning uden hensyn til det lidte tab.

Fortolkning og udfyldning af aftaler

De anførte betragtninger har også betydning med henblik på fortolkning og udfyldning af de formelle aftaler, der findes på arbejdspladserne på kollektivt eller individuelt plan. Over for f.eks. en fast praksis mellem aftaleparterne, som går i anden retning, vil selv en skreven, klar lokalaftale eller udtrykkelig klausul i en individuel ansættelseskontrakt komme til kort. Hvis det, der er skrevet, ikke praktiseres, men der tværtimod praktiseres noget andet, må man jo nemlig efterhånden gå ud fra, at parterne har *fragået* den skrevne vedtagelse til fordel for den nye – stiltiende – vedtagelse, der kommer til udtryk i parternes faktiske praksis. Ligeledes vil man være tilbøjelig til at *fortolke* en skreven klausul, som ikke er klar, i overensstemmelse med den praksis, som faktisk udvikler sig for, hvordan klausulen administreres. Endelig vil – som allerede nævnt – skrevne eller i alt fald udtrykkelige vedtagelser, som ikke rummer en er komplet stillingtagen til de problemer, de tilsigter at regulere, kunne *suppleres* (*udfyldes*) på dette grundlag.

Med denne konstatering i erindring bliver de principper, som gælder i henhold til dansk ret for fortolkning af aftaler – herunder kollektive overenskomster – mere forståelige. Og disse principper er det nødvendigt at kende for at forstå, hvilken værdi der knytter sig til indgåede aftaler. Derigennem bliver det også forståeligt, hvorledes denne værdi kan forskyde sig igennem det tidsrum, et aftaleforhold varer, og hvorledes den påvirkes af parternes adfærd *efter* tidspunktet for aftalens oprindelige indgåelse.

Den fælles hensigt

Det ligger her således, at afgørelsesorganerne helst fortolker en indgået aftale i overensstemmelse med det, der må antages at have været *parternes fælles hensigt*. Lader det sig bevise eller sandsynliggøre, hvilken fælles hensigt parterne *på aftaletidspunktet* havde med en nu omstridt klausul, vil der altså falde dom i overensstemmelse hermed, uanset at den ene part nu hævder, at aftalen tilsiger noget andet.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 374

Den, der er i stand til at fremlægge papirer på, hvilken betydning, *han* i sin tid tillagde en foreslået formulering, uden at dette har givet anledning til en berigtigelse fra den anden part, vil altså være godt stillet. Forudsætningen er dog, at det ligger klart, at modparten har kendt disse papirer og har haft en opfordring til at reagere herimod, såfremt han ikke skulle være enig. Papiret bør derfor helst have karakter af et brev rettet direkte til modparten, eller af et af begge parter bekræftet forhandlingsreferat. *Interne* dokumenter hos den ene part, som ikke fremtræder som rettet til den anden, har derimod ikke samme vægt. Især er forhandlerens *egne* notater om, hvad der er sket, ikke uden videre tilstrækkelige.

AR 60: De mellem organisationerne trufne overenskomster kan lige så lidt som andre kontraktsmæssige aftaler forstås udelukkende efter deres bogstav, men må forstås – eventuelt suppleres – i overensstemmelse med, hvad der fornuftigvis må antages at have været meningen med dem, når henses til sagens natur, de forudgående forhandlinger og hidtil fulgt praksis, sidstnævnte for så vidt denne da ikke må antages for ophævet ved overenskomsten. *AR 497:* Den oprindelige ordlyd af forslag fremsat under overenskomstforhandlingerne var afgørende, idet en senere foretagen omredaktion ikke var forhandlet særligt. *AT 1988/95 (AR 87436*: Der forelå et håndskrevet protokollat fra overenskomstforhandlingerne udarbejdet af arbejdsgiverparten, og hvoraf fremgik, at formuleringen af bestemmelsen under forhandlingerne var ændret – dette ansås afgørende for forståelsen. *FV 29/5 1985:* Overenskomsten var udsendt med ledsagebemærkninger godkendt af begge parter – bemærkningerne var herefter en af begge parter godkendt fortolkning.

Især vil man ofte antage, at parternes hensigt var, at aftalen skal fortolkes *på den måde, som er bedst stemmende med reglerne i den overordnede, almindelige overenskomst i faget, den gældende lovgivning og anerkendte retsprincipper eller alment udbredte regler*. Formodningen vil jo selvsagt være for, at parterne i de aftaler, der indgås på de enkelte arbejdspladser, har bygget på de regler, der gælder på overordnet plan. En aftale, der indebærer en begrænsning af arbejdsgiverens ledelsesbeføjelser, skal altså være mere præcist udformet for at blive fortolket i overensstemmelse med denne målsætning, end en aftale, som respekterer ledelsesretten i dennes i henhold til DA/LO-hovedaftalen traditionelt anerkendte udformning.

FV 24/6 1994: Overenskomsten bestemte ikke antallet af arbejdsdage i ugen, men forbundet havde aldrig accepteret 4-dages uge uden særlig aftale, hvilket var i overensstemmelse med den almindelige ordning på arbejdsmarkedet – arbejdsgiveren kunne følgelig ikke egenhændigt indføre 4-dages uge.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 375

Tekstens naturlige sproglige forståelse

Savnes der grundlag for at sige noget om, hvad parternes fælles hensigt var, falder risikoen for den opståede tvivl på den, der vil hævde, at aftalen skal opfattes anderledes, end *tekstens naturlige sproglige forståelse* tilsiger.

Ønsker man at kunne påberåbe sig, at der gælder noget andet end en evt. mindre vellykket formulering tilsiger, må der altså fremvises et særligt grundlag til fordel for dette standpunkt. Der *skal* altså så kunne forevises f.eks. supplerende skrivelser el.lign., der kan vise, hvad den egentlige hensigt var med den omstridte klausul. En tillidsmand bør herved især være opmærksom på, at der er en fast, almen opfattelse blandt jurister af, hvad der ligger i forskellige ord og vendinger. I tilfælde af tvivl om, hvad visse vendinger indebærer, bør han derfor sikre sig den fornødne uddybning, som gør formuleringen klar for alle. Ellers vil vendingen blive fortolket således, som den sædvanligt forstås af jurister.

AR 8205: Det var ganske klart og for arbejdsgiverparten kendeligt, hvad lønmodtagerorganisationen havde tilsigtet, og derfor måtte bestemmelsens formål være afgørende, uanset at ordlyden tilsagde en anden mening. *FV 30/11 1989:* Den part, der vil fortolke overenskomsten imod ordlyden, har bevisbyrden for, hvad hensigten med bestemmelsen var.

Praksis for aftalens administration

Endelig vil det – som det fremgår af det allerede nævnte – spille en betydelig rolle, hvorledes den pågældende klausul *rent faktisk er blevet anvendt i praksis mellem parterne*.

Praktiseres en aftale på en bestemt måde, må den part, som finder praksis ukorrekt, jo nemlig protestere. Gør han ikke det, vil man antage, at han har fundet praksis overensstemmende med det, der var aftalens hensigt – hvilken han naturligvis ikke skal kunne fragå senere. Den faktiske praksis for, hvorledes en bestemmelse administreres, får således en væsentlig vægt for fortolkningen af bestemmelsen, så snart praksis er blevet kendt for den, hvem der kommer til skade, på en sådan måde, at der er anledning for ham til at reagere.

AR 2190: Forståelsen af lønregel, der var praktiseret i et par år i h.t. særlig aftale herom, kunne ikke ændres uden ny aftale. *FV 10/5 1990:* Der var tvivl om en overenskomstbestemmelses forståelse; parternes fælles hensigt lod sig ikke eftervise, og ordlyden gav ingen sikre holdepunkter – arbejdsgiverens årelange praksis for bestemmelsens administration ansås herefter afgørende. *FV 10/3 1928:* Overenskomstens ordlyd talte til fordel for arbejdernes standpunkt, men overenskomsten var med

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 376

disses vidende i ca. 11 år praktiseret på en anden måde – dette ansås at godtgøre, hvad sigtet med den var. *FV 3/10 1950:* Arbejdersiden havde vel påtalt en praksis, der var til fordel for arbejdsgiverne, men frafaldet klagen – overenskomsten måtte herefter forstås i h.t. kutymen.

Hjælperegler

I øvrigt betjener man sig ved den fortolkende og udfyldende virksomhed af en række hjælperegler:

Især vil man *pålægge den part, som burde have været klar over, at en bestemmelse var tvivlsom, risikoen for at modparten underrettes herom*, når modparten ikke selv burde have haft samme mistanke. Det samme gælder, når *parten er klar over, at bestemmelsen vil føre til stærkt stødende resultater for modparten*.

FV 15/3 1946: Selv en klart formuleret bestemmelse er ikke bindende, hvis den fører til resultater, som det måtte være klart for medkontrahenten, at den pågældende ikke ville have forpligtet sig til, hvis de var kommet på tale.

Den, der med aftalen ønsker at hidføre en ændring i en bestående ordning, vil også normalt blive pålagt risikoen for, at det står helt klart for hans modpart, at noget sådant var tilsigtet.

AR 274: Det påhviler den, der påstår, at der er sket en forandring i overenskomsten, at føre beviset herfor og sørge for, at forandringen får tydeligt udtryk. *FV 12/3 1990*: Når partens forståelse ikke klart fremgår af overenskomsten, må den part, der hævder, at nye eller ændrede bestemmelser medfører en væsentlig ændring af overenskomstens indhold, godtgøre, at parterne under forhandlingerne har været enige herom, eller at modparten dog havde indset, at parten havde denne opfattelse, og derfor burde have gjort opmærksom på, at man ikke delte den.

Omvendt må *den, der har tilkendegivet sin modpart, hvordan han opfatter aftalen*, ofte kunne støtte ret på denne opfattelse, såfremt modparten ikke protesterer.

AR 4076: Når den ene part i et overenskomstforhold klart tilkendegiver modparten, hvorledes han opfatter retsforholdet, og den anden part intet indvender herimod, men tværtimod uanset en opsigelse lader forholdet forblive uforandret og upåtalt i en årrække, må han være afskåret fra nu at hævde, at retsforholdet ikke havde den hævdede karakter. *FV 29/5 1987:* Forbundet havde skriftligt bekræftet virksomhedens sædvanlige, lavere arbejdstid end den overenskomstmæssige, hvilket der ikke var blevet reageret over for – bekræftelsesskrivelsen i forbindelse med overenskomstoprettelsen var overenskomstmæssigt bindende for arbejdsgiveren.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 377

I forlængelse heraf bør noteres, at den, som *protesterer mod en given fortolkning, men som frafalder protesten eller ikke gennemfører en sag til afgørelse af tvivlen*, vil kunne få vanskeligt ved senere at gennemføre sit i protesten tilkendegivne standpunkt. Han vil tværtimod let gennem sin adfærd kunne anses for at have erkendt dettes usoliditet.

FV 3/10 1950: Arbejdersiden havde vel påtalt en praksis, der var til fordel for arbejdsgiverne, men frafaldet klagen – overenskomsten måtte herefter forstås i h.t. kutymen.

Ud fra samme tankegang vil det som regel være vanskeligt ved senere retsafgørelse at få anerkendt en *fortolkning svarende til et oprindeligt krav, der ikke blev imødekommet* på aflæselig måde i den endelige aftale, og som ikke oprindelig blev præsenteret som et udelukkende redaktionelt forslag.

AT B 1991-95/151 – FV 22/1 1995: Såkaldt desk-top produktion ansås ikke omfattet af den grafiske overenskomst, idet en sådan overenskomstdækning forgæves var søgt gennemført ved overenskomstforhandlingerne. *FV 18/10 1988:* Krav, der forgæves er søgt gennemført ved overenskomstforhandlingerne, kan ikke senere gennemføres ad fortolkningsvejen.

Endelig kan som helt almindelig regel siges, at *risikoen for opståede tvetydigheder ofte lægges på den part, der har formuleret den pågældende bestemmelse*.

FV 15/10 1980: Der må fortolkes imod affatteren, og dette var forbundet, der havde undladt at præcisere sin opfattelse)

Og ligeledes at *regler, der fremtræder som undtagelser, må fortolkes indskrænkende* i forhold til den ellers gældende hovedregel, samt *bestemmelser, der hjemler forpligtelser, må fortolkes snævert*.

FV 27/1 1987: Lokalaftale vedrørende ret til hjemsendelse ved manglende råvaretilførsel – hjemsendelsesret gjaldt herefter ikke ved anden driftsmæssigt begrundet arbejdsmangel, idet undtagelser må fortolkes indskrænkende. *AR 4655:* Der var ingen ret til bevarelse af ekstra ferie ud over den normale, også efter forlængelse af den lovmæssige ferie.

Se i øvrigt om fortolkning og udfyldning af kollektive overenskom-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 378

ster Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., XXII, 3.2 og samme, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit X, 4.

Handleregler

Ud af det anførte kan der uddrages visse grundliggende handleregler:

Sikringen af en aftales konsekvenser
For at være sikker på, hvad der kan opnås ved at indgå aftale omkring et givet forhold, er det nødvendigt som udgangspunkt at gøre sig ***krystalklart***, *hvad der gælder i forvejen i den pågældende henseende*. Der er talløse eksempler på, at der er blevet indgået aftaler, som i realiteten endog indebærer en opgivelse af i forvejen eksisterende retspositioner, som den „opgivende" part blot ikke kendte i forvejen. Viden om, hvad i forvejen gældende ret på området (herunder gældende overenskomster og love) går ud på, er endvidere meget afgørende for, at man kan se, *hvor meget der skal til* – altså hvor klart en ny aftale skal være formuleret – for at opnå afgørelsesorganernes anerkendelse af, at aftalen indebærer en fravigelse i forhold hertil. Jo større afvigelse i forhold til de allerede gældende regler, desto stærkere krav stilles der således til aftalens klarhed. Konkret og nøjagtig viden om, hvad i forvejen gældende ret på området går ud på, er derfor nødvendig, inden der kan træffes beslutning om, hvor langt man skal stå fast på et krav om knivskarpe formuleringer.

Det er værd at huske, at sådant konkret viden ikke lader sig erstatte af nok så megen hamren i bordet, selvbevidst optræden eller andre imponatoreffekter. Ligeledes bør man mærke sig, at *viden* kun opnås ved *læsning* af det relevante materiale. Gætterier er nemmere, men fører sjældent til de tilsigtede resultater. Endelig bør det huskes, at politiske godtkøbsskrifter og juridisk triviallitteratur i form af andenhåndsreferater af andres værker o.l. vel kan være lette at læse og forstå. Men den slags er sjældent et tilstrækkeligt grundlag at bygge på – allerede af den grund for øvrigt, at dommere sjældent læser den slags ting, men derimod de primære kilder.

Med udgangspunkt i viden om, hvad gældende ret på området går ud på, må man derefter gøre op med sig selv, *hvilke forhandlingskrav der skal stilles*. Husk herved, at undtagelser i en hovedregel skal formuleres særligt præcist, fordi de ikke gælder længere, end der er sikkert holdepunkt for i formuleringen. Husk, at der skal mere til for at fortolke en aftale til fordel for en *ændring* af en eksisterende retstilstand, end der skal til for at tolke en aftale blot som bekræftelse af det

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 379

i forvejen gældende. Husk endelig risikoen for, at en senere *opgivelse* af et rejst krav indebærer, at der måske så ikke mere ad rettens vej kan opnås noget svarende til kravet. Og det havde man måske kunnet, såfremt der aldrig var rejst krav om en udtrykkelig aftale på det pågældende punkt, eller såfremt man dog var gået med til en løs bestemmelse. Man bør altså – efter omstændighederne – være forsigtig med at tage munden for fuld i den indledende fase af en aftaleforhandling.

Videre må man gøre sig klart, *hvordan de foreslåede sproglige formuleringer læses*. Spørg her evt. folk, der ikke medvirker i selve forhandlingen, og som derfor har lettere ved at se, hvorledes det skrevne vil blive læst af andre. Er der tvivl, bør ens standpunkter evt. præciseres over for modparten på en måde, der kan eftervises senere.

Husk også, at *såfremt man véd noget, modparten ikke ved, kan man blive pålagt risikoen for formuleringer i den endelige aftale, som udspringer af denne viden* – ikke mindst hvis aftalen på det pågældende punkt bliver særlig byrdefuld for modparten.

Endelig bør det huskes, at *i jo højere grad en aftales konsekvenser fastlægges i detaljer, desto større bliver tilbøjeligheden til at slutte modsætningsvis* med henblik på de forhold, som *ikke* er udtrykkelig nævnt. Efter omstændighederne vil man derfor være tjent med alene at angive overordnede principper, ud fra hvilke afgørelsesorganerne skal afgøre de konkrete sager.

Efterfølgende tilpasning af aftaler

Endvidere er det altså væsentligt at være opmærksom på, at fortolkningen af en aftale også i nogen grad afhænger af, hvad der er sket *efter* tidspunktet for den formelle aftaleindgåelse. Oparbejdes der en *praksis* i ens egen favør, arbejder tiden for en, og på et tidspunkt vil der måske kunne opnås en retsafgørelse svarende til praksis. Endvidere vil efterfølgende *præciseringer* fra en part ofte have den virkning, at modparten må protestere, såfremt han ikke er enig.

En tillidsmand har en særlig opfordring til at være opmærksom på disse forhold – herunder på, at *passivitet* fra hans side i givne situationer kan påvirke retsstillingen til skade for arbejdstagerparten.

4. Deltagelse i samarbejdsudvalg

På de fleste overenskomstområder er der etableret særlige regler om det lokale samarbejde mellem arbejdsledelse og ansatte – ofte således at dette forudsættes at foregå i særligt nedsatte udvalg med re-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 380

præsentation fra begge sider, og således at tillidsmanden/mændene har sæde i udvalget.

Samarbejdsudvalgenes arbejdsområde

Samarbejdsudvalgets opgaver beskrives normalt i samarbejdsordningerne som drøftelse af *„principper"* for arbejds- og velfærdsforhold, personalepolitik, arbejdstilrettelæggelse m.v. Heraf følger, at det er fastlæggelse af *principielle retningslinier* for parternes relationer, samarbejdsudvalgene skal beskæftige sig med. Konkrete sager om løn- og arbejdsvilkårene (som hører hjemme i fagretligt regi) behandles således (normalt) ikke i samarbejdsudvalget, og det gør forhold omkring oprettelse, forvaltning og opsigelse af traditionelle overenskomster og lokalaftaler om løn- og arbejdsvilkår heller ikke. – Sidstnævnte er tværtimod ofte ligefrem ved udtrykkelig bestemmelse holdt uden for samarbejdsudvalgets kompetence.

Meningen er altså, at der i samarbejdsudvalget skal søges skabt en fælles forståelse for, hvilke *målsætninger* der bør arbejdes ud fra i samvirket på arbejdspladserne. Denne forståelse skal så omsættes i konkret handling på et andet plan, nemlig dér hvor udmøntningen af konkrete goder normalt finder sted.

> *FV 12/12 1986:* De *„politikker"*, som efter en samarbejdsaftale hørte under samarbejdsudvalget, måtte forstås som de *generelle retningslinier*, hvorefter der skal træffes beslutninger, medens det fortsat er ledelsens opgave at udmønte sådanne beslutninger i den daglige drift.

Tilsidesættes en målsætning, man i samarbejdsudvalget har forpligtet sig til at handle ud fra, vil der principielt foreligge et retsbrud, som kan rammes som alle andre krænkelser af kollektive aftaler indeholdende hensigtserklæringer, d.v.s. evt. med bod.

Særligt om arbejdsgiverens informationspligt i samarbejdsudvalget
Som omtalt ovenfor under 2 skal arbejdsgiveren ofte holde tillidsmanden særligt informeret. Samarbejdsudvalget er imidlertid i henhold til de regler, der bestemmer dets virke, normalt mere generelt forum for udveksling af information.

Der knytter sig for arbejdstagerne en ganske særlig interesse til de muligheder, netop samarbejdsudvalgsordningen frembyder for at opnå informationer fra arbejdsgiveren. Det er imidlertid vanskeligt at udforme konkrete regler, der sikrer at *al* relevant information også

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 381

ydes. Dette hænger sammen med, at mængden af information jo sådan set er ubegrænset, og at det kan være vanskeligt at fastslå på forhånd, nøjagtigt *hvilken* information det kan have betydning for de ansatte at få. Ydermere *kan* visse af oplysningerne have en karakter som gør, at arbejdsgiveren har en anerkendelsesværdig interesse i at holde dem for sig selv.

I DA/LO-samarbejdsaftalen fastslås det, at der skal gives *„information"* til såvel enkelte medarbejdere som grupper af sådanne på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i virksomhedens beslutningsgrundlag. Videre bestemmes det, at samarbejdsudvalget skal have speciel information om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold og større ændringer og omlægninger. Der tages dog det forbehold, at den information, der skal gives, ikke kan omfatte forhold, *„hvorved parternes interesser kan lide skade"* eller *„personlige forhold"*. Videre fastslås, at samarbejdsudvalgsmedlemmerne i *„særlige tilfælde"* kan pålægges fortrolighed omkring de givne informationer, samt at oplysninger, der udtrykkeligt gives som fortrolige, ikke må viderebringes. Der skal dog så gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed. Tilsvarende retningslinier findes i andre samarbejdsaftaler.

Disse regler er, som det vil kunne ses, meget rummelige. Ikke desto mindre rummer de en større opfordring til at give relevante oplysninger end den, som kan udledes af de almindelige regler om samarbejdsordningen mellem tillidsmand og arbejdsgiver (jf. ovenfor under 1 og 2). De kan derfor også have væsentlig interesse for tillidsmanden. Det er på den anden side klart, at det nærmere indhold af arbejdsgiverens forpligtelse over for samarbejdsudvalget i vid udstrækning må udledes af almindelige overvejelser over samarbejdsaftalernes formål og parternes respektive interesser. På dette – brede – grundlag synes der at kunne siges følgende:

Arbejdstagersiden må med rimelighed kunne forvente, at der i samarbejdsudvalget gives information om sådanne forhold, som har *væsentlig interesse for de ansatte*, fordi de *kan påvirke* disses forhold, herunder de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Oplysningerne må endvidere kunne forventes givet *på det tidspunkt, hvor det kan forudses, at der vil blive tale om en sådan påvirkning*, og i al fald inden beslutning træffes. Heri må dog gøres forbehold for så vidt angår det tilfælde, at *væsentlige og anerkendelsesværdige hensyn til arbejdsgiveren nødvendiggør diskretion*. Som eksempel kan nævnes merkantile forhold, hvis afsløring i utide kan påvirke en privat ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 382

bejdsgivers situation i negativ retning. Ligeledes kan oplysninger om enkeltpersoners personlige forhold, som kan virke belastende for den pågældende, ikke kræves inddraget i samarbejdsprocessen. I de tilfælde, hvor den ydede information vil kunne føre til initiativer fra lønmodtagerside, som ville kunne påvirke arbejdsgiverens beslutningsproces, vil det i øvrigt være naturligt at kræve, at informationen gives, *inden beslutningerne træffes*. Arbejdsgiverens informationspligt må i øvrigt også i det hele ses i lyset af, *hvilke indflydelses- og informationsmuligheder*, de ansatte har andetsteds, (hvorved særligt tænkes på de muligheder, der følger af deltagelsen i bestyrelsesarbejdet, jf. nedenfor under 5).

I de tilfælde, hvor en information med rette meddeles som fortrolig, vil brud på denne fortrolighed kunne indebære ikke blot et ansvar for de deraf umiddelbart følgende skadevirkninger, men også at den, der bryder påbudet, kan kræves fjernet fra samarbejdsudvalget (og evt. berøvet tillidsmandsfunktionen).

SN 23/5 1950: Overenskomsten fastslog, at arbejdsgiveren skulle give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som var af betydning for produktionsmulighederne og afsætningsmulighederne som helhed. Regnskabsmæssige oplysninger skulle gives i samme omfang som normalt til aktionærer gennem det for selskabets årlige, ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Oplysning kunne dog efter bestemmelsen ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser blev skadet, og heller ikke om personlige forhold. Yderligere fremgik det, at samarbejdsudvalget på egnet måde skulle give virksomhedens ansatte meddelelse om sit arbejde, dog at der påhvilede samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkeligt var blevet givet som fortrolige. Denne sidste bestemmelse havde Dansk Arbejdsgiverforening kommenteret med en udtalelse om, at det ville være rimeligt, at man i selve udvalget drøfter, på hvilken måde udvalgets forhandlinger skulle meddeles videre, og at man enes om at affatte en officiel meddelelse om forhandlingerne. Der opstod herefter strid bl.a. om, hvorvidt virksomhederne var pligtige til at give samarbejdsudvalgets medlemmer de omtalte, regnskabsmæssige oplysninger i skriftlig form, samt i bekræftende fald om medlemmerne ved samarbejdsudvalgsmødets afslutning var berettiget til at beholde de således givne oplysninger. – Fastslået, at selv om DA's udtalelse ikke var nogen autentisk og af begge parter tiltrådt fortolkning af bestemmelsen, gav den dog en praktisk vejledning for, hvorledes udvalgets forretningsgang burde være. I hvert fald fulgte det af de citerede bestemmelser, at der måtte sondres mellem, hvad udvalgets medlemmer havde krav på selv at få oplyst, og hvad de havde ret til at oplyse virksomhedens andre ansatte om. Aftalen antoges at forudsætte, at meddelelserne til udvalget blev givet på en måde, som gjorde det muligt for samarbejdsudvalgets medlemmer fuldt ud at opfylde de dem påhvilende pligter. Meddelelser i trykt eller dog skriftlig form ansås for normalt bedst egnet til at sikre deres effektive udnyttelse, idet det ikke kan være hensigtsmæssigt, at udnyttelsen gøres afhængig af medlemmernes mere eller mindre gode hukommelse

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 383

eller evne til at gøre notater. Helt generelt kunne denne regel dog ikke gælde. Det var således ikke muligt på forhånd at bestride, at der kunne forekomme særligt tilfælde, hvor en virksomhed kunne have en berettiget interesse i at give en vis oplysning i form af en mundtlig meddelelse. Med hensyn til spørgsmålet om samarbejdsudvalgsmedlemmernes ret til at beholde de dem på udvalgsmøderne skriftlige oplysninger udtaltes, at en udlevering af materiale utvivlsomt ville medføre en forøget risiko for uagtsom, evt. rent hændelig, overtrædelse af tavshedspligten; det fandtes herefter bedst stemmende med bestemmelserne i samarbejdsaftalen, at medlemmerne havde ret til at beholde det dem udleverede materiale, dog at virksomheden med hensyn til oplysninger af fortrolig karakter, der udtrykkeligt var givet som fortrolige, kunne kræve det på mødet angående sådanne oplysninger givne, skriftlige materiale afleveret ved afslutningen af udvalgsmødet.

Særligt om aftaler i samarbejdsudvalget

Drøftelserne i samarbejdsudvalget kan meget vel ende med en aftale her. En sådan aftaler er *formelt set en kollektive lokalaftale*. Men den blotte forelæggelse for udvalget, giver naturligvis ikke det forelagte karakter af kollektiv overenskomst, selv om det forelagte måtte blive accepteret af dette.

FV 24/11 1980: Aftale om pligt til hensyntagen til anciennitet ved afskedigelse, når det var foreneligt med de produktionstekniske krav – arbejdsgiveren havde herefter bevisbyrden for tilstedeværelsen af sådanne, og en aftale om sådant afskedigelseskriterium i samarbejdsudvalget ansås som en kollektiv lokalaftale, idet en aftale om personalepolitik, uanset at den var indgået i samarbejdsudvalget, måtte betragtes som en kollektiv overenskomst). *FV 7/4 1983:* Et personalecirkulære havde ikke overenskomstværdi, uanset det var taget til efterretning i samarbejdsudvalget.

Såfremt en regulært indgået aftale i udvalgets regi ikke overholdes, vil overtrædelsen antagelig – i mangel af hjemmel for andet i pågældende samarbejdsaftale – kunne påtales gennem de respektive organisationer og ad sædvanlig fagretlig vej, d.v.s. i sidste ende ved faglig voldgift eller Arbejdsretten. Således udgør tilsidesættelse af de målsætninger, der måtte blive regulært aftalt i samarbejdsudvalget, principielt overenskomstbrud og kan derfor sanktioneres som sådanne (på samme måde som overtrædelse af hensigtserklæringer i de almindelige overenskomster kan det).

Der opstår også et spørgsmål om *opsigelse af aftaler indgået i samarbejdsudvalget*. Almindelige lokalaftaler i fagretligt regi kan i mangel af anden regel i overenskomsten normalt kun opsiges med 3 mdr.s varsel – ja, kan endog blive så integreret i fagets overenskomst, at de kun kan bringes til ophør sammen med denne og ikke i en løbende overenskomstperiode. Derimod gælder ofte specielle opsigel-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 384

sesregler for aftaler om principper indgået i samarbejdsudvalgets regi.

Tillidsmandssag eller samarbejdsudvalgssag?

De særlige samarbejdsordninger er som sagt ofte indrettet således, at tillidsmanden er født medlem af de etablerede samarbejdsudvalg (i den udstrækning der er plads heri). Dette er begrundet i den omstændighed, at de almene spørgsmål, som ved samarbejdsaftalerne henlægges til behandling i udvalget (jf. nedenfor) i forvejen *også* falder under tillidsmandens arbejdsfelt.

Hvis man vil undgå, at denne dobbeltdækning får uheldige konsekvenser, er det altså nødvendigt at sikre, dels at tillidsmanden faktisk placeres i samarbejdsudvalget, dels at han sørger for, at den del af hans virksomhed, som *tillige* omfattes af samarbejdsudvalgets kompetence, udfoldes i dette forum. De sager, der i henhold til gældende samarbejdsaftale er henlagt til samarbejdsudvalget *skal* jo nemlig (også) behandles her. Dette bør tillidsmanden respektere ved ikke at stå fast på et krav om drøftelse af en sådan sag også *uden* for samarbejdsudvalget.

Det er i øvrigt en selvfølge, at tillidsmanden ved behandlingen i samarbejdsudvalget er underkastet de regler, der gælder for dettes virksomhed.

5. Deltagelse i virksomhedsbestyrelser

Lovgivningen om selskaber og fonde åbner mulighed for, at de ansatte efter visse retningslinier kan vælge repræsentanter ind i bestyrelserne. Se herom nærmere DA og DI, *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer*, samt Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIV, 6.2.3, samt i øvrigt neden for under kapitel 6, 2.

Udnyttes muligheden for at opnå repræsentation i bestyrelsen, opnås herved ikke blot en direkte indflydelse på de beslutninger, der træffes her, men også adgang til alle de informationer, hvorpå bestyrelsens stillingtagen hviler. Der er således tale om en deltagelse i virksomhedsledelsen på linie med de øvrige bestyrelsesmedlemmer – kun med et forbehold f.s.v. angår stillingtagen til arbejdskonflikter, lønforhandlinger og lignende forhold.

U 1991/149 H: En beslutning om afskedigelse blev truffet af bestyrelse uden løn-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 385

modtagerrepræsentanternes tilstedeværelse, men disse blev senere underrettet uden at protestere – afskedigelsen herefter ikke ugyldig.

Modstykket hertil er, at der påhviler de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samme begrænsninger i udfoldelsesmulighederne i bestyrelsen, som dem der gælder for de øvrige bestyrelsesmedlemmer, samme diskretionspligt m.h.t. det, der erfares som led i bestyrelsesarbejdet, og i det hele taget en pligt til at virke til varetagelse af selskabets generelle fremfor kollegernes snævrere interesse.

Denne målsætning for arbejdet indebærer, at en tillidsmand, der tillige lader sig vælge som bestyrelsesrepræsentant, havner i noget, der rent praktisk vil blive oplevet som en interessekonflikt. En tillidsmand skal ganske vist allerede i sin egenskab af tillidsmand *også* varetage arbejdsgiverens interesser, men hans udgangspunkt er dog rollen som *kollegernes* beskytter og talsmand. En lønmodtagervalgt bestyrelsesrepræsentant derimod har det stik modsatte udgangspunkt. Han skal *også* varetage kollegernes interesser, men hans første pligt er dog at træffe de beslutninger, som *virksomhedens* behov tilsiger.

Selv om en tillidsmand, der bestrider en bestyrelsespost fsv. formelt set kan skifte kasket fra øjeblik til øjeblik, vil det reelt kunne være vanskeligt at holde tingene ude fra hinanden. Det vil være meget vanskeligt ikke at lade sine beslutninger i det ene regi påvirke af den målsætning, man skal arbejde ud fra i det andet. Og det vil især kunne være vanskeligt at overbevise h.h.v. kollegerne og den øvrige ledelse om, at man loyalt holder de to roller ude fra hinanden. Der er af disse grunde en tilbøjelighed til, at tillidsmænd ikke lader sig indvælge i virksomhedsbestyrelserne.

6. Tillidsmandens arbejdsretlige ansvar

Tillidsmanden er, som det vil kunne forstås, underkastet pligter i en række forskellige henseender. Tilsidesætter han disse pligter, vil det kunne få følger i henhold til ansættelsesrettens regler i form af *advarsel*, *afskedigelse* – evt. *bortvisning* – m.v. Der vil også kunne blive tale om, at han mister *retten til at optræde som tillidsmand*. Endelig vil der eventuelt kunne blive tale om kollektivarbejdsretlige konsekvenser i form af *bodsansvar*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 386

Virkninger i ansættelsesforholdet

Det er allerede ovenfor i kapitel 3 beskrevet, hvorledes tilsidesættelse af de tillidsmanden påhvilende pligter vil kunne medføre *afskedigelse* – evt. *bortvisning*. De herom gældende regler skal derfor ikke gentages her. Blot skal der erindres om, at denne ansættelsesretlige følge kan komme på tale både i konsekvens af krænkelse af de pligter, der påhviler den pågældende som almindelig ansat, og ved tilsidesættelse af de særlige tillidsmandspligter.

I mindre grove tilfælde er man endvidere kommet ind på at give *advarsel* som speciel sanktion.

AT B 1986-90/143 – FV 5/3 1990, advarsel for manglende efterlevelse af instrukser fra arbejdsledelsen: I en virksomheds arbejdsbeskrivelse var det foreskrevet, at stabling af produkterne skulle finde sted i tre lag af hensyn til afgasningsforholdene i materialet. Imidlertid havde man i mere end to år stablet i fem lag. Efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse ville arbejderne imidlertid kun stable i tre lag, selv om virksomheden gav pålæg om, at der skulle stables i fem, og udarbejdede en ny arbejdsbeskrivelse. Tillidsrepræsentanten mente imidlertid ikke, at der var pligt til at følge denne instruktion og forelagde telefonisk spørgsmålet for forbundet, som gav ham medhold. Herefter meddelte tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten, at de ikke mente at kunne pålægge de ansatte at stable i fem lag. Efter en ny arbejdsnedlæggelse erkendtes det fra arbejdstagerside, at vægringen var overenskomststridig. På møde til behandling af sagen gav virksomheden tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten en alvorlig advarsel, hvilket arbejdstagerne imidlertid protesterede imod. – Udtalt, at der ikke kunne være tvivl om, at de ansatte var forpligtet til ved genoptagelsen af arbejdet at udføre det på samme måde, som det hidtil var sket i længere tid uden indsigelse. Virksomheden havde krav herpå, uden at det var nødvendigt at ændre arbejdsbeskrivelsen, og tillidsrepræsentanterne kunne ikke være ubekendte med, at de var forpligtet til at medvirke. Opmanden fandt ikke, at tillidsrepræsentanten var frigjort for pligten hertil, fordi de fandt det nødvendigt at søge vejledning hos forbundet, og på grundlag af de forelagte oplysninger herfra fik at vide, at den nye arbejdsbeskrivelse krævede forudgående forhandling – eventuel fagretlig behandling. Tillidsrepræsentanterne havde derfor tilsidesat deres forpligtelse til at medvirke til at normalisere arbejdet, og virksomheden ansås berettiget til at reagere heroverfor med en advarsel.

FOB 1991/189, advarsel i anledning af udsendelse af kritisk pressemeddelelse om kommunalbestyrelsesplan: I anledning af, at en kommune påtænkte at privatisere områderne for rengøring, vask og bevogtning, udsendte 3 tillidsrepræsentanter, der tillige var medlemmer af kommunens hovedsamarbejdsudvalg, inden den endelige beslutning desangående en pressemeddelelse, hvori indstillingen hos kommunalbestyrelsens flertal blev skarpt kritiseret. Kommunen hævdede, at de pågældende som tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer var underlagt en særlig loyalitetspligt og en tilsvarende begrænsning af ytringsfriheden, hvorfor kommunen besluttede at tildele dem en skriftlig advarsel, medmindre pressemeddelelsen blev de-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 387

menteret i sin helhed. – Udtalt, at begrænsningerne i offentligt ansattes ytringsfrihed alene vedrører sager inden for de pågældendes eget arbejdsområde, og at offentligt ansatte har samme frihed som andre borgere til at udtale sig om sager på forvaltningsområder, de ikke har berøring med i deres daglige arbejde. Ved udtalelser inden for eget arbejdsområde er det af betydning, om den pågældende som led i sit arbejde har været (eller er) aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces. Begrænsningerne vil i almindelighed ikke omfatte ansatte med en funktion, der ligger fjernt fra de politiske eller administrative beslutningstagere. Tillige spiller det en rolle, om udtalelserne fremsættes før eller efter, at beslutning er truffet, idet adgangen til at udtale sig, inden en sag er afgjort, af hensyn til beskyttelse af den interne beslutningsproces kan være noget snævrere end adgangen til at udtale sig senere. Offentligt ansatte har en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for et arbejdsområde, hvor spørgsmålet kan have væsentlig betydning for medarbejderen fremtidige ansættelses- og arbejdsforhold. Det følger af det anførte, at der kræves særligt tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, og at disse grunde normalt kun vil foreligge i forhold til centralt placerede medarbejdere, der deltager eller har deltaget i den omstridte beslutnings tilblivelse. Der er ikke grundlag for at antage, at der med bestemmelserne om samarbejdsudvalg eller reglerne om tillidsrepræsentanter er sket en indskrænkning af ytringsfriheden for de enkelte udvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter. Kommunen havde for så vidt været berettiget til at påtale, at de pågældende medarbejdere ikke gjorde det klart, at de ikke udtalte sig på hovedsamarbejdsudvalgets vegne. Advarslen var imidlertid givet i anden anledning, nemlig ud fra en antagelse om, at der påhvilede de pågældende en særlig tavshedspligt, hvilken opfattelse, jf. ovennævnte ikke var korrekt. Kommunens reaktion og den heri liggende kritik af de pågældende medarbejdere var for så vidt grundløs.

FV 15/1 1996, advarsel for tilsidesættelse af nogle rengøringsrutiner: En tillidsmand fik en advarsel for tilsidesættelse af nogle rengøringsrutiner. – Der fandtes imidlertid ikke klare instruktioner desangående, og tillidsmanden havde heller ikke misinformeret eller ændret rengøringsproceduren. Arbejdsgiveren pålagdes herefter at trække advarslen tilbage

FV 21/12 1994, advarsel vedr. påstået illoyal henvendelse til en af arbejdsgiverens kunder: En tillidsrepræsentant fik 15/11 1994 en skriftlig advarsel i anledning af påstået illoyalitet i forbindelse med en henvendelse fra ham til en af arbejdsgiverens kunder. I advarslen krævede arbejdsgiveren, at pågældende skulle medvirke til at udsende et dementi af nogle af tillidsrepræsentanten fremsatte påstande. Dagen efter et afholdt fællesmøde i sagen blev tillidsmanden opsagt med 6 måneders varsel under henvisning til, at han havde nægtet at medvirke til udsendelse af pågældende dementi, og at han havde afvist at anerkende modtagelsen af advarslen. – Antaget, at det havde været berettiget at meddele skriftlig advarsel i anledning af det skete, men at det forhold, at tillidsmanden ikke straks, således som arbejdsgiveren krævede, tilbagekaldte sin udtalelse, måtte ses i lyset af, at forbundet ønskede spørgsmålet prøvet i det fagretlige system. På baggrund af, at advarslen nu var kendt berettiget, kunne arbejdsgiveren på ny kræve, at tillidsmanden tilbagekaldte sin udtalelse. Ved at anvende en advarsel som reaktion fandt voldgiftsretten imidlertid, at arbejdsgiveren indirekte havde tilkendegivet, at der fortsat var samarbejdsmuligheder, hvorfor ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 388

bejdsgiveren på det tidspunkt, hvor advarslen blev meddelt, ikke selv var af den opfattelse, at hans forhold burde give anledning til afskedigelse. Da advarslen havde virkning for tillidsmanden, uanset om der var kvitteret for modtagelsen eller ej, og da der ikke i det efterfølgende handlingsforløb forelå noget, der kunne begrunde, at de forhold, der førte til den, nu skulle udgøre tvingende årsager til en afskedigelse, fandt voldgiftsretten, at afskedigelsen var uberettiget. Da der ikke efter advarslens meddelelse var opstået nye forhold, som med sikkerhed kunne gøre det sandsynligt, at fortsat samarbejde var udelukket, blev afskedigelsen annulleret.

FV 2/1 1994, advarsel med henstilling om at normalisere tillidsrepræsentantarbejdet, idet pgld. havde påtegnet mødereferat med, at enighed ikke var opnået, uagtet han ikke på mødet havde taget til orde: En tillidsrepræsentant havde på et møde om et udkast til et nyt lønsystem påtegnet mødereferatet med, at enighed ikke var opnået, uagtet han ikke på mødet havde taget til orde. Virksomheden gav herefter tillidsrepræsentanten en skriftlig advarsel med henstilling om at normalisere tillidsrepræsentantarbejdet. – Udtalt, at sagen var et eksempel på, hvor let parterne under de typisk vanskelige forhandlinger i forbindelse med en virksomheds rekonstruktion kunne gå forkert af hinanden og komme ud i grænseoverskridende situationer. Dette forrykkede imidlertid ikke det forhold, at tillidsrepræsentantens påtegning på mødereferatet hverken efter indhold eller ordvalg kunne begrunde en advarsel. Herefter og da der ikke var påvist andre omstændigheder, som anfægtede hans forsvarlige varetagelse af sit hverv, blev arbejdsgiveren pålagt at trække advarslen tilbage.

FV 16/12 1993, advarsel givet for påståede pligtkrænkelser, uanset der ikke var overenskomstregler om tildeling af advarsel: En fællestillidsmand fik en advarsel i anledning af, at han havde rundsendt en skrivelse til alle tjenestesteder pr. telefax med henblik på kopiering og omdeling men uden forudgående aftale med ledelsen, hvilket var en krænkelse af reglerne i personalehåndbogen. Endvidere henvistes til, at han havde krænket sine pligter som tillidsrepræsentant ved i arbejdstiden at have foranlediget skrivelser fra den pågældendes faglige organisation omdelt til andre end denne organisations medlemmer. Endelig fandt man ikke, at han havde taget tilstrækkelig klart afstand fra nogle overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. – Udtalt, at tillidsmandsrepræsentantreglerne i overenskomsten ikke indeholdt noget om advarsel, og en særlig regel om forhandlingsprocedurer op til afskedigelse af tillidsrepræsentanter kunne ikke udstrækkes til også at angå en advarsel. At forbundet krævede mæglingsmøde afholdt i anledning af påtaleskrivelsen kunne ikke bevirke, at der herefter i henhold til tillidsmandsreglerne forelå en uoverensstemmelse vedrørende tolkning af disse, og der kunne altså ikke kræves mæglingsmøde afholdt, inden advarselsskrivelsen kunne fremsendes. Imidlertid havde tillidsrepræsentanten ikke med sin telefaxmeddelelse handlet i strid med sine pligter som tillidsrepræsentant, idet det ifølge tillidsrepræsentantreglerne var tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, hvorfor der ikke var grundlag for at meddele advarsel for ikke tilstrækkeligt klart at have taget afstand fra de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. I telefaxmeddelelsen var der givet nogle oplysninger om forholdene omkring nogle overenskomstforhandlinger, og meddelelsen var underskrevet af tillidsrepræsentanten. Den måtte således entydigt anses som en henvendelse til medlemmerne og andre ansatte i tillidsre-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 389

præsentantens egenskab af medlemmernes forhandlingsberettigede arbejdstagerorganisation. En sådan meddelelse faldt klart uden for de meddelelser, der i personalehåndbogen var beskrevet som nødvendigt fagligt organisationsarbejde afledt af fællestillidsrepræsentantens arbejde. Repræsentanten havde derfor været uberettiget til at anvende telefaxen som sket, hvorfor advarslen for så vidt var berettiget.

FV 11/10 1929, overtrædelse af reglementariske bestemmelser: Antaget, at efter indførelsen i overenskomsten af et opsigelsesvarsel på 2 måneder kunne afskedigelse af tillidsrepræsentanter kun ske, når der både forelå de i overenskomsten krævede tvingende grunde herfor og med de 2 måneders varsel. En tillidsrepræsentant blev imidlertid afskediget i anledning af, at han forlod sit arbejde for at gå til marketenderiet uden at stemple ud som foreskrevet. – Udtalt at der i lyset af kravet om, at afskedigelse må have tvingende grund, må stilles ret strenge krav med hensyn til de årsager, der kan anses for tvingende. Dette gælder ikke alene i henseende til, at maskerede tillidsrepræsentantafskedigelser bør rammes, men også i så henseende, at der må tages fornødent hensyn til de af vedkommendes dobbeltstilling som arbejder og som tillidsrepræsentant flydende vanskeligheder, idet de i praksis forefaldende tillidsrepræsentantafskedigelser hyppigt er sådanne, hvor det er vanskeligt at holde vedkommendes forhold som arbejder og hans forhold som tillidsrepræsentant ude fra hinanden. I den foreliggende sag var der vel momenter, som pegede på, at man fra overordnet side havde lagt større vægt på den pågældende ordensovertrædelse, end man muligt ville have gjort, hvis overtrædelsen var begået af en arbejder, der ikke tillige var tillidsrepræsentant. Men der forelå dog ikke tilstrækkelig grundlag for at statuere, at afskedigelsen havde taget sigte på at blive den pågældende kvit som tillidsrepræsentant. Imidlertid fandtes overtrædelsen i lyset af en lemfældig tidligere praksis og den noget tilfældige karakter af den indberetning, der konkret var givet fra arbejdslederen, at kunne være tilstrækkeligt imødegået ved indskærpelse af ordenskravet eller ved en advarsel fra ledelsens side – evt. ledsaget af afskedigelsestrussel. Da det i øvrigt ikke kunne tillægges afgørende betydning, at bortgangen til marketenderiet specielt ikke var sket for at varetage tillidsrepræsentanthverv, fandtes det ikke at foreligge tvingende årsager til afskedigelsen.

Fortabelse af tillidsmandsstillingen

I tilfælde, hvor tillidsmanden handler på en måde, som demonstrerer fuldstændig mangel på forståelse for de pligter, en tillidsmand har, vil arbejdsgiveren også kunne reagere ved at nægte at anerkende den pågældende i fortsat funktion som tillidsmand. Om denne mulighed, se nedenfor kapitel 5, 3.1.

Kollektivarbejdsretlige konsekvenser – bodsfølgen

Endelig kan der forekomme tilfælde, hvor pligtkrænkelsen tillige antager karakter af overenskomstbrud af en sådan art, at bodsansvar kan komme på tale over for tillidsmanden. Ikke en hvilken som helst

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 390

krænkelse af overenskomsthjemlede tillidsmandspligter vil imidlertid have denne konsekvens:

Krænkelser af *pligter, der fremstår som individuelle skyldigheder*, vil således traditionsmæssigt kun få de lige nævnte ansættelsesretlige følger.

Krænkelse af hjemlede *samarbejds-, forhandlings- og lignende pligter* påtales normalt heller ikke af arbejdsgiverne som overenskomstbrud med personligt bodsansvar for tillidsmanden som mulig følge.

Derimod vil hans deltagelse i *regulære fredspligtkrænkelser* f.eks. i form af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser kunne medføre en personlig bod – for tillidsmanden såvel som for andre deltagere heri. Det bemærkes herved, at udtrykket fredspligtkrænkelse må opfattes i den brede betydning, som dette begreb er tillagt i Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIII, 1 og 2, og at det altså tillige dækker undergravelse af retsordenen (manglende medvirken til fagretlig behandling af stridigheder o.l.). Såfremt tillidsmanden har været drivkraft bag ulovligheden, kan man også meget vel forestille sig, at han pålægges bod, selv om de almindelige deltagere friholdes for ansvar. Sædvanligvis rejses der dog ikke fra arbejdsgiverside krav om *særligt*, individuelt bodsansvar (d.v.s. ansvar ud over det, der gøres gældende over for de øvrige deltagere i overenskomstkrænkelsen) for tillidsmanden i anledning af fredspligtkrænkelser.

Ved fredspligtkrænkelser opstår der i øvrigt ofte et spørgsmål om, *hvorvidt tillidsmandens adfærd vil kunne påføre de organisationer, han repræsenterer, bodsansvar*:

Den almindelige regel er her, at en organisation kan pådrage sig ansvar for, hvad dens naturlige repræsentanter foretager sig. Se herved Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXVI, 2.3. En lokal tillidsmand indtager normalt ikke en rolle i forhold til *forbundet* eller *dettes lokalafdeling*, som i relation til reglerne om organisationsansvar gør det naturligt at opfatte ham som repræsentant for disse (medmindre han *samtidig* er valgt til en funktion dér). Derimod vil han tegne *klubben* på arbejdspladsen. Men denne hæfter normalt ikke for den almindelige fagoverenskomst (forbundets overenskomst), se samme afsnit i det nævnte værk. Hvis klubben derimod *selv* er part i en overenskomst (en lokalaftale på stedet), vil klubben kunne gøres bodsansvarlig. Tillidsmandens placering i klubben i kombination med en uheldig adfærd fra hans side vil i så fald

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 391

påvirke vurderingen af, hvornår sådant ansvarsgrundlag for klubben er til stede.

I øvrigt vil den lokale fagforening eller forbundet efter omstændighederne ifalde ansvar, hvis man *undlader at skride ind* over for overenskomststridige aktiviteter iværksat i klubbens regi eller af en lokal tillidsmand (ansvar for passivitet).

AR 7866, afdelingens ansvar for klubbens optræden: Udtalt, at en af formanden for en autoklub på fagforeningens brevpapir til medlemmerne udsendt skrivelse, hvori automekanikere opfordredes til meget kraftigt at støtte afdelingens bestræbelser på at få en løn på højde med afdelingens gennemsnit, var gået ud over den vejledning og orientering, som fagforeningen havde ret til at iværksætte over for medlemmer på minimallønsområdet, hvor lønfastsættelsen i henhold til overenskomst skulle bero på aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager. Den pågældende autoklub var en af fagforeningsafdelingen i henhold til lovene oprettet brancheklub, af hvilken alle afdelingens automekanikere skulle være medlem. Afdelingen måtte derfor være arbejdsretligt ansvarlig for klubbens adfærd, hvis man ikke omgående tog afstand herfra, hvilket ikke var sket.

AR 5593, ansvaret for klubformands optræden, dennes eget ansvar: Antaget, at en klubformands udtalelser til et dagblad, som indeholdt en opfordring til organisationer og virksomheder om at boykotte og blokere et kontormaskinefirma med det formål at få ordentlige lønforhold gennemført og at få personalet organiseret, var et under alle forhold utilstedeligt kampmiddel. Da det var taget i anvendelse i overenskomstperioden, var det tillige en krænkelse af fredspligten. Udtalelserne var fremsat i egenskab af klubformand og med baggrund i et udkast til skrivelser, der var godkendt af klubbens bestyrelse og tiltrådt af forbundet, hvorfor de tillige udgjorde et kollektivt kampskridt. Der kunne imidlertid ikke idømmes de enkelte klubmedlemmer bodsansvar for formandens ulovlige handling, som de intet kendskab havde til, og ej heller i anledning af at de på en generalforsamling havde taget formandens redegørelse til efterretning. De omtalte skrivelser var ikke blevet udsendt, men selv om sådan en udsendelse ville have udgjort et overenskomstbrud, indebar en godkendelse af et udkast til udsendelse til en begrænset kreds dog ikke samtidig en godkendelse af det langt alvorligere skridt, den offentlige opfordring til boykot udgjorde. Hverken klubbestyrelsen eller forbundet kunne herefter gøres ansvarlige for dette skridt. Klubformanden måtte anses ansvarlig, men bodsansvar for ham alene var ikke omfattet af påstanden.

AR 587, manglende indgriben over for klub: Antaget, at et forbund ikke kunne unddrage sig ansvaret for, hvad nogle medlemmer, som var sammentrådt i en klub, havde foretaget sig i retning af arbejdsstandsning. Det pågældende fællesforbund blev herefter dømt for mangelfuld årvågenhed og utilstrækkelig indgriben over for den uansvarlige klubs optræden.

AR 315, tillidsmands deltagelse i ulovligheder: Et forbunds lokalafdeling ansås ansvarlig for understøttelse af en overenskomststridig strejke, bl.a. fordi en tillidsmand inden for afdelingen og et medlem af dens bestyrelse på forskellig måde havde gjort

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 392

sig medskyldige i de begåede ulovligheder. Afdelingens sekretær havde endvidere optrådt på samtlige strejkendes vegne over for virksomhedens direktør, og det var oplyst, at han havde indsamlet penge til de strejkende blandt andre arbejdere. Arbejdernes tillidsmand på virksomheden var tillige repræsentant i afdelingen. Endelig havde dennes kasserer deltaget aktivt i strejken.

AT 1991/62 – AR 90257, klubformands optræden ved en demonstration og i en leder i fagforeningsbladet: Antaget, at der ikke forelå grundlag for organisationsansvar i forbindelse med en klubformands optræden ved en demonstration og hans leder i fagforeningsbladet, idet dette ikke kunne opfattes som en opfordring til overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

AT 1984/58 – AR 9997 – AR 10021, et afdelingsbestyrelsesmedlems tiltræden af og underskrift på en udtalelse fra et tillidsmandsmøde, hvori man opfordrede andre til ikke at søge arbejde, der var blevet frigivet hos en arbejdsgiver i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse: Udtalt, at et afdelingsbestyrelsesmedlems tiltræden af og underskrift på en udtalelse fra et tillidsmandsmøde, hvori man opfordrede andre til ikke at søge noget arbejde, der var blevet frigivet hos en arbejdsgiver i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, i princippet kunne pådrage afdelingen ansvar. Udtalelsen var blevet indrykket i Jyske Tidende. Det statueredes herefter, at afdelingen havde begået overenskomstbrud i forbindelse med bestyrelsesmedlemmets medvirken til tilvejebringelsen af udtalelsen.

AT 1983/37 – AR 9803, klubben ej selvstændig overenskomstpart: Under en overenskomststridig havnearbejderstrejke blev bod (organisationsansvar) ikke pålagt to havnearbejderklubber, der ikke var selvstændige overenskomstparter, uagtet der ved overenskomsten var tillagt de pågældende klubbers medlemmer fortrinsret til arbejdet.

AT 1980/51 – AR 8932, forbundsafdelings ansvar for beslutning truffet på et tillidsmandsmøde, som havde næstformanden som dirigent: Ved en arbejdsretsdom var et forbund og dettes sønderjyske afdeling idømt bod for at have gjort sig delagtig i en ulovlig blokade af et bogbinderi i Haderslev. Virksomheden kunne imidlertid fortsat ikke få den arbejdskraft, den skulle bruge, hvorfor man overflyttede dele af sit arbejde til en anden virksomhed, hvis arbejdere imidlertid vægrede sig ved at udføre det. I denne forbindelse blev tillidsmanden bortvist, og et antal medarbejdere nedlagde herefter arbejdet. – I denne forbindelse blev bl.a. forbundets Københavnsafdeling pålagt organisationsansvar, idet et tillidsmandsmøde, som tilsagde de strejkende støtte og klassificerede det pågældende arbejde som konfliktramt, var blevet afviklet med afdelingens næstformand som dirigent, uden at der fra afdelingens side var taget afstand fra tillidsmandsmødets beslutninger eller i øvrigt gjort noget for at få strejken bragt til ophør.

Modstykket: Arbejdsgivers krænkelse af samarbejdspligterne

Det bør nævnes, at tilsidesættelse af samarbejdsforpligtelsen fra *arbejdsgiverside* kan påføre arbejdsgiveren bodsansvar og virke som

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 393

bodsnedsættelses- eller bodsfritagelsesgrund i relation til en evt. ved arbejdsgiverens adfærd fremprovokeret arbejdsnedlæggelse. Se om sidstnævnte Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXVI. 2.4.1.

AR 6732: Manglende overholdelse af en aftale om indkaldelse af samarbejdsudvalget ved afskedigelser førte til arbejdsnedlæggelse – boden nedsat på grund af arbejdsgiverens undladelse. *AR 5113:* Strejke i anledning af tillidsmandsafskedigelse – denne undskyldte de første dages arbejdsnedlæggelse, d.v.s. indtil deltagerne sad fællesmødevedtagelse overhørig. *AT 1996/45 – AR 95215 – 95216 – 95257:* Arbejdsnedlæggelse; arbejdsgiverens adfærd havde gjort overenskomststridige arbejdsnedlæggelser forståelige, idet der var grundlag for at tro, at arbejdsgiveren havde begået brud på reglerne om pligt til at fremme et godt samarbejde m.v. *AT 1991/52 – AR 90075 – AR 90082:* Arbejdsnedlæggelse var en forståelig reaktion på arbejdsgiverens forhandlingsnægtelse i forlængelse af en ensidig ændring af en hidtidig ordning. *AT 1990/35 – AR 88424 – AR 88425:* Arbejdsnedlæggelse p.g.a. beskyldninger for tyveri, arbejdsmiljøfaktorer og udelukkelse af tillidsmænd fra mæglingsmøde – sidstnævnte var undskyldningsgrund ved bodsudmålingen omend de ikke kunne føre til, at boden helt bortfaldt efter arbejdsretslovens daværende § 12, stk. 2, 3. pkt., om arbejdsstandsninger p.g.a. modpartens overenskomstbrud. *AT 1984/79 – AR 10071:* I forbindelse med afskedigelse af en medarbejder nedlagdes arbejdet i en virksomhed – der havde gennem længere tid været alvorlige samarbejdsmæssige vanskeligheder i virksomheden, og ansvaret for disse påhvilede i betydeligt omfang denne; den begik også en alvorlig fejl i forbindelse med den pågældende afskedigelse, idet man havde brudt en aftale med tillidsrepræsentanten omkring samme, ligesom man havde afslået at give tillidsrepræsentanten adgang til at oplyse de ansatte om det passérede og om berigtigelse af den begåede fejl – under disse omstændigheder ansås der at foreligge grundlag for lempelse af bodsansvaret efter daværende arbejdsretslov § 12, stk. 2, så at bod ikke ikendtes for dagene, indtil pålæg om arbejdet genoptagelse var givet på fællesmødet, men ikke for fuldstændigt bortfald af boden.

Endvidere vil en arbejdsleders totalt manglende forståelse for samarbejdets betydning og samarbejdsordningernes indretning kunne indebære, at de ansatte får ret til at kræve den pågældende fjernet fra sin funktion. Krav herom må i givet fald fremmes ad normale fagretlige kanaler og kan ikke understøttes med arbejdsnedlæggelse – se Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXII, 3.2.3.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 394

KAPITEL 5

Hvervets ophør

Tillidsmanden kan glide ud af sin funktion på forskellig vis. Den vil således naturligvis ophøre, når han *fratræder efter egen opsigelse* eller fordi hans *ansættelseskontrakt er udløbet* (jf. også nedenfor under 3.1, men i øvrigt ovenfor under kapitel 2, 3). Ovenfor i kapitel 3 er også allerede beskrevet, hvorledes ophøret kan finde sted i kraft af *afskedigelse*. I kapitel 2, 5 blev det omtalt, hvorledes en *underkendelse af selve valget* ved faglig voldgift indebærer, at den pågældende i al fald fra afgørelsens tidspunkt ikke mere kan betragtes som tillidsmand.

Herudover ophører tillidsmandshvervet ved *valgperiodens udløb*, medmindre genvalg finder sted (nedenfor 1). Tillidsmanden kan imidlertid også selv *opgive* hvervet inden da eller blive *sat ud* af det i kraft af kollegernes beslutning (nedenfor under 2). Videre opstår der et spørgsmål om hvervets bortfald, når *betingelserne for valg ikke længere er opfyldt* (nedenfor 3) – enten betingelserne m.h.t. til tillidsmandens personlige forhold (nedenfor 3.1) eller betingelserne m.h.t. arbejdspladsens indretning (nedenfor 3.2). Endelig er der et særligt problem, såfremt *de overenskomstmæssige tillidsmandsregler falder væk* (nedenfor 4).

Når den pågældende ikke længere har tillidsmandsstatus, gælder heller ikke længere nogen tillidsmandsbeskyttelse efter reglerne oven for i kapitel 3. Forfølgelse af en tidligere tillidsmand i kraft af den omstændighed, at han har bestredet en sådan funktion, udgør imidlertid et overenskomstbrud, se herom ovenfor under kapitel 3, 1.5.

1. Valgperiodens udløb

Tillidsmandshvervet ophører, når valgperioden udløber, såfremt en sådan er fastsat. Der må altså i så fald finde genvalg sted forinden, såfremt tillidsmanden skal bevare sin funktion. Finder intet nyt valg sted trods en tidsbegrænset valgperiode, *er* funktionen bortfaldet. Men accepterer arbejdsgiveren – udtrykkeligt eller i handling – fortsat tillidsmanden i rollen, bevares tillidsmandsstillingen i henhold til den accept, der ligger heri.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 395

FV 18/4 1993, nyvalg var ikke lovligt gennemført: En afskediget medarbejder, der var sikkerhedsrepræsentant, hævdedes at have mistet denne stilling gennem nyvalg. Han havde ved at anføre sit navn på opstillingslisten til valget tilkendegivet ønsket om genvalg, men navnet var på foranledning af virksomhedens direktør blevet slettet, hvorved pågældende blev frataget muligheden for at opnå genvalg. Begrundelsen for sletningen var en langtidssygemelding fra sikkerhedsrepræsentanten. Virksomheden antoges imidlertid inden valgets afholdelse at være underrettet om et brev fra Arbejdstilsynet til forbundet, hvoraf fremgik, at der ikke i Arbejdstilsynets regler var fastsat bestemmelser om valgbarhed af medarbejdere i forbindelse med virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. – Antaget, at valget i den afdeling, hvor den pågældende var beskæftiget, måtte anses for ugyldigt under hensyn til den begåede alvorlige fejl ved sletning af den pågældende medarbejder af opstillingslisten. Det måtte endvidere henstå som uafklaret, om et egentligt efterfølgende omvalg med den afskedigede som opstillet kandidat ville have ført til genvalg. Et sådan omvalg fandt ikke sted, og en efterfølgende afstemning afholdt blandt samtlige medarbejdere om, hvorvidt de ønskede omvalg, kunne ikke bevirke, at det gamle valg kunne tillægges retsvirkning som et lovligt valg. Følgelig ansås den afskedigede fortsat som beskyttet som sikkerhedsrepræsentant på det tidspunkt, hvor opsigelse fandt sted.

Såfremt der ikke i overenskomsten er fastsat en bestemt valgperiode, og en sådan ej heller er vedtaget som led i den konkrete valghandling, må tillidsmanden betragtes som valgt *indtil videre*, d.v.s. indtil han udtræder i henhold til de nedenfor angivne regler.

2. Opgivelse af hvervet samt mistillidsvotum

Frivillig opgivelse

Tillidsmanden vil selv kunne opgive hvervet i utide. Sådant kan ganske vist komme ubelejligt for arbejdsgiveren. Men ingen afgørende hensyn taler til fordel for en anden ordning, medmindre arbejdsgiveren har måttet investere i tillidsmandens uddannelse m.v. Smh. herved i øvrigt foran kapitel 2, 1, hvoraf fremgår, at der ikke er pligt til at vælge tillidsmand.

AN 25/6 1986, tillidsmanden frasagde sig stillingen: Præjudicielt antaget i en sag for Afskedigelsesnævnet, at en tillidsrepræsentant, der havde meddelt ledelsen, at hun ikke ønskede længere at være tillidsrepræsentant, herefter måtte betragtes som fratrådt i dette hverv.

AR 2303, forlig om afkald på tillidsmandspost: Antaget, at et forlig om afkald på tillidsmandspost var bindende, hvorfor nyvalg af ham som tillidsmand var ugyldigt.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 396

AT 1981/169 – FV 26/1 1981, spm. om bindende valgperiode for sikkerhedsrepræsentanter: En sikkerhedsrepræsentant, der var blevet valgt i september 1979, blev den 15. april 1980 valgt som tillidsmand og ønskede derfor at afgive hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Man valgte herefter en ny sikkerhedsrepræsentant. – Ud fra Bekendtgørelse nr. 392 af 10. august 1978 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, § 13, stk. 4, hvorefter valget gælder for to år, og i lyset af virksomhedens forpligtelse til at godtgøre sikkerhedsrepræsentantens udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser kunne det ikke fastslås, at arbejdstagerne havde ret til at vælge en ny sikkerhedsrepræsentant i den pågældende situation.

FV 15/7 1987, indsigelse mod valget i anledning af, at den tidligere valgtes valgperiode ikke var udløbet; arbejdsgiveren havde selv opfordret til omvalget: Antaget, at en virksomhed ikke havde mulighed for at modsætte sig, at der valgtes en ny sikkerhedsrepræsentant, fordi den tidligere sikkerhedsrepræsentants funktionsperiode ikke var udløbet, idet arbejdsgiveren ikke havde gjort dette synspunkt gældende, da man rejste indsigelse mod valg af den nye, men tværtimod selv havde opfordret til omvalget. Efter overenskomsten var organisationerne enige om at anbefale medlemmerne, at sikkerhedsrepræsentanten blev valgt blandt de arbejdere, der havde deltaget i de i arbejdsmiljøloven § 9 omhandlede kurser. Inden for det område, hvor den nye sikkerhedsrepræsentant var valgt, var der imidlertid ikke andre end den afgåede sikkerhedsrepræsentant, som havde gennemgået sådant kursus, og denne havde ikke ønsket at fortsætte. Det kunne derfor ikke betegnes som en tilsidesættelse af overenskomsten, at der valgtes en person uden § 9-kursus. Der var ikke i overenskomsten opstillet betingelser for valg af sikkerhedsrepræsentanter. Om valg af tillidsrepræsentanter gjaldt, at disse skulle vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere. Det var ubestridt, at den nyvalgte var en dygtig arbejder. Der kunne derfor ikke rejses nogen berettiget indsigelse mod valget. Overenskomsten krævede tvingende grund for afskedigelse. Da der havde foreligget arbejdsmangel, havde en afskedigelse af den nyvalgte fsv. været berettiget. Det var imidlertid ikke godtgjort, at der forelå tvingende grunde til at afskedige netop ham, navnlig ikke når der samtidig var blevet overflyttet en mand fra en anden afdeling, og der kort efter blev tilbudt ham genansættelse, imod at en anden blev afskediget. Selv om virksomheden havde rådført sig med medarbejderne om, hvem der skulle afskediges, måtte den have gjort klart for dem, at der ikke var grundlag for afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Afskedigelsen af den nyvalgte sikkerhedsrepræsentant var herefter uberettiget.

FV 7/9 1982, meddelelse fra tillidsmanden om, at han frasagde sig stillingen: Udtalt: *„Således som sagen herefter er oplyst, må det lægges til grund, at A den 8. marts 1982 meddelte indklagede og sine kolleger, at han var ophørt som tillidsmand, således at virksomheden, der ligeledes måtte gå ud fra, at hans fagforening var underrettet, med føje ikke længere betragtede ham som tillidsmand,* ***og at*** *A den l. april 1982 vægrede sig ved at udføre arbejde, der blev pålagt ham, med den følge, at indklagede straks afskedigede ham. – Idet afskedigelsen af A under de således anførte omstændigheder ikke kan anses for at have været uretmæssig, tages indklagedes frifindelsespåstand til følge.“*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 397

Tillidsmanden væltes

Den omstændighed, at arbejdsgiveren ikke har noget krav på, at tillidsmanden fortsætter perioden ud, indebærer, at arbejdsgiversiden heller ikke kan gøre indvendinger imod, at tillidsmanden væltes i utide af sine kolleger. Herom gælder således i det hele de interne regler på lønmodtagerside om retten til at vælge og nyvælge tillidsmand. Og i så henseende vil det – som i alle andre tilfælde, hvor et hverv beror på demokratisk valg – være den udfyldende regel, at den valgte kan fjernes i utide fra sin post af dem, der har valgt ham.

FV 30/6 1922, fællestillidsmandens fuldmagt til at tegne forbundsområder, der udtrykkeligt havde ophævet hans mandat: I august 1917 meddelte tillidsrepræsentanterne for samtlige arbejdergrupper i en virksomhed, at der var dannet en tillidsrepræsentantsammenslutning med det formål, at et repræsentantskab valgt inden for denne kunne forhandle med arbejdsgiveren i alle spørgsmål af fælles interesse for arbejderne. En i henhold hertil valgt fællestillidsrepræsentant sluttede på dette grundlag forskellige aftaler med virksomheden. Men efter at denne havde opsagt hidtidige regler for forskudsbetaling over for fællestillidsrepræsentanten meddelte han, at sammenslutningen var ophørt. Kort efter meddelte han mundtligt, at tillidsrepræsentantsammenslutningen atter var dannet, men tillidsrepræsentanterne for maskinarbejdernes og elektrikernes afdelinger meddelte virksomheden, at de ikke var med i den nye sammenslutning. Ikke desto mindre underskrev den gamle fællestillidsrepræsentant alene sammen med direktøren nogle reglementer af forskellig art – det ene dog således, at han tilføjede, at det herunder hørende punkt endnu ikke var ordnet for elektrikerne og maskinarbejderne. Nogle måneder efter skrev fællestillidsrepræsentanten uden forbehold tillige under på en aftale vedrørende forskudsbetalingen. Forbundet hævdede imidlertid nu, at maskinarbejderne og elektrikerne ikke var bundet af denne aftale, idet dens indgåelse lå uden for fællestillidsrepræsentantens mandat. – Udtalt, at virksomheden, der efter at det skriftligt var meddelt, at tillidsrepræsentantsammenslutningen var ophævet og mandatet som fællestillidsrepræsentant dermed ophørt, ikke havde været beføjet til blot på en mundtlig meddelelse fra den tidligere fællestillidsrepræsentant at betragte ham som kompetent repræsentant for samtlige arbejdere, når de omtalte 2 grupper samtidig meddelte virksomheden, at de ikke var med i den nye ordning. Over for de 2 gruppers indsigelse mod deltagelsen i den nye sammenslutning havde det været arbejdsgiverens sag eventuelt at vægre sig ved at anerkende en sådan begrænset sammenslutning, som blev følgen. I hvert fald kunne arbejdsgiveren ikke med føje forudsætte, at man ved aftaler med fællestillidsrepræsentanten kunne binde de grupper, som udtrykkelig havde holdt sig uden for. Heroverfor kunne det ikke gøres gældende, at han havde underskrevet nogle bestemmelser vedrørende ordensforholdene, som de pågældende grupper ikke havde haft nogen tilskyndelse til at gøre indsigelse imod, selv om de ikke havde givet dem deres direkte tilslutning.

Medvirker arbejdsgiveren til at få tillidsmanden væltet, risikerer han i øvrigt at løbe ind i et ansvar for organisationsforfølgelse.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 398

AT 1989/105 – AR 88413, arbejdsgivers medvirken til organisationsfjendtligt møde, hvor tillidsrepræsentanten skulle have været afsat: Efter at der var varslet lovlig konflikt for tjenerpersonalet på nogle både, indkaldte den derværende chefstewardesse – efter aftale med driftslederen – de øvrige stewardesser til et møde, inden konfliktens ikrafttræden og med henblik på at afværge samme. Formålet var at få de øvrige stewardesser til at vælge en ny tillidsrepræsentant og melde sig ud af tjenerforbundet. Direktøren for virksomheden undlod på aftenen for indkaldelsen til mødet – efter tillidsrepræsentantens anmodning – at forbyde chefstewardessen af afholde mødet. Stewardesserne undlod imidlertid alligevel at deltage i mødet, fordi de to tillidsrepræsentanter på stedet – i løbet af natten – fik afleveret breve til stewardesserne med opfordring til at udeblive fra det. – Antaget, at arbejdsgiveren i kraft af det passerede havde handlet organisationsfjendtligt og derved begået en alvorlig overenskomstkrænkelse. Boden blev fastsat under hensyn til, at mødet blev afværget ved tillidsrepræsentanternes indgriben og ansattes herefter til kr. 100.000.

3. Betingelserne for valget opfyldes ikke længere

Der opstår også et problem i tilfælde, hvor betingelserne for at foretage valg af tillidsmand overhovedet eller for at vælge den konkrete tillidsmand ikke længere er opfyldt.

Hvorvidt denne situation foreligger, lader sig ikke altid afgøre med sikkerhed, og det kan i så henseende være, at parterne ser forskelligt på forholdene. I så fald er tillidsmanden *berettiget til at bestride sin funktion i tiden, indtil der foreligger en retlig afgørelse af sagen* (jf. princippet som er beskrevet ovenfor under kapitel 3, 1.5).

3.1. De personlige valgbarhedsbetingelser fortabes

Et typisk eksempel på fortabelse af de personlige valgbarhedsbetingelser er det tilfælde, at tillidsmanden *fratræder* eller *udtræder af sin faggruppe* i forbindelse med overtagelse af andet arbejde. Ligeledes kunne nævnes det tilfælde, at han *avancerer* til en arbejdslederstilling eller *helt skifter arbejde inden for virksomheden*. Der kan være udtrykkelige regler i overenskomsten om, at nyvalg så finder sted. Men under alle omstændigheder vil hans tillidsmandshverv falde væk. Det samme gælder, såfremt tillidsmanden *melder sig ud af sin fagforening*. Er tillidsmanden *langvarigt fraværende*, vil efter omstændighederne det samme gælde, men også med henblik herpå kan der være hjemlet regler om nyvalg.

AR 495, langvarig hjemsendelse på grund af driftsstandsning ved ordremangel:

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 399

Efter at arbejdet på en fabrik havde været standset i fem måneder på grund af ordremangel, genoptoges virksomheden efterhånden. Således kom de fleste af de tidligere arbejdere i beskæftigelse på ny, men tillidsrepræsentanten blev ikke genantaget. – Udtalt, at retten måtte anse det for givet, at forbundet ikke ville kunne få medhold i et krav om genansættelse af tillidsrepræsentanten. Det lange tidsrum, hvori fabrikken havde været fuldstændig standset på grund af manglende beskæftigelse, og hvorved tillidsmandshvervet var ophørt, måtte således stille fabriksledelsen frit med hensyn til, hvem den ville antage som arbejdere, når driften blev genoptaget.

FV 5/10 1994, fravær på grund af orlov til børnepasning, sabbat og uddannelse: På et overenskomstområde opstod der strid om, hvorvidt en medarbejder, der var fraværende på grund af orlov til børnepasning, sabbat og uddannelse, kunne vælges til tillidsrepræsentant eller kunne opretholde sin status som tillidsrepræsentant. – Udtalt, at efter overenskomsten var det en betingelse for valg, at man var ansat i virksomheden. Dette måtte også være en forudsætning for, at man kunne bevare sin tillidsrepræsentantstatus. Begrebet „ansat" var ikke nærmere defineret i den pågældende overenskomst, men reglerne om stedfortræder i overenskomsten viste, at der ikke var et krav om, at man stedse var til stede i virksomheden, der heller ikke kunne forlange valg af en stedfortræder. En sådan forudsætning kunne ej heller indlægges i overenskomstens bestemmelser om tillidsrepræsentantens pligter. På denne baggrund antoges det, at en tillidsrepræsentant med orlov i henhold til orlovsloven stadig måtte anses som ansat, dog at arbejdspligten midlertidigt var suspenderet.

FV 5/11 1986, sæsonarbejde, manglende genansættelse efter ny sæsonstart: Da en tillidsrepræsentant, som var beskæftiget ved sæsonarbejde, og som ikke havde været i arbejde uden for sæsonen, blev nægtet genansættelse ved den nye sæsons begyndelse, indklagedes arbejdsgiveren for brud på tillidsmandsreglerne. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den pågældendes arbejde også i 1985 var ophørt på grund af manglende beskæftigelse, og at hun ikke ved fratrædelsen ved sæsonens afslutning i eftersommeren havde fået løfte om genansættelse til sæsonen i 1986. Da virksomheden på grund af sæsonlukning var indstillet i et halvt års tid, og da en større eller mindre del af arbejdsstyrken i den følgende sæson eventuelt ville komme til at bestå af andre medarbejdere end dem, der havde været ansat i 1985, måtte hvervet som tillidsrepræsentant anses for ophørt ved fratrædelsen i 1985. Da overenskomsten ikke indeholdt nogen bestemmelse om adgang for en tillidsrepræsentant, der var blevet afskediget på grund af arbejdsmangel, til at komme i arbejde igen ved først givne lejlighed, havde der ikke været nogen forpligtelse til genansættelse i sæsonen 1986.

FV 30/4 1981, tillidsrepræsentanten fik arbejde i anden virksomhed: I midten af november 1980 underrettede en i en virksomhed i Hanstholm beskæftiget tillidsrepræsentant sin arbejdsgiver om, at han havde taget arbejde i Thisted i en anden virksomhed. Arbejderne vedtog imidlertid at beholde ham som tillidsrepræsentant. – Udtalt, at den pågældende selv havde bragt sit ansættelsesforhold til ophør, og at en arbejder ikke kunne fortsætte som tillidsrepræsentant på en virksomhed efter at have fået beskæftigelse i en anden.

FV 5/2 1974, sikkerhedsrepræsentanter; bortflytning til anden afdeling, men ar-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 400

bejdsgiveren accepterede ham som sikkerhedsrepræsentant for det nye sted: Udtalt, at en sikkerhedsrepræsentants hverv måtte anses som ophørt ved hans bortflytning fra den afdeling, hvor han hidtil havde været beskæftiget, jf. § 2, stk. 6, 2. punktum i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 335 af 15. juni 1973 om det interne sikkerhedsarbejde. Imidlertid havde virksomhedens ledelse tilkendegivet, at man betragtede ham som sikkerhedsrepræsentant i den afdeling, hvortil han var overflyttet, i stedet for den hidtidige repræsentant i samme. Under hensyn hertil var en afskedigelse med henvisning til arbejdsmangel ikke berettiget, idet det ikke var tilstrækkeligt godtgjort, at han ikke fremdeles havde kunnet beskæftiges ved det i den nye afdeling stadigt forekommende arbejde.

Retten til fortsat at bestride tillidsmandshvervet vil imidlertid også kunne falde væk, såfremt den valgte handler på en måde, som gør ham *uegnet* til at varetage denne funktion. Sådanne forhold vil ofte føre til en egentlig afskedigelsessag. Men selv om afskedigelsesbetingelserne er opfyldt, er der *intet til hinder for, at arbejdsgiveren nøjes med at nægte at anerkende tillidsmanden som tillidsmand for fremtiden*, og i øvrigt lader ham fortsætte sit almindelige arbejde. Afgørelsespraksis er for beskeden til, at der kan siges noget om, hvorvidt betingelserne for at gribe til denne udvej er lempeligere end dem, som gælder for egentlig afskedigelse. Det synes dog klart, at det er arbejdsgiveren, som må tage initiativ til at rejse underkendelsessag, og at tillidsmandsstatus først bortfalder, når den fagretlige afgørelse herom foreligger.

AR 90, genansættelse ville rumme fare for de rolige arbejdsforhold på stedet, og arbejdsgiveren ville kunne få medhold i en protest mod nyvalg af den pågældende: I den konkrete sag antoges oprejsning for uberettiget afskedigelse ikke at burde gå ud på fremtvingelse af den afskedigedes genansættelse, men alene på en bod for det overenskomststridige forhold. Herved henvist til, at oplysningerne om, hvad der var gået forud for afskedigelsen, gav grund til at vente, at virksomheden straks efter en eventuel genindsættelse ville kunne få medhold i en protest mod den pågældendes eventuelle fornyede valg som tillidsmand på grund af en urimelig optræden mod direktøren, også selv om en sådan optræden ikke måtte afgive tvingende grunde til afskedigelse som arbejder.

FV 29/5 1958, opstået uegnetheds betydning for fortsat anerkendelse til hvervet: En tillidsmand blev ved med at fremsætte klager vedrørende forhold omkring en arbejdsleder, der lå forud for valget til tillidsmand, og som var endeligt ordnede med de ansatte. Under uroligheder omkring afskedigelsen af en arbejder orienterede han heller ikke kollegerne tilstrækkeligt om de af ham anerkendte grunde til afskedigelsen. Ej heller gjorde han en så alvorlig indsats, som han skulle, for at forhindre en påfølgende arbejdsnedlæggelse. Han havde endelig stillet sig afvisende over for virksomheden ved meddelelsen om strejkens iværksættelse, og havde rettet angreb mod arbejdsgiveren og erklæret lederne uegnede. – Udtalt, at han herved havde *„ud-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 401

vist en så alvorlig tilsidesættelse af de ham påhvilende tillidsmandspligter, at selskabet har været berettiget til at nægte fortsat at anerkende ham som tillidsmand".

FV 17/12 1941, tillidsrepræsentanten realiserede trussel om at foranstalte overarbejdsvægring; arbejdsgiverens ret til at kræve en anden valgt ved næste valg: En arbejder var grebet i at ryge i strid med et forbud. Tillidsmanden havde i denne forbindelse modsat sig, at sagen ordnedes ved fradrag af to timers løn. Det var derefter blevet tilkendegivet, at arbejderen i stedet måtte afskediges. Hertil havde tillidsmanden sagt, at i så fald ville overarbejdet blive standset. Dagen efter var der gennem højtaleren i marketenderiet blevet givet en meddelelse fra forbundet eller afdelingen m.h.t. overarbejde. På grund af vanskeligheder ved at få dette udført måtte arbejdsgiveren herefter gå over til 2-holds drift. – Udtalt, at *„Ved de i sagen tilvejebragte oplysninger må det anses tilstrækkeligt godtgjort, at den af Den faste Voldgiftsret konstaterede ulovlige kollektive overarbejdsvægring blev gennemført på foranledning af tillidsmanden, og der findes at måtte gives sammenslutningen medhold i, at tillidsmanden, selv om den af ham mulig i en forståelig ophidselse på stedet fremsatte trussel måtte være undskyldelig, i hvert fald ved dagen derpå at realisere denne trussel har handlet i den grad i strid med en af sine fundamentale tillidsmandspligter, at aktieselskabet må være berettiget til at gøre indsigelse mod hans forbliven som tillidsmand. Det bemærkes i denne forbindelse, at overarbejdsordningens gennemførelse er af ganske særlig betydning for aktieselskabet på grund af karakteren af dettes virksomhed. Herefter vil sammenslutningens påstand være at tage til følge, idet kravet dog under hensyn til samtlige foreliggende omstændigheder først skønnes at burde gennemføres ved førstkommende tillidsmandsvalg i april 1942."* Påstanden medførte, at arbejdsgiveren kunne kræve, at der blev valgt en ny tillidsmand.

FV 22/7 1940, sagen egnet til mindelig ordning, eventuelt således at pågældende fratrådte som tillidsrepræsentant, men uden at have været afskediget: Antaget, at en tillidsrepræsentantafskedigelse var overenskomststridig, idet der ikke forelå den i overenskomsten nødvendige tvingende afskedigelsesgrund i kraft af den pågældende tillidsrepræsentants udtalelser vedr. en kollegas seksuelle forhold. Herved udtalt, at udtalelserne vel havde været i høj grad usømmelige, men at det dog måtte tages i betragtning, at de var fremkommet i pågældendes fritid, og således nærmest var af privat karakter, idet som de var uden direkte forbindelse med de arbejdsmæssige forhold på virksomheden. Hertil kom, at fabriksledelsen havde begået en fejl ved ikke at benytte en i overenskomsten givet anvisning på – inden afskedigelsen – at give organisationerne lejlighed til at behandle sagen. Efter dennes beskaffenhed havde den egnet sig til en mindelig ordning ved organisationernes bistand, eventuelt således at pågældende fratrådte som tillidsrepræsentant, men uden at have været afskediget fortsatte som almindelig arbejder på fabrikken. Erstatningen udmåltes under hensyn til, at den afskedigede havde været beskæftiget i fabrikken en længere årrække.

FV 25/10 1918, tillidsrepræsentant havde været med til at etablere en overenskomststridig arbejdsstandsning: Udtalt, at en tillidsrepræsentant, som havde været med til at etablere en overenskomststridig arbejdsstandsning, havde vist en sådan mangel på selvbeherskelse og forståelse for sin stilling som tillidsrepræsentant, at han ikke burde forblive i denne stilling.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 402

3.2. Ændringer i arbejdspladsens status

Der kan også ske en ændring af arbejdspladsens status, således at de m.h.t. dennes indretning gældende betingelser for valg af tillidsmand ikke længere er opfyldt. F.eks. kan nævnes det tilfælde, at virksomhedens struktur forandres, således at *afdelinger, der hidtil har været selvstændige, slås sammen* med andre. I så fald vil grundlaget for tillidsmandsstillingen i de tidligere selvstændige afdelinger falde væk.

FV 29/11 1993, arbejdsgiverkrav om reduktion af antallet af tillidsrepræsentanter på grund af produktionsmæssige uhensigtmæssigheder: En virksomhed ønskede at få ændret tillidsrepræsentantsystemet på stedet, idet man fandt det uhensigtsmæssigt at have 3 tillidsrepræsentanter for virksomhedens 2 produktionsområder. Spørgsmålet var bl.a. blevet drøftet med DA-LO Samarbejdsnævnets konsulenter, som ifølge virksomheden havde anbefalet en ændring som af ledelsen foreslået. – Udtalt, at siden begyndelsen af 1990'erne, hvor der opstod samarbejdsproblemer i virksomheden, havde forbundets ca. 125 medlemmer været repræsenteret af 3 tillidsrepræsentanter, hvoraf den ene som hovedområde havde dagholdene. Resultatet af nogle samarbejdsmøder ansås ikke at have været, at et målsat forbedret informationssystem skulle nås ved en reduktion af antallet af tillidsrepræsentanter. En regel i overenskomsten, som tillod arbejdsgiverparten at opnå fagretlig behandling af spørgsmål om forenkling og dermed effektivisering af de lokale forhandlinger samt fjernelse af generende faggrænser, kunne ikke påberåbes som grundlag for en ændring, idet der ikke var påvist særlige forhold, der gjorde det uhensigtsmæssigt at opretholde den nuværende tillidsrepræsentantordning. Efter sagens oplysninger fandtes det betænkeligt at fastslå, at den påståede reduktion med en tillidsrepræsentant ville indebære en forenkling eller effektivisering af blot nogen betydning ved lokale forhandlinger. Spørgsmålet om den relevante lønmodtagerrepræsentantdækning ville dog løbende kunne tages op af virksomheden til revurdering efter nævnte bestemmelse i overenskomsten, herunder evt. på ny indbringes til afgørelse ved en faglig voldgift.

FV 8/7 1993, ændret ledelsesstruktur, hvorefter man ville have antallet af tillidsrepræsentanter indskrænket fra 10 til 6 svarende til, at der nu kun var to driftslederområder i virksomheden: Efter at ledelsesstrukturen i en virksomhed var blevet ændret, ønskede ledelsen foretaget nogle ændringer af tillidsmandsstrukturen. Man ville således have antallet af tillidsrepræsentanter indskrænket fra 10 til 6 svarende til, at der nu kun var to driftslederområder i virksomheden. Herved henvistes til, at der derefter kun skulle vælges tillidsrepræsentanter for Metalarbejderforbundet, Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund inden for hvert af de to områder. Der var samtidigt sket en del omrokeringer af personalet, ligesom antallet af ansatte over to år var blevet reduceret fra 500 til 300 medarbejdere. Efter tillidsmandsaftalen kunne der normalt inden for hver værkstedsafdeling vælges en tillidsmand. – Udtalt, at det afgørende for afgrænsningen af begrebet værkstedsafdeling måtte være, om der var en sådan faglig forskel i arbejdet, at det var rimeligt at have en særlig tillidsmand for hver gruppe. Det fandtes ikke godtgjort, hvilke ændringer ud over den ledelsesmæssige der var sket, som kunne begrunde ændringer i tillidsmandsstrukturen.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 403

Da ændringer i ledelsesstrukturen endvidere ikke i sig selv kunne begrunde en ændring af tillidsmandsstrukturen, gav opmanden forbundet medhold.

FV 26/3 1984, omlægning af produktionen, ændret afdelingsstruktur: Udtalt: *„Det retlige grundlag for tillidsmandsordningen på H Dagblad findes at være en kutyme, som afspejler sig i samarbejdsaftalen fra 1968. Der må gives de indklagede medhold i, at samarbejdsaftalen ikke har nogen selvstændig betydning for bedømmelsen af tillidsmandsordningen, fordi den udtrykkelig henviser til, at den ikke vedrører overenskomstmæssige forhold. – Efter den tekniske omlægning af bladets produktion er der sket en væsentlig ændring af typografernes arbejdsforhold. De er nu alle beskæftiget i samme lokale, og deres antal er – eller vil i hvert fald pr. 1. april blive – begrænset med en tredjedel, selv når der bortses fra de fem medarbejdere, der overføres til Dansk Litografisk Forbund. Det er forståeligt, at virksomheden efter denne omlægning har fundet det naturligt at rejse spørgsmålet om begrænsning af antallet af tillidsmænd. – Den omstændighed, at virksomheden i 1977 accepterede, at tillidsmændene ikke nødvendigvis skulle komme fra hver sin af virksomhedens daværende tre afdelinger, findes ikke at kunne medføre, at man er forpligtet til, uanset de ændrede struktur- og produktionsforhold i virksomheden at bevare den tidligere tillidsmandsordning. Heller ikke det forhold, at ledelsen har accepteret, at de fem litografer får en tillidsmand, selv om de efter overenskomsten ikke ville have krav herpå, kan bevirke, at typograferne skal beholde to tillidsmænd. – Formelt var det samarbejdsaftalen, der blev opsagt, men reelt var det tillidsmandsordningen, man ville have ændret. Dette har ledelsen klart tilkendegivet over for typograferne, og tillidsmandens forklaring viser da også, at typograferne har været klar herover. Opsigelsen af samarbejdsaftalen må under disse omstændigheder sidestilles med en opsigelse af kutymen, og da det givne varsel på tre måneder må anses for at være passende, findes opsigelsen i det hele at have været lovlig."*

FV 13/12 1982, den produktion, ved hvilken pågældende var valgt, var ophørt: Mellem en virksomhed og Metalarbejderforbundet opstod strid om, hvorvidt en tillidsrepræsentantstilling, der var blevet oprettet efter et 10-mandsmøde med henblik på at dække området for produktion og montage, fortsat kunne opretholdes. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at begrundelsen for oprettelsen af den pågældende tillidsrepræsentantstilling var en særlig produktion og det arbejde, denne produktion medførte. Da denne produktion var ophørt, var spørgsmålet, om to haller med tilhørende arbejde udgjorde en sådan særlig værkstedsafdeling, at det kunne begrunde krav om en tillidsrepræsentant. Dette ansås ikke at være tilfældet.

FV 3/1 1978, værkstedet omorganiseret, krav om fortsat opretholdelse af rørsmedeklub med valg af særlig tillidsmand: På et værft opstod strid om, hvorvidt nogle rørsmede, der efter en omstrukturering af arbejdet i et hidtidigt rørværksted var blevet tilbage i det omorganiserede værksted, var berettigede til som særlig værkstedsafdeling at opretholde rørsmedenes klub og dermed berettigede til at vælge egen tillidsmand. – Udtalt, at det arbejde, rørsmedene udførte, havde en sådan særlig fagmæssig karakter, som måtte være en forudsætning for anerkendelse af en særlig værkstedsafdeling. På den anden side havde omstruktureringen medført, at rørsmedene kun udførte en del af værkstedets rørarbejde, medens resten udførtes af rørsmede i værksteder eller værkstedsafdelinger, som omfattede arbejdere med arbejde af anden

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 404

karakter og med anden aflønningsmåde. Det af sagen omhandlede rørsmedearbejde havde imidlertid i godt 9 år været udført at rørsmede som en ret væsentlig del af det arbejde, der henhørte under rørsmedenes klub; arbejdet udførtes for en del fra det samme værksted, og antallet af de dermed beskæftigede smede var betydeligt, også i forhold til antallet af arbejdere i den til den tidligere rørværkstedsbygning overflyttede hidtidige anden klub. Det var herefter betænkeligt at statuere, at der ikke mere forelå en særlig værkstedsafdeling.

Et andet eksempel af denne art foreligger, såfremt *antallet af beskæftigede varigt falder til under den grænse, som er gældende*, for at tillidsmand overhovedet kan vælges. Også her vil udgangspunktet være, at tillidsmandsforholdet ophører efter påkrav fra arbejdsgiveren, selv om dette ikke siges direkte i overenskomsten (hvad det undertiden gør). Dette gælder i hvert fald, når der ikke er tale om en tilfældig, ganske midlertidig personalereduktion. Der skal så påvises et særligt grundlag for at bevare hvervet, enten i form af en udtrykkelig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren herom eller derved, at arbejdsgiveren accepterer, at den valgte faktisk fungerer videre som tillidsmand.

Den omstændighed, at antallet af beskæftigede stiger igen til over den kritiske grænse, indebærer i øvrigt ikke, at den tidligere valgte tillidsmand automatisk genindtræder i sin funktion. Der må altså i så fald gennemføres nyvalg.

AR 4875, reduktion af arbejderantallet, som ikke bevisligt var hidført for at slippe af med tillidsmanden: Udtalt, at det ikke var bevist, at en virksomhed havde bragt antallet af beskæftigede ned i den hensigt at bringe en tillidsrepræsentants hverv til ophør, således at denne kunne afskediges. Afskedigelsen kunne derfor ikke anses for et organisationsfjendtligt skridt.

AT 1983/124 – FV 17/3 1983, antallet af arbejdstagere var sunket til under grænsen for ret til valg af sikkerhedsrepræsentant: Efter at antallet af ansatte i en virksomhed var faldet under den grænse, som efter Arbejdsmiljøloven skal være opfyldt for, at der kan vælges en sikkerhedsrepræsentant, afskedigede arbejdsgiveren den tidligere valgte sikkerhedsrepræsentant under henvisning til arbejdsmangel. – Antaget, at angivelsen af valgperiodens længde i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (nr. 392 af 10. august 1978) kun havde betydning, så længe virksomheden var forpligtet til at have en sikkerhedsorganisation. Virksomheden ansås herefter for berettiget til at anse hvervet som sikkerhedsrepræsentant som bortfaldet, og da det ikke var bestridt, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel, fandtes denne ikke at have været overenskomststridig.

FV 22/10 1992, opsigelse af tillidsmandshverv med henvisning til reduktion af antallet af beskæftigede i faggruppen: En virksomhed opsagde tillidsmandshvervet for de ansatte elektrikere med henvisning til overenskomsten samt den omstændighed, at

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 405

der efterhånden kun var 5 elektrikere ansat. Overenskomsten fastslog, at en tillidsmand ophørte med at være tillidsmand, hvis arbejdertallet i en periode af 3 måneder havde været 5 eller derunder, og virksomheden tilkendegav, at man ikke mere ønskede tillidsmandsstillingen opretholdt. Den af sagen omfattede virksomheden havde imidlertid ladet elektrikernes tillidsmand forhandle også på vegne af snedkertømrerne efter, at disse ikke længere havde egen tillidsmand, og CO-Industri hævdede med henvisning hertil, at tillidsmanden repræsenterede 8 medarbejdere, nemlig 5 elektrikere og 3 snedkere eller tømrere. – Antaget, at den pågældende tillidsmand havde været valgt som repræsentant for elektrikerne, og at de 3 medlemmer af Snedker- Tømrerforbundet havde ladet sig repræsentere af den pågældende, hvad der var overenskomstmæssig hjemmel for. Da tillidsmanden herefter repræsenterede 8, var der ikke basis for at opsige den pågældendes funktion som tillidsrepræsentant.

FV 12/6 1991, sikkerhedsrepræsentanter; den pågældendes gruppe var reduceret til mindre end 10 (grænsen for sikkerhedsorganisation med sikkerhedsrepræsentant): En medarbejder, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, opsagdes med henvisning til arbejdsmangel. Pågældende var sikkerhedsrepræsentant for en gruppe og i kraft heraf medlem af sikkerhedsudvalget, men spørgsmålet var, hvorvidt valget af den pågældende stod ved magt efter, at antallet af medarbejdere i hans gruppe var reduceret til mindre end 10 (som krævet for etablering af en sikkerhedsorganisation) i en periode over 3 måneder. – Udtalt, at i medfør af bekendtgørelse 392 af 10. august 1978, § 16, afgår et medlem af sikkerhedsudvalget, hvis han afgår som sikkerhedsrepræsentant. Afgørende for, hvorvidt afskedigelsen af den pågældende var lovlig, var herefter, om valget af ham i hans gruppe stadig stod ved magt, selv om denne var reduceret som anført. Efter lovens § 2, stk. 1, skal virksomheder med 10 ansatte eller derover have en sikkerhedsorganisation, hvori sikkerhedsrepræsentanten indgår. Bestemmelsen tager ikke stilling til, om valget af en sikkerhedsrepræsentant i en gruppe står ved magt, hvis gruppen reduceres til under 10. Dette måtte imidlertid antages, i hvert fald så længe virksomheden ikke har meddelt, at den tager skridt til omorganisering af grupperne. Det modsatte resultat kunne give anledning til en utilbørlig indskrænkning i de rettigheder, der med bekendtgørelsen er tilsigtet tillagt sikkerhedsrepræsentanten.

FV 5/9 1986, mindstekravet med hensyn til antal beskæftigede var ikke længere opfyldt: En overenskomst med Metalarbejderforbundet hjemlede ret til valg af tillidsrepræsentant, dog ikke i virksomheder eller fabriksafdelinger med 6 arbejdere eller derunder, medmindre begge parter måtte ønske det. Da antallet af beskæftigede i en virksomhed sank til under 7 nedlagde arbejdsgiveren tillidsmandsinstitutionen på den pågældende arbejdsplads. – Udtalt, at overenskomsten alene indeholdt regler om valg, ikke om hvervets bortfald ved nedgang i arbejderantallet. Som et modstykke til smedenes ret til at vælge en tillidsrepræsentant, når antallet af smede går op over 6, ansås det naturligst at forstå reglerne således, at virksomheden havde ret til at bringe tillidsmandsforholdet til ophør, når antallet af smede gik ned under 7.

FV 24/5 1983, synkende arbejderantal: En overenskomst tilsagde arbejdstagerne ret til at vælge tillidsmand, så snart der var beskæftiget 7 eller flere arbejdere. Da beskæftigelsestallet i en virksomhed varigt faldt til 5 mand eller derunder, opsagde en virksomhed en tillidsmand valgt i henhold til denne bestemmelse. – Antaget, at den

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 406

pågældende bestemmelse måtte indebære, at arbejdsgiveren havde ret til at bringe tillidsmandsforholdet til ophør, når arbejdertallet varigt går ned under 7 mand.

FV 23/3 1980, synkende arbejderantal: En overenskomst fastslog, at tillidsrepræsentanter kunne vælges i virksomheder, hvor der beskæftigedes 5 arbejdere eller derover. Arbejderantallet i en bestemt lokal afdeling af en virksomhed kom imidlertid under 5, og virksomheden tilkendegav derefter tillidsrepræsentanten, at tillidsrepræsentantstillingen var ophørt. – Udtalt: *„Således som sagen foreligger oplyst, må det lægges til grund, at arbejderantallet i firmaets Glostrupafdeling i januar måned 1980 er kommet under 5, og virksomheden har derfor været berettiget til at tilkendegive tillidsmanden, at tillidsmandsstillingen herefter var ophørt."*

FV 21/10 1976, sikkerhedsrepræsentanter; stillingen ved nedgang i antallet af beskæftigede: En sikkerhedsrepræsentant i en jernindustriel virksomhed blev afskediget, samtidig med at arbejdsstyrken blev halveret fra 165 til 80 mand. – Udtalt, at efter de gældende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter skulle disses antal ikke stå i noget bestemt forhold til antallet af arbejdere. En nedgang i antallet af arbejdere behøvede derfor ikke i sig selv at medføre en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter. Det kunne imidlertid ikke udelukkes, at en indskrænkning af arbejdsstyrken på en virksomhed efter omstændighederne, herunder den måde hvorpå antallet af sikkerhedsrepræsentanter var fastsat på virksomheden, kunne føre til, at eller flere af sådanne hverv måtte anses for bortfaldet. Selv om en virksomheds sikkerhedsorganisation bygger på den driftsmæssige organisation, tilkom skønnet over, om det fastsatte antal sikkerhedsrepræsentanter skulle nedsættes, imidlertid ikke arbejdsgiveren ganske frit. Det måtte således påhvile arbejdsgiveren på fyldestgørende måde at begrunde den ønskede nedsættelse. I det foreliggende tilfælde var arbejdersiden gået med til en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter i den pågældende del af fabrikken fra 6 til 5. Der var ikke oplyst noget om baggrunden for, at antallet af sikkerhedsrepræsentanter inden afskedigelserne var 6. Men valget af den afskedigede som sikkerhedsrepræsentant i sin tid syntes at have betydet, at der var blevet valgt en sikkerhedsrepræsentant mere end tidligere. Det syntes fra begge sider at have været forudsat, at han, der arbejdede fast på aftenholdet, skulle være sikkerhedsrepræsentant for dette. Det var heller ikke klarlagt, om der i forbindelse med indskrænkningen var foretaget strukturelle ændringer, der kunne motivere nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter til 4, hvoraf den ene på skift kunne virke på aftenholdet. Herefter var det betænkeligt at fastslå, at den afskedigedes beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant var bortfaldet som følge af nedgangen i arbejdsstyrken. Der var intet oplyst konkret til støtte for, at virksomheden ikke havde kunnet beholde den pågældende blandt den styrke på 80, heraf ca. 20 på aftenholdet, der fortsat var beskæftiget. Herefter var det ikke godtgjort, at der forelå de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen.

FV 9/11 1943, svingende arbejderantal: Udtalt: *„Der må gives de indklagede medhold i, at tillidsmandsstillingen, når arbejderantallet går ned under 6, bortfalder af sig selv, uden at nogen tilkendegivelse fra virksomhedens side i så henseende udkræves, men på den anden side er tilkendegivelsen af det i bestemmelsens slutning angivne ønske ej heller bundet til nogen form. I hvert fald i et tilfælde som det foreliggende, hvor antallet af de pågældende arbejdere (blikkenslagere) i virksomheden*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 407

jævnlig stiger og falder over eller under 5 – det er oplyst, at den her omhandlede periode ikke frembyder noget unormalt i så henseende, – findes det nærliggende at opfatte de under hele perioden stedfundne forhandlinger med C som et ønske fra begge parter om opretholdelsen af hans stilling som tillidsmand … – Efter det således foreliggende må det anses godtgjort, at C's stilling som tillidsmand efter begge parters ønske har været opretholdt, …"

FV 7/8 1943, hvervet ophørte ifølge overenskomsten ved nedgang i arbejderantallet til under 6: Udtalt, at bestemmelsen: *„ligesom en Tillidsmand … ophører at være Tillidsmand, hvis Arbejderantallet i en Periode af 3 Mdr. har været 5 eller derunder …"* medfører, at der ikke kræves nogen udtrykkelig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren for at bringe tillidsmandsinstitutionen til ophør, men tværtimod for at bevare den.

Endelig kan tillidsmandsstillingen blive overflødiggjort i kraft af, at arbejdspladsen sammenlægges med en anden i forbindelse med *virksomhedsoverdragelse*. I så fald gælder tillidsmandsbeskyttelsen fortsat i en periode, der regnet fra funktionens ophør svarer til det overenskomst- eller aftalemæssigt fastsatte varsel for opsigelse af lønmodtagerrepræsentanter, se lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 4. Om anvendelsen af denne regel, se Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 2. udg., afsnit XVI, 3.2.2.2.

I øvrigt *kan der ikke kræves omvalg*, selv om antallet af tillidsmandsstillinger lovligt reduceres.

FV 5/1 1982, tilstrækkelig grund til afskedigelse af nogle af sikkerhedsrepræsentanterne på grund af afsætningsvanskeligheder; retten til at kræve omvalg: En virksomhed i kartonnageindustrien reducerede i løbet af 1981 sin arbejdsstyrke med ca. 40% på grund af afsætningsvanskeligheder. Det var bl.a. nødvendigt at afskedige nogle af sikkerhedsrepræsentanterne, og der var enighed om, at antallet heraf kunne reduceres med 3. Forbundet hævdede imidlertid, at der så skulle foretages omvalg blandt de eksisterende i alt 9 sikkerhedsrepræsentanter. – Udtalt, at de krav, der ifølge arbejdsretlig praksis stilles ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, er så strenge, at der kan bortses fra den mulighed, at arbejdsgiveren kan øve indflydelse på, hvem af flere sikkerhedsrepræsentanter, der fremover skal varetage de ansattes interesser. Der kunne heller ikke gives forbundet medhold i, at et omvalg var nødvendigt af hensyn til forudsætningerne for sikkerhedsrepræsentanternes oprindelige valg. Således havde alle gennemgået det såkaldte § 9-kursus og var derfor lige velegnede til at varetage hvervet, og deres valgperiode var i øvrigt kun på 2 år. Derimod havde arbejdsgiveren ret i, at et omvalg kunne forhindre en arbejdsgiver i inden for de grænser, der gælder ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, at udøve sin ledelsesret – således forstået at han ville blive afskåret fra at foretage netop den eller de afskedigelser, som ved arbejdsmangel var driftsmæssigt nødvendig. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 408

4. De overenskomstmæssige tillidsmandsregler falder væk

Det vil kunne forekomme, at de overenskomstmæssige tillidsmandsregler falder væk. Noget sådant indebærer imidlertid ikke, at tillidsmandshvervet bortfalder, hvis arbejdsgiveren fortsat anerkender den pågældende i funktionen. Der vil tværtimod herigennem kunne opstå en individuel (stiltiende) aftale om tillidsmandsstatus og tillidsmandsbeskyttelse. Det kan være vanskeligere for arbejdsgiveren at bringe sig ud igen af skyldighederne i henhold til et sådant arrangement på individuelt plan, end det er at bringe en overenskomstmæssig tillidsmandsordning til ophør. Se herved det ovenfor under kapitel 1, 3.3, nævnte.

Det vil i øvrigt være uhyre sjældent, at tillidsmandsregler i de egentlige fagoverenskomster falder væk. Derimod kan problemet blive aktuelt, hvis tillidsmandsordningen er hjemlet i kollektiv lokalaftale eller i en til en sådan lokalaftale svarende kutyme.

FV 22/10 1987, opsigelse af lokalaftale vedrørende ekstra tillidsrepræsentant: Ifølge en overenskomst kunne der ikke uden organisationernes godkendelse være mere end 5 tillidsrepræsentanter på en enkelt fabrik. På grund af sprogproblemer i forbindelse med beskæftigelse af et betydeligt antal fremmedarbejdere var der imidlertid i 1970-erne blevet indgået en lokalaftale om, at der skulle vælges yderligere en fremmedarbejder som tillidsrepræsentant i virksomhedens farveri. Denne ordning havde siden været gældende, og arbejdsgiverorganisationen gjorde ikke indsigelse mod valget af denne tillidsrepræsentant. – Antaget, at efter at der var flere fremmedarbejdere blandt de valgte tillidsrepræsentanter, var der ikke længere grund til at have en ekstra tillidsrepræsentant særligt for fremmedarbejderne. Dette kunne imidlertid ikke føre til, at arbejdsgiverorganisationen blot kunne gøre indsigelse mod nyvalg af denne tillidsrepræsentant, men den indgåede aftale måtte derimod opsiges i overensstemmelse med sædvanlige regler. Der var intet grundlag for at antage, at lokalaftalen, som fraveg overenskomsten, skulle være blevet en del af overenskomsten. Det godkendtes derfor, at den kunne opsiges med et passende varsel, som blev sat til 3 måneder.

FV 14/9 1951, opsigelse af lokal kutyme om tillidsmandsordningen: En grafisk virksomhed havde uafbrudt fra 1937 anerkendt 1 tillidsmand for sætterne i bogtrykafdelingen og 1 for sætterne i paragonafdelingen. I december 1948 meddelte firmaet imidlertid, at det ikke fortsat ville anerkende 2 tillidsmænd. Ved mæglingen pointerede det, at det ved næste valg i april kun ville anerkende 1 tillidsmand, men i april 1950 anerkendtes alligevel uden indsigelse 2. I april 1951 protesteredes atter, hvorefter sagen kom til voldgift. – Antaget, at ordningen, også under hensyn til, at firmaet intet foretog sig i 1945, da der kom nye tillidsmandsregler, der ikke hjemlede flere tillidsmænd i én branche, ikke kunne bringes til ophør ved særskilt opsigelse, men kun i forbindelse med opsigelse af den almindelige (fag)overenskomst på området.

KAPITEL 6

Appendix: Bemærkninger om lønmodtagerrepræsentanter i henhold til særlige regelsæt (sikkerheds-repræsentanter m.fl.)

Som det allerede er nævnt ovenfor i kapitel 1, 3.4, findes der foruden de traditionelle tillidsmænd også lønmodtagerrepræsentanter af anden art. Det drejer sig særligt om samarbejdsudvalgsmedlemmer, bestyrelsesrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og lønmodtagerrepræsentanter i EU-medarbejderråd. Sådanne arbejdstagerrepræsentanter er i h.t. gældende regler i en vis udstrækning tillagt samme rettigheder som de traditionelle tillidsmænd og kan i øvrigt også undertiden *tillige* være valgt som tillidsmænd.

Der opstår herved uklarheder vedr. retsstillingen på begge områder. Det er nemlig ikke muligt at praktisere de almindelige tillidsmandsregler på alle typer af lønmodtagerrepræsentanter. Visse af de nævnte særlige repræsentationsordninger har således et formål, der ikke lader sig tilstrækkeligt tilgodese på baggrund af den opdækning af funktionen, som tillidsmandsreglerne afgiver. Men i øvrigt opstår det mere generelle problem, at de øvrige repræsentationsordninger tillader valg også af *u*organiserede, ligesom uorganiserede har ret til at deltage i valget af dem.

Det er derfor nødvendigt at gå tættere på de særlige repræsentationsordninger, uanset der ikke kan blive tale om at gennemgå dem i fuldstændighed i nærværende sammenhæng. For nærmere information desangående se f.eks. Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIV, 6, DA og DI, *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer* samt Falk, Mogens og Steen A. Rasmussen, *Tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten*.

1. Samarbejdsudvalgsmedlemmer

Som det fremgår ovenfor under kapitel 4, 4, deltager tillidsmændene i vid udstrækning i samarbejdsudvalgenes arbejde.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 410

Afskedigelsesbeskyttelsen

De samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke har tillidsmandsstatus, kan komme i en udsat position i forhold til arbejdsgiveren. De er derfor ofte ifølge de respektive samarbejdsaftaler og -overenskomster tillagt en *vis* beskyttelse mod afskedigelse. Oftest består denne dog kun i et længere opsigelsesvarsel – op til det samme, som gælder for tillidsmænd inden for deres faggruppe. På et sådant grundlag kan der ikke opstilles et krav om, at afskedigelser materielt set skal have tvingende grund. Og det særlige varsel falder i øvrigt ofte væk under tilsvarende omstændigheder som for tillidsmænds vedkommende (f.eks. ved arbejdsmangel).

Betaling for arbejdet

Også samarbejdsudvalgsmedlemmer vil kunne lide et tab af indtægt i forbindelse med bestridelse af deres funktion. Det fastslås derfor almindeligvis, at arbejdsgiveren skal yde en særlig betaling til de pågældende. Især kan det være bestemt, at møder *uden for arbejdstiden* skal honoreres med et af organisationerne fastsat beløb, medens møder *i arbejdstiden* ikke må medføre tab af arbejdsfortjeneste. Hvad angår beregningen af den tabte arbejdsfortjeneste i sidstnævnte tilfælde, kan som udgangspunkt henvises til fremstillingen ovenfor kapitel 3, 3. Samtidig er det imidlertid nødvendigt at være opmærksom på, at der kan være særlige organisationsmæssige aftaler også om denne udregning. F.eks. kan det være fastslået, at denne skal finde sted som et gennemsnit af indtjeningen i det foregående kalenderkvartal for den gruppe, pågældende tilhører. Dette kan indebære en afvigelse i forhold til en beregning, der tager udgangspunkt i det aktuelt lidte indtægtstab.

I øvrigt bør det huskes, at informationsmøder, som ikke har karakter af samarbejdsudvalgsmøder (f.eks. almindelige personalemøder, hvori samarbejdsudvalget deltager), normalt ikke anses for omfattet af betalingsreglen.

2. Bestyrelsesrepræsentanter

Ordningen

Lovgivningen har siden 70-erne sikret medarbejderrepræsentation i bestyrelsen for aktie- og anpartsselskaber, se nu *aktieselskabslovens*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 411

§ 49 og *anpartsselskabslovens* § 22. Denne ordning virkede hensigtsmæssigt og er derfor siden blevet udvidet ud over den oprindelige ramme, ligesom systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer blev udstrakt til andre virksomhedstyper. *Lov om erhvervsdrivende fonde*, § 22, fastslår således, at de i selskabslovgivningen fastsatte regler finder tilsvarende anvendelse på sådanne fonde og disses dattervirksomheder – dog at de arbejdstagervalgte bestyrelsesmedlemmer her kun deltager i fondsbestyrelsens behandling af spørgsmål, der ikke vedrører erhvervsvirksomheden, såfremt dette er bestemt i vedtægten, ligesom de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke deltager i udpegelsen af sådanne nye bestyrelsesmedlemmer, som i henhold til fondsvedtægten skal udpeges af bestyrelsen, medmindre vedtægten udtrykkeligt bestemmer noget andet.

U 1996/117 HVL, moderfond ejede selskab, der drev et dagblad, og dette ejede nogle selskaber, hvoraf ét drev en ejendomsvirksomhed: Et moderfond ejede et aktieselskab, som drev et dagblad, som igen ejede en række selskaber, blandt hvilke det ene var en ejendomsvirksomhed. Medarbejderne ved aktieselskabet ansås herefter i medfør af lov om erhvervsdrivende fonde, § 22, stk. 1, (om retten til medarbejderrepræsentation i bestyrelsen) at have krav på repræsentation i moderfondets bestyrelse. Herved henvist til, at ordlyden af bestemmelsen i erhvervsfondslovens § 22, stk. 3 (om at repræsentationsretten ikke gælder i moderfonde, hvis erhvervsmæssige virksomhed udelukkende består i drift af massemedier og hermed beslægtet virksomhed) og bestemmelsens tilblivelseshistorie ikke gav grundlag for ud fra betragtninger over det formål, der lå bag indførelsen af bestemmelsen, at foretage en udvidende fortolkning af undtagelsesbestemmelsen. Der var på den anførte baggrund heller ikke grundlag for at forstå bestemmelsen således, at princippet i lovens § 1, stk. 3 (om at en fond ikke er erhvervsdrivende, hvis dens virksomhed er af begrænset omfang eller kun omfatter en uvæsentlig del af fondens samlede formue) fandt anvendelse. Da den virksomhed, som ejendomsaktieselskabet drev, ikke kunne anses som en virksomhed beslægtet med medievirksomhed, kunne den indstævnede fond herefter ikke anses for omfattet af erhvervsfondslovens § 22, stk. 3.

De valgte lønmodtagerrepræsentantens stilling i denne egenskab er anderledes end den stilling, pågældende har i egenskab af lønmodtager. F.eks. finder de almindelige regler om opsigelse af de ansatte og om ændringer af disses arbejdsforhold ikke anvendelse på bestyrelsesfunktionerne.

Endvidere er sikrer *konkurslovens* § 14, stk. 1, ret til repræsentation i kreditorudvalg i betalingsstandsningsboer.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 412

Valget

Den generelle model for repræsentationsordningen er fortsat ordningen på aktieselskabernes område, og her findes de nærmere regler om valget i aktieselskabslovens §§ 177-78, jf. nedenfor § 49, samt i to bekendtgørelser (nemlig nr. 942 af 9/12 1993 om selskabsrepræsentation og nr. 943 af 9/12 1993 om koncernrepræsentation).

Ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 2, har de ansatte i selskaber, der i *de sidste 3 år* har *beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 arbejdstagere*, ret til *blandt sig* at vælge et antal bestyrelsesmedlemmer (og suppleanter for disse) *svarende til halvdelen af det antal bestyrelsesmedlemmer, der vælges af generalforsamlingen eller i øvrigt i henhold til selskabets vedtægter, dog mindst 2*. Der kan altså ikke vælges en udenforstående, f.eks. en fagforeningsrepræsentant. Kravet på at opnå bestyrelsesrepræsentation opstår også først, når virksomheden i en vis tid har haft det nævnte antal beskæftigede.

> *U 1985/965 VL, repræsentationsretten ved virksomhedsoverdragelse:* Et aktieselskab solgte den ejendom, hvorfra virksomheden blev drevet, sammen med driftsinventar, driftsmateriel og varelager til et nystiftet selskab. De ansatte i det gamle selskab var i henhold til aktieselskabsloven repræsenteret i bestyrelsen, og de blev ligeledes overtaget af det nystiftede selskab. – Status med hensyn til antallet af beskæftigede inden for lovens 3-års periode overførtes herefter til den ny ejer, hvorfor der fortsat var ret til bestyrelsesrepræsentation.

Såfremt antallet af beskæftigede falder til under grænsen, ophører repræsentationsretten, men allerede valgte bestyrelsesmedlemmer bevarer deres post valgperioden ud.

I øvrigt er fremgangsmåden den, at arbejdstagerne *indledningsvis kan kræve afholdt en afstemning om, hvorvidt de overhovedet vil have repræsentation i bestyrelsen*. Ifølge gældende regler har enhver, der er ansat i selskabet på tidspunktet for valglistens offentliggørelse såvel som på valgets tidspunkt, *valgret*. *Valgbar* til en evt. bestyrelsesrepræsentation er enhver beskæftiget arbejdstager, der er myndig og har været ansat i de sidste 12 måneder før valget.

Tilsvarende gælder ifølge aktieselskabslovens § 49, stk. 3, i *koncernforhold*, at medarbejderne i et moderselskab og dets her i landet registrerede datterselskaber har ret til at vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet samt suppleanter, hvis de nævnte datterselskaber er aktie- eller anpartsselskaber, hvori moderselskabet besidder flertallet af stemmerettighederne, og moderselskabet og

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 413

datterselskaberne i de sidste 3 år sammenlagt har beskæftiget mindst 35 medarbejdere.

FV 17/11 1998, muligheden for simplificeret valghandling: Antaget, at såfremt man ønsker en simplificeret valghandling ved valg af bestyrelsesrepræsentant, bør reglerne i bekendtgørelsen så vidt muligt følges. Det må dog vel anerkendes, at der kan anvendes en mere simpel fremgangsmåde, men dette må så forudsætte en klar og utvetydig aftale herom, og sådan aftale var ikke godtgjort i den konkrete sag, ligesom det ikke var godtgjort, at ledelsen havde anerkendt den valgte.

Hvis medarbejderne ifølge reglerne har *ret til repræsentation, men ikke udnytter denne,* kan de ifølge aktieselskabslovens § 26, stk. 2, kræve indseende med aktiebogen.

Bestyrelsesarbejdet

De af de ansatte valgte bestyrelsesmedlemmer er *ligestillet med den øvrige bestyrelse* og deltager følgelig i dennes arbejde på lige fod med de øvrige bestyrelsesmedlemmer. De skal herunder *deltage i alle beslutninger på bestyrelsesniveau*, jf. aktieselskabslovens § 57, stk. 1.

U 1991/149 H, beslutning om afskedigelse blev truffet af bestyrelse uden lønmodtagerrepræsentanternes tilstedeværelse, men disse blev senere underrettet uden at protestere: En selskabsbestyrelse traf under tilstedeværelse af 3 af de 5 generalforsamlingsvalgte medlemmer og fuldmagt fra de to øvrige beslutning om afskedigelse af en servicedirektør. Efterfølgende blev de tre medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen skriftligt underrettet uden at protestere mod det stedfundne. Spørgsmålet var herefter, om tilsidesættelsen af aktieselskabslovens § 57, stk. 1. 2. punktum, om pligten til så vidt muligt at give samtlige bestyrelsesmedlemmer adgang til at deltage i sagsbehandlingen, medførte opsigelsens ugyldighed. – Antaget, at ud fra forløbet efter det pågældende bestyrelsesmøde kunne tilsidesættelsen af § 57, stk. 1, ikke medføre, at opsigelsen var uvirksom.

Medarbejderrepræsentanterne kan herunder *rejse spørgsmål til beslutning*, og de kan med hjemmel i aktieselskabslovens § 56, stk. 2, *forlange bestyrelsen indkaldt*. Som grundlag for arbejdet har de endvidere *adgang til alle virksomhedens interne oplysninger*, og de kan som de øvrige bestyrelsesrepræsentanter *forlange oplysninger fra virksomheden*.

Som modstykke hertil er de medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter omfattet af den *samme tavshedspligt*, som gælder for besty-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 414

relsesmedlemmer, jf. aktieselskabslovens § 160, stk. 1. Således må de ikke *„ubeføjet"* røbe, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kendskab om, hvilket har særlige betydning med henblik på forretnings- og driftshemmeligheder.

Det loyalitetproblem, der i konsekvens af tavshedspligten kan opstå i forhold til kollegerne, er søgt løst gennem bekendtgørelse i h.t. aktieselskabslovens § 178, stk. 1, nr. 5)-6). Herefter er der i selskaber med medarbejderrepræsentation en *særlig informationspligt for bestyrelsen* ***som sådan*** *over for arbejdstagerne* m.h.t. selskabets forhold.

De medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter er *også i øvrigt som udgangspunkt forpligtede på samme måde som de øvrige bestyrelsesmedlemmer*. Derfor skal de lede virksomheden forsvarligt og varetage selskabets interesser. Når bestyrelsen skal tage stilling til arbejdskonflikter, lønforhandlinger og lignende forhold, anses medarbejderrepræsentanterne dog for at være inhabile og kan ikke deltage i beslutningen. Den omstændighed, at en sag blot har en eller anden betydning for de ansatte, gør derimod ikke de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer inhabile.

For medarbejderrepræsentanterne gælder i øvrigt de almindelige *ansvarsregler for bestyrelsen*, jf. aktieselskabslovens § 140 vedrørende erstatningsansvaret og §§ 160-61 i aktieselskabsloven om strafansvar.

I konsekvens af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers kraftige involvering på virksomhedens side er det almindeligt, at tillidsmænd afstår fra at lade sig vælge til bestyrelsesposter.

Afskedigelsesbeskyttelsen

Lønmodtagervalgte bestyrelsesmedlemmer er i henhold til de herfor gældende regler tillagt en *beskyttelse mod afskedigelse svarende til den, som gælder for tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område*. Se herved § 32 i bekendtgørelse nr. 32 af 9/12 1993 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. og § 33 i bekendtgørelse 943 af 9/12 1993 om valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. Begge disse forskrifter finder ifølge § 22 i lov 756 af 18/11 1991 om erhvervsdrivende fonde anvendelse også på bestyrelsesrepræsentanter i sådanne.

Det er i øvrigt bemærkelsesværdigt, at beskyttelsen er udstrakt til *også at dække suppleanter*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 415

FV 5/2 1998, spm. om der er en arbejdsretlig grundsætning vedr. afskedigelsesbetingelserne: En medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, der ikke var omfattet af nogen overenskomst, opsagdes. – Antaget, at der ikke gælder nogen arbejdsretlig grundsætning om, at bestyrelsesmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter kun kan afskediges, når der foreligger tvingende grund, og på det konkrete område og tilsvarende var afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter ikke knyttet til dette kriterium. Da afskedigelsen i øvrigt var sagligt begrundet, kunne der ikke rejses noget krav over for arbejdsgiveren i anledning af manglende tvingende afskedigelsesgrund.

Betaling for arbejdet

Også hvad angår betalingen for bestyrelsesarbejdet, gælder ifølge lovens forudsætninger *tilsvarende regler som for de øvrige bestyrelsesmedlemmer*. Dette indebærer, at der ikke ydes erstatning for tabt arbejdsindtægt, men sædvanligt bestyrelseshonorar.

U 1997/1475 H, de eksterne bestyrelsesmedlemmer var vederlagt højere, idet man ønskede at tiltrække erhvervsledere med særlig ekspertise: Bestyrelsen i et selskab bestod af 3 medarbejdervalgte og 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, af hvilke de 3 var eksterne. Oprindelig fik kun de 3 eksterne bestyrelsesmedlemmer honorar for deres indsats, men senere blev dog de medarbejdervalgte også tillagt et halvt så stort honorar som de eksterne, medens det interne medlem, som var direktøren i moderselskabet, ikke fik noget honorar. Begrundelsen for denne honorarfastsættelse var et ønske om at tiltrække eksterne erhvervsledere med særlig ekspertise. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer klagede nu over forskelsbehandling ved honorarfastsættelsen, hvilket de fandt stridende mod aktieselskabsloven. – Udtalt, at nævnte lov ikke indeholder regler om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers retsstilling, men at det i forarbejderne til loven klart er forudsat, at de har samme rettigheder og pligter og derfor også skal have samme krav på honorar som ethvert andet bestyrelsesmedlem (jf. navnlig Folketingstidende 1972-73, tillæg A, spalte 4481 og tillæg B, spalte 2272). Den generelle forudsætning om ligestilling er begrundet i, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal deltage i bestyrelsesarbejde på lige fod med de generalforsamlingsvalgte, og den måtte efter Højesterets opfattelse indebære, at de har krav på honorar af samme størrelse som eksterne bestyrelsesmedlemmer, medmindre der er forskel i arbejdets art og omfang, herunder som følge af forskellig funktion, således at der er en saglig grund til afvigelse. At andre interne bestyrelsesmedlemmer som følge af deres ansættelsesforhold til selskabet ikke modtog honorar eller kun et mindre honorar, var i denne forbindelse uden betydning. Det måtte lægges til grund, at den honorarordning, der var blevet fulgt, ikke skyldtes forskelle i bestyrelsesarbejdets art og omfang, men et ønske om at tiltrække eksterne erhvervsledere, der kunne tilføre bestyrelsen særlig ekspertise, og på baggrund af det anførte fandt Højesteret herefter, at en sådan begrundelse ikke berettigede til at fastsætte de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers honorar til et lavere beløb end de eksterne medlemmers.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 416

U 1995/444 H, retten til bestyrelseshonorar uagtet pågældende i kraft af en forglemmelse ikke blevet indkaldt til bestyrelsesmøder i en periode: Et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem var ikke blevet indkaldt til bestyrelsesmøder i 1990, og der opstod nu tvist bestyrelseshonoraret i den anledning. – Bemærket, at der havde været afholdt ordinær generalforsamling 14. februar 1990, og at valget af medarbejderrepræsentanten blev foretaget 4. april 1990. Der var afholdt bestyrelsesmøder 12. maj og 20. september 1990, og næste ordinære generalforsamling var berammet til 1. marts 1991, men blev først afholdt 24. april 1991. Efter selskabets praksis med hensyn til afholdelse af bestyrelsesmøder og generalforsamling fandtes det uanset bestemmelserne i bekendtgørelse nr. 32 af 12. januar 1989 rettest at regne funktionærens medlemskab af bestyrelsen fra valget den 4. april 1990, hvis udfald blev bekræftet 3. maj 1990. Det skyldtes således kun en forglemmelse, at den pågældende ikke havde været indkaldt til bestyrelsesmøder i 1990. Herefter tillagdes der funktionæren bestyrelseshonorar for tiden 4. april 1990 til 24. maj 1991.

U 1990/271 ØL, vedtægtsregel om, at ikke-ansatte sådanne bestyrelsesmedlemmer fik særligt mødehonorar: I forbindelse med optagelse af medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelsen for en bank blev dennes vedtægter ændret således, at bestyrelsens vederlag skulle udgøre kr. 24.000 om året. Desforuden skulle de bestyrelsesmedlemmer, der ikke var ansat i banken, modtage et mødehonorar på kr. 1.200 pr. møde, som pågældende deltog i. Der holdtes 40-42 bestyrelsesmøder om året, og ved fuld mødedeltagelse ville det samlede bestyrelsesvederlag til bestyrelsesmedlemmer, der ikke var ansat i banken, på den måde blive nogenlunde af samme størrelse som det vederlag, bestyrelsens medlemmer modtog før vedtægtsændringen. – Antaget, at ordningen stred imod bekendtgørelse nr. 32 af 12. januar 1989 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v., § 36, som fastslog, at medarbejdervalgte selskabsrepræsentanter har samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af bestyrelsen.

U 1987/51, ordning, hvorefter ansatte bestyrelsesmedlemmer generelt ikke skulle have honorar: Nogle medarbejdervalgte medlemmer af en aktieselskabs bestyrelse honoreredes ikke for dette hverv, hvorimod der tillagdes de ikke-ansatte bestyrelsesmedlemmer honorar for arbejdet. Spørgsmålet var herefter, hvorvidt de medarbejdervalgte i medfør af bestemmelserne i Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980 om arbejdstageres valg af bestyrelsesmedlemmer havde krav på at få udbetalt bestyrelseshonorar. – Antaget, at det må anses for overladt til hvert enkelt selskab at træffe bestemmelse om, hvorvidt hvervet som medlem af selskabets bestyrelse skal være forbundet med honorar. Det følger hverken af aktieselskabsloven, dens forarbejder eller af bekendtgørelsen om arbejdstageres valg af bestyrelsesmedlemmer, at der på dette punkt gælder nogen anden ordning for medarbejdervalgte repræsentanter. Da reglernes formål ikke kræver, at der ydes bestyrelseshonorar, og da et generelt krav om ligestilling ikke anses for tilsidesat ved en saglig begrundet fast ordning, hvorefter kun ikke-ansatte modtager bestyrelseshonorar, blev selskabet frifundet.

Afgørelse af uoverensstemmelser

Ifølge de gældende regler skal uoverensstemmelser om bestyrelses-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 417

repræsentanternes beskyttelse, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ad fagretlig vej. De problemer, der herved kan opstå for uorganiserede, må løses på tilsvarende måde som i relation til uorganiserede sikkerhedsrepræsentanter, se herom nedenfor under 3.

3. Sikkerhedsrepræsentanter

Ordningen

Efter arbejdsmiljølovens § 6 skal sikkerhedsarbejdet organiseres særligt, når virksomheden har 5 ansatte eller derover. Nærmere regler herom findes i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997, som ændret ved bekendtgørelse 383 af 22. juni 1998). Ifølge denne skal der (ud over virksomhedsledere el. arbejdsledere). På bygge- og anlægsområdet, ved laste- og lossearbejde samt på kontorområdet gælder visse særordninger – oprettes en sikkerhedsorganisation på de enkelte arbejdspladser, når der er beskæftiget mere end 5 ansatte. Når der er pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, skal de ansatte, der ikke har arbejdsledende beføjelser, ifølge bekendtgørelsens § 24 vælge en *sikkerhedsrepræsentant* i virksomheden, afdelingen, arbejdsområdet eller arbejdsstedet til at repræsentere sig i spørgsmål om deres sikkerhed og sundhed.

FV 29/9 1997, spm. om medtællingen af en sygemeldt og en medarbejder på ferie: En række bygningsarbejdere var beskæftiget med på timeløn at udføre en større renovering af en ejendom i København. Da arbejdet hermed var færdigt, nedmandede man, således at der efter arbejdsgiverens opfattelse kun var 4 medarbejdere tilbage på pladsen. Herudover var der imidlertid en sygemeldt svend samt en arbejdsmand på ferie. Blandt de afskedigede var en sikkerhedsrepræsentant. Spørgsmålet var nu, om de to fraværende skulle medregnes i antallet af medarbejdere, som efter gældende regler for den slags arbejde (der krævede 5 ansatte eller derover) begrundede opretholdelse af en stilling som sikkerhedsrepræsentant. – Udtalt, af det følger af arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde, at det er antallet af ansatte, der er afgørende for, om medarbejderne har krav på at vælge sikkerhedsrepræsentant. Det er således efter ordvalget uden betydning, om de pågældende rent faktisk deltager i produktionen, og det antoges at følge heraf, at den sygemeldte og den ferierende skulle medregnes ved opgørelsen af antallet af beskæftigede, idet de stadig hørte til kredsen af ansatte. Derfor havde de ansatte stadig krav på at have en sikkerhedsrepræsentant.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 418

FV 11/4 1995, retten til at vælge sikkerhedsrepræsentant på arbejdssted med kun 5 ansatte uanset loven efter dette antal ikke foreskrev etablering af en selvstændig sikkerhedsgruppe på stedet: Antaget, at der ikke var ret til at vælge sikkerhedsrepræsentant på arbejdssted med kun 5 ansatte, idet loven ifølge efter dette antal ikke foreskrev etablering af en selvstændig sikkerhedsgruppe på stedet.

Der er efter arbejdsmiljølovens § 6, jf. § 27, *pligt til at vælge* sikkerhedsrepræsentant. Denne pligt til at vælge ledsages dog mærkværdigvis ikke af en regel om pligt til at *modtage* valg (lade sig vælge).

Synker antallet af beskæftigede til under den grænse, som ifølge loven er afgørende for, hvornår sikkerhedsrepræsentant kan vælges, falder hvervet væk.

AT 1983/124 – FV 17/3 1983, fald i antallet af ansatte: Efter at antallet af ansatte i en virksomhed var faldet til under den grænse, som skal være opfyldt for, at der kan vælges en sikkerhedsrepræsentant, afskedigede arbejdsgiveren den valgte under henvisning til arbejdsmangel. – Antaget, at angivelsen af valgperiodens længde i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kun havde betydning, så længe virksomheden var forpligtet til at have en sikkerhedsorganisation. Virksomheden var følgelig berettiget til at anse hvervet som sikkerhedsrepræsentant som bortfaldet. Da det i øvrigt ikke var bestridt, at afskedigelsen skyldtes arbejdsmangel, fandtes denne ikke at have været overenskomststridig.

FV 12/6 1991, sikkerhedsrepræsentantens gruppe reduceredes til mindre end 10, hvilket var grænsen for sikkerhedsorganisation med sikkerhedsrepræsentant: En medarbejder, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, opsagdes med henvisning til arbejdsmangel. Pågældende var sikkerhedsrepræsentant for en gruppe og i kraft heraf medlem af sikkerhedsudvalget, men spørgsmålet var, hvorvidt valget af den pågældende stod ved magt efter, at antallet af medarbejdere i hans gruppe var reduceret til mindre end 10 (som krævet for etablering af en sikkerhedsorganisation) i en periode over 3 måneder. – Udtalt, at i medfør af bekendtgørelse 392 af 10. august 1978, § 16, afgår et medlem af sikkerhedsudvalget, hvis han afgår som sikkerhedsrepræsentant. Afgørende for, hvorvidt afskedigelsen af den pågældende var lovlig, var herefter, om valget af ham i hans gruppe stadig stod ved magt, selv om denne var reduceret som anført. Efter lovens § 2, stk. 1, skal virksomheder med 10 ansatte eller derover have en sikkerhedsorganisation, hvori sikkerhedsrepræsentanten indgår. Bestemmelsen tager ikke stilling til, om valget af en sikkerhedsrepræsentant i en gruppe står ved magt, hvis gruppen reduceres til under 10. Dette måtte imidlertid antages, i hvert fald så længe virksomheden ikke har meddelt, at den tager skridt til omorganisering af grupperne. Det modsatte resultat kunne give anledning til en utilbørlig indskrænkning i de rettigheder, der med bekendtgørelsen er tilsigtet tillagt sikkerhedsrepræsentanten.

Sikkerhedsrepræsentanten skal sammen med arbejdslederen danne en *sikkerhedsgruppe*. Sikkerhedsgruppen har ifølge reglerne til op-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 419

gave at løse afdelingens eller arbejdsområdets sikkerheds- og sundhedsproblemer: Den skal kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og at arbejde, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt. Den skal endvidere drive informationsvirksomhed over for de ansatte i relation til sikkerhedsspørgsmål og skal deltage i planlægningen af afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, ligesom den skal deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Er der mere end 20 ansatte, skal der også efter § 7 oprettes et såkaldt *sikkerhedsudvalg*. Dette skal bl.a. planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, registrere de i en virksomhed forekommende arbejdsmiljøproblemer og rådgive ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Arbejdsgiveren skal give sikkerhedsgrupperne og sikkerhedsudvalget lejlighed til at deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsspørgsmålene. Se i øvrigt nærmere lovens § 9.

*Arbejdstilsynet*s tilsynsførende skal i øvrigt ved besøg i virksomheden jævnligt træde i forbindelse med sikkerhedsrepræsentanterne, sikkerhedsgrupperne og repræsentanter for sikkerhedsudvalget, arbejdsmiljølovens § 7, stk. 2.

Valget

De særlige sikkerhedsrepræsentanter vælges med hjemmel i bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997, som ændret ved bekendtgørelse 383 af 22. juni 1998.

I henhold til dennes § 24 *foretages valget af* ***alle*** *ansatte* (uden ledelsesbeføjelser) i virksomheden, afdelingen eller arbejdsområdet eller på det midlertidige arbejdssted, herunder altså også uorganiserede. Som udgangspunkt gælder i øvrigt reglerne for tillidsmænd inden for pågældende eller tilsvarende overenskomstområde hvad angår *valgbarhed* og *valgenes gyldighed*. Om *hvilket fagområdes* tillidsmandsregler, der skal anvendes, når virksomheden ikke er overenskomstdækket på det felt, hvor det bliver aktuelt at vælge sikkerhedsrepræsentant, se nedenfor om afskedigelsesbeskyttelsen, hvor et tilsvarende problem opstår, samt nedenfor under det om løsningen af uoverensstemmelser anførte.

Det anførte udgangspunkt modificeres i den udstrækning, de særlige behov, der begrunder ordningen, tilsiger det. Det påtrængende

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 420

behov for at sikre, at der nu også faktisk *vælges* en sikkerhedsrepræsentant, indebærer således, at der om nødvendigt kan *ses bort fra forskrifter i de* ***overenskomstmæssige*** *tillidsmandsregler om, at tillidsmænd skal have en bestemt anciennitet, om at der skal være et bestemt antal beskæftigede i pågældende afdeling o.l.*

AT 1983/115 – FV 31/1 1983, respekten for anciennitetskrav: En kollektiv overenskomst foreskrev ét års anciennitet som betingelse for valg af tillidsmand, men villige kandidater, der opfyldte denne betingelse, lod sig ikke skaffe. – Antaget, at reglen i § 13, stk. 3, i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kun skulle opfattes som en henvisning til reglerne om tillidsmandsvalg som den *normale* betingelse for sikkerhedsrepræsentantens valgbarhed. Hensynet til, at sikkerhedsarbejdet organiseres i samarbejde mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte, måtte således veje tungere end hensynet til en nøje overholdelse af de formelle bestemmelser i overenskomstens tillidsmandsregler. Herefter kunne der vælges en sikkerhedsrepræsentant, som ikke opfyldte et krav om, at den valgte skulle være blandt de, der havde mindst ét års anciennitet, uagtet der var folk på pladsen med sådan anciennitet.

FV 8/5 1996, sikkerhedsrepræsentanten havde på tidspunktet for valget været sygemeldt gennem længere tid: Medarbejderne på en virksomhed valgte en sikkerhedsrepræsentant, uanset han på tidspunktet for valget havde været sygemeldt gennem længere tid. Arbejdsgiveren afviste af den grund valget. – Udtalt, at det i teori og praksis er anerkendt, at langvarig sygdom kan berettige til afskedigelse af en tillidsmand. Det samme må gælde for en sikkerhedsrepræsentant, idet de opgaver, der påhviler ham, i hvert fald i samme omfang som for tillidsrepræsentanter må forudsætte, at han er og bliver bekendt med, hvad der foregår på virksomheden, ligesom det daglige arbejde på virksomheden er en nødvendig forudsætning for, at han er i stand til at fremkomme med forslag til sikkerheden sammesteds. Herefter må en virksomhed have adgang til at afvise valget af sikkerhedsrepræsentant, såfremt den valgte har været langvarig syg, og såfremt det må antages, at han ikke inden en rimelig tid er i stand til at genoptage arbejdet. Dette må gælde, uanset om overenskomsten ikke indeholder en regel herom. Under hensyn til den konkrete sags omstændigheder var betingelserne for at afvise valget opfyldt.

FV 30/11 1988, arbejdsgiveren gjorde med henvisning til samarbejdsvanskeligheder indsigelse mod valget af en tillidsmand, der allerede i en periode havde været sikkerhedsrepræsentant: Antaget, at et rimeligt godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse er en betingelse for, at tillidsrepræsentantinstitutionen kan fungere efter sit formål. Det måtte derfor antages, at alvorlige samarbejdsvanskeligheder mellem ledelse og en valgt tillidsrepræsentant kunne være begrundet indsigelse, når disse samarbejdsvanskeligheder ikke hovedsagelig skyldes ledelsens forhold. Efter de under den konkrete sag fremkomne oplysninger ansås indsigelsen mod valget for at have været begrundet.

FV 15/7 1987, kun den afgående opfyldte valgbarhedsbetingelserne, og han ønskede ikke at fortsætte: Efter overenskomsten var organisationerne enige om at anbefale

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 421

medlemmerne, at sikkerhedsrepræsentanten blev valgt blandt de arbejdere, der havde deltaget i de i arbejdsmiljøloven § 9 omhandlede kurser. Inden for det område, hvor den nye sikkerhedsrepræsentant var valgt, var der imidlertid ikke andre end den afgåede sikkerhedsrepræsentant, som havde gennemgået sådant kursus, og denne havde ikke ønsket at fortsætte. Der var ikke i overenskomsten opstillet betingelser for valg af sikkerhedsrepræsentanter, og om valg af tillidsrepræsentanter gjaldt, at disse skulle vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere. – Det kunne derfor ikke betegnes som en tilsidesættelse af overenskomsten, at der valgtes en person uden § 9-kursus. Det var ubestridt, at den nyvalgte var en dygtig arbejder, hvorfor der ikke kunne rejses nogen berettiget indsigelse mod valget.

FV 9/9 1986, drikfældighed hos den valgte: Udtalt, at til en sikkerhedsrepræsentants opgaver hører blandt andet, at han skal medvirke til, at der under arbejdet i farlige afdelinger forekommer færrest muligt faremomenter. Herunder måtte også falde, at han skal arbejde for, at der ikke på grund af drikkeri blandt arbejderne opstår forøget risiko for ulykker. Den af sagen omfattede person havde imidlertid i januar 1986 fået en berettiget alvorlig advarsel både mundtligt og skriftligt imod drikkeri. – Han fandtes herefter ikke at være egnet til at være sikkerhedsrepræsentant, således som det krævedes i overenskomsten, der foreskrev, at tillidsrepræsentanterne så vidt muligt skulle vælges blandt de dygtige og dertil egnede arbejdere. En fra arbejdsgiverside nedlagt protest mod valg af den pågældende fandtes derfor at have været berettiget.

FV 18/11 1985, kvalifikationskravs fravigelighed: En overenskomst fastslog i § 44 at *„For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg- og afskedigelsesregler som for tillidsmænd. Herudover henvises til lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser“*. En arbejdsgiver gjorde indsigelse mod valget af en sikkerhedsrepræsentant, fordi man ikke fandt, at denne opfyldte kravet om, at han for at være valgbar skulle være *„anerkendt dygtig“*. Således henvistes til, at dette udtryk måtte have en særlig betydning, når der var tale om valg af en sikkerhedsrepræsentant. – Udtalt, at *„For så vidt angår klagernes subsidiære anbringende om, at R ikke kan anses som 'en anerkendt dygtig arbejder' i overenskomstens forstand, for så vidt angår valgbarheden som sikkerhedsrepræsentant, finder opmanden heller ikke at kunne give klagerne medhold. For så vidt fremgår det af overenskomstens § 44, at der stilles de samme valgbarhedsbetingelser for såvel tillidsrepræsentanter som sikkerhedsrepræsentanter. Der henvises imidlertid i § 44 til arbejdsmiljøloven og de den tilhørende bekendtgørelser, herunder bekendtgørelse nr. 392 af 10/8 1978. Der ville derfor, såfremt der i loven eller bekendtgørelsen var opstillet særlige krav, eller såfremt sådanne kunne antages forudsat, være tale om at fortolke valgbarhedsbetingelserne, herunder kravet om, at den valgte skal være 'en anerkendt dygtig arbejder', under hensyn til sådanne krav. Uanset, at det må anses som ønskeligt, at en sikkerhedsrepræsentant har de bedst mulige forudsætninger for at kunne opfylde sit hverv, har man ikke opstillet særlige kvalifikationskrav som betingelse for valgbarhed i loven eller i bekendtgørelsen, men har alene henvist til de overenskomstmæssige valgbarhedsbetingelser. Der er heller intet der tyder på, at loven har forudsat sådanne særlige kvalifikationskrav, der skærper de normale betingelser for valgbarhed som tillidsrepræsentant. Undladelse heraf er formentlig sket under hensyntagen til, at det i lovens § 9 bestemmes, at arbejdsgiveren har pligt til at sørge for uddannelse af sikkerhedsrepræsentanterne i sikkerhedsmæssige spørgs-*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 422

mål. Det må derfor antages, at loven forudsætter, at sådanne personer, der opfylder de overenskomstmæssige regler om valgbarhed som tillidsrepræsentant, også er kvalificerede til og derfor valgbare til hvervet som sikkerhedsrepræsentanter. Opmanden finder derfor i det hele at måtte give de indklagede medhold i deres påstand."

FV 21/10 1983, kravet om tilknytning til den afdeling, hvortil valget skulle foretages: Udtalt, at efter en i 1980 foretaget opdeling af en virksomhed i sikkerhedsområder kunne en mand i virksomhedens skæreri ikke vælges som sikkerhedsrepræsentant for produktionsafdelingen. Opdelingen, for hvilken en række praktiske grunde talte, havde været kendt i virksomheden, og der havde ikke været protesteret imod den af arbejdstagerne. Ej heller havde Arbejdstilsynet fundet anledning til at gøre indsigelse herimod. Ordningen havde efter det oplyste været fulgt indtil valget af den pågældende sikkerhedsrepræsentant. Da denne ikke var ansat inden for det arbejdsområde, for hvilket der skulle vælges ny sikkerhedsrepræsentant, og da der omgående var gjort indsigelse mod valget, havde den valgte ikke opnået afskedigelsesbeskyttelse.

Som det fremgår ovenfor, skal sikkerhedsrepræsentant ifølge bekendtgørelsens § 24 vælges i *„virksomheden, afdelingen, arbejdsområdet eller på det midlertidige arbejdssted"*. Spørgsmålet om, *hvor mange* sikkerhedsrepræsentanter, der kan vælges, og *hvor* de kan vælges, afhænger af, hvorledes sikkerhedsarbejdet konkret er organiseret. En sikkerhedsrepræsentants område kan derfor meget vel være anderledes end tillidsrepræsentanternes.

FV 25/1 1995, en virksomhed beskæftigede mellem 25 og 50 medarbejdere alt efter sæsonen; de pågældende arbejdede i 5 separate bygninger, og for disse 5 produktionsområder var der én arbejdsleder, men to tillidsrepræsentanter: En virksomhed beskæftigede mellem 50 og 25 medarbejdere alt efter sæsonen. De pågældende arbejdede i 5 separate bygninger, og for disse 5 produktionsområder var der én arbejdsleder, men to tillidsrepræsentanter. Medarbejderne mente nu på grundlag af overenskomsten, ifølge hvilken reglerne for valgbarhed og afskedigelse af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter var de samme, at de også havde ret til at vælge to sikkerhedsrepræsentanter. Det protesterede arbejdsgiveren imidlertid imod med henvisning til, at sikkerhedsarbejdets organisering og dermed antallet af sikkerhedsrepræsentanter ikke fremgik af overenskomsten, men var reguleret af arbejdsmiljøloven. – Udtalt, at arbejdet driftsmæssigt var organiseret i ét arbejdslederområde, og selv om de enkelte produktionsprocesser, der i øvrigt ikke var særligt komplicerede eller risikobetonede, foregik i til dels separate bygninger, var der dog tale om bygninger, som lå tæt på hinanden med let og hurtig adgang til kommunikation mellem de ansatte og deres talsmænd/arbejdslederen. Herefter var der ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn, hvorefter driften alene kunne begrunde, at arbejdet for sikkerhed og sundhed var organiseret i én sikkerhedsgruppe.

FV 21/10 1976, sikkerhedsrepræsentanters stilling ved nedgang i antallet af beskæftigede: En sikkerhedsrepræsentant i en jernindustriel virksomhed blev afskediget, samtidig med at arbejdsstyrken blev halveret fra 165 til 80 mand. – Udtalt, at efter de

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 423

gældende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter skulle disses antal ikke stå i noget bestemt forhold til antallet af arbejdere. En nedgang i antallet af arbejdere behøvede derfor ikke i sig selv at medføre en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter. Det kunne imidlertid ikke udelukkes, at en indskrænkning af arbejdsstyrken på en virksomhed efter omstændighederne, herunder den måde hvorpå antallet af sikkerhedsrepræsentanter var fastsat på virksomheden, kunne føre til, at eller flere af sådanne hverv måtte anses for bortfaldet. Selv om en virksomheds sikkerhedsorganisation bygger på den driftsmæssige organisation, tilkom skønnet over, om det fastsatte antal sikkerhedsrepræsentanter skulle nedsættes, imidlertid ikke arbejdsgiveren ganske frit. Det måtte således påhvile arbejdsgiveren på fyldestgørende måde at begrunde den ønskede nedsættelse. I det foreliggende tilfælde var arbejdersiden gået med til en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter i den pågældende del af fabrikken fra 6 til 5. Der var ikke oplyst noget om baggrunden for, at antallet af sikkerhedsrepræsentanter inden afskedigelserne var 6. Men valget af den afskedigede som sikkerhedsrepræsentant i sin tid syntes at have betydet, at der var blevet valgt en sikkerhedsrepræsentant mere end tidligere. Det syntes fra begge sider at have været forudsat, at han, der arbejdede fast på aftenholdet, skulle være sikkerhedsrepræsentant for dette. Det var heller ikke klarlagt, om der i forbindelse med indskrænkningen var foretaget strukturelle ændringer, der kunne motivere nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter til 4, hvoraf den ene på skift kunne virke på aftenholdet. Herefter var det betænkeligt at fastslå, at den afskedigedes beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant var bortfaldet som følge af nedgangen i arbejdsstyrken. Der var intet oplyst konkret til støtte for, at virksomheden ikke havde kunnet beholde den pågældende blandt den styrke på 80, heraf ca. 20 på aftenholdet, der fortsat var beskæftiget. Herefter var det ikke godtgjort, at der forelå de efter overenskomsten nødvendige tvingende årsager til afskedigelsen.

Det antages i øvrigt, at arbejdsgiveren har *pligt til betaling af den tid, der medgår til valget*.

FV 13/12 1982, løntabet under valghandlingen: På et overenskomstområde opstod strid om, hvorvidt arbejderne skulle have løn for den tid, der medgik til valget af sikkerhedsrepræsentant. – Udtalt, at der ikke i arbejdsmiljøloven er taget stilling til dette problem, men at valg af sikkerhedsrepræsentant jo sker efter lovgivningens obligatoriske regler, og at arbejdsgiverne efter disse regler har pligt til at sørge for, at sikkerhedsforholdene er fuldt forsvarlige, samt betalingsforpligtelse efter arbejdsmiljølovens § 10. Arbejdsgiveren ansås følgelig forpligtet til at betale de ansatte for medgået tid ved valg af sikkerhedsrepræsentant, idet dette valg var obligatorisk eller i hvert fald skete på arbejdstilsynets og arbejdsgiverens udtrykkelige opfordring.

Ifølge bekendtgørelsens § 24 *gælder valget normalt for 2 år, eller indtil sikkerhedsrepræsentantens arbejdsfunktion i virksomheden, afdelingen, arbejdsområdet m.v. ophører*. Såfremt han forlader arbejdspladsen, har de ansatte altså ret til at vælge en ny sikkerhedsrepræsentant.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 424

FV 7/8 1990, en sikkerhedsrepræsentant forlod efter eget ønske virksomheden: En valgt sikkerhedsrepræsentant forlod efter eget ønske den virksomhed, hvori han var ansat, og arbejdsgiveren hævdede nu, at der ikke i den resterende del af valgperioden kunne vælges en ny. – Udtalt, at efter arbejdsmiljøloven skal virksomhedens sikkerhedsarbejde tilrettelægges således, at medarbejderne gennem den valgte sikkerhedsrepræsentant deltager i arbejdet. Hvervet kan efter sagens natur ikke varetages af en person, der ikke længere er ansat. I mangel af særlige holdepunkter kunne det ikke antages, at medarbejderne skulle være afskåret fra at udøve deres lovbestemte medindflydelse, når den valgte sikkerhedsrepræsentant ikke længere er ansat. Sådanne holdepunkter forelå, efter opmandens opfattelse, ikke. Når det i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerhedsarbejde § 13, stk. 4, var bestemt, at valget gjaldt, indtil sikkerhedsrepræsentantens arbejdsfunktion ophørte, var det tværtimod nærliggende at antage, at dette så meget desto mere gjaldt, hvor den pågældende ikke længere var ansat i virksomheden. De ansatte var herefter berettiget til at vælge ny sikkerhedsrepræsentant.

Ifølge bekendtgørelsens § 24 kan også *fravær ud over 4 sammenhængende måneder* p.g.a. orlov, sygdom eller af anden grund begrunde nyvalg. Derimod kan en sikkerhedsrepræsentant *ikke i øvrigt vilkårligt trække sig tilbage eller afsættes i utide*.

AT 1981/169 – FV 26/1 1981, opgivelse af hvervet: En sikkerhedsrepræsentant, der var blevet valgt i september 1979, blev den 15. april 1980 valgt som tillidsmand og ønskede derfor at afgive hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Man valgte herefter en ny sikkerhedsrepræsentant. – Ud fra bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, hvorefter valget gjaldt for to år, og i lyset af virksomhedens forpligtelse til at godtgøre sikkerhedsrepræsentantens udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i sikkerhedskurser, kunne det ikke fastslås, at arbejdstagerne havde ret til at vælge en ny sikkerhedsrepræsentant.

FV 15/7 1987, retten til valg af ny sikkerhedsrepræsentant, uanset den tidligeres funktionsperiode ikke var udløbet: Antaget, at en virksomhed ikke havde mulighed for at modsætte sig, at der valgtes en ny sikkerhedsrepræsentant, fordi den tidligere sikkerhedsrepræsentants funktionsperiode ikke var udløbet, idet arbejdsgiveren ikke havde gjort dette synspunkt gældende, da man rejste indsigelse mod valg af den nye, men tværtimod selv havde opfordret til omvalget. Efter overenskomsten var organisationerne enige om at anbefale medlemmerne, at sikkerhedsrepræsentanten blev valgt blandt de arbejdere, der havde deltaget i de i arbejdsmiljøloven § 9 omhandlede kurser. Inden for det område, hvor den nye sikkerhedsrepræsentant var valgt, var der imidlertid ikke andre end den afgåede sikkerhedsrepræsentant, som havde gennemgået sådant kursus, og denne havde ikke ønsket at fortsætte. Det kunne derfor ikke betegnes som en tilsidesættelse af overenskomsten, at der valgtes en person uden § 9-kursus. Der var ikke i overenskomsten opstillet betingelser for valg af sikkerhedsrepræsentanter. Om valg af tillidsrepræsentanter gjaldt, at disse skulle vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere. Det var ubestridt, at den nyvalgte var en dygtig arbejder. Der kunne derfor ikke rejses nogen berettiget indsigelse mod valget.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 425

Som noget specielt for sikkerhedsrepræsentanter gælder i øvrigt, at hvervet – og dermed den nedenfor omtalte afskedigelsesbeskyttelse – principielt *ophører i det øjeblik, hvor den produktion, hvortil sikkerhedsfunktionen er knyttet, falder væk*. I praksis vil der imidlertid i disse tilfælde blive tale om en afskedigelse eller forflyttelse, og hvad denne angår gælder så de samme regler som om afskedigelse af tillidsmænd ved arbejdsmangel, jf. nedenfor om afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter og ændring af deres stilling.

FV 5/2 1974, pågældende produktion ophørte; overflytning til anden afdeling: Udtalt: *„E overflyttedes til PVC-afdelingen på et tidspunkt, hvor al egentlig produktion på maskinen var ophørt, og maskinbesætningen beskæftigedes med diverse forefaldende arbejder i og uden for afdelingen. – I medfør af § 2, stk. 6, 2. pkt., i Arbejdsministeriets bekendtgørelse måtte hans hverv som sikkerhedsrepræsentant anses for ophørt ved hans bortflytning fra Artos-afdelingen. – Uanset disse omstændigheder har firmaets ledelse den 25. oktober 1973 tilkendegivet, at man anser E for sikkerhedsrepræsentant i PVC-afdelingen i stedet for den hidtidige repræsentant i afdelingen. Det må have stået ledelsen klart, at E ved anerkendelsen som sikkerhedsrepræsentant fik en beskyttelse, der svarer til tillidsmandsbeskyttelsen. – Under hensyn hertil samt til, at det ikke for voldgiftsretten kan anses for tilstrækkelig godtgjort, at E ikke fremdeles kan beskæftiges ved det i PVC-afdelingen stadig forekommende arbejde, vil klagernes påstand være at tage til følge."*

FV 21/10 1976, indskrænkning i arbejdsstyrken og reduktion af antallet af sikkerhedsrepræsentanter: Udtalt: *„Der findes først at burde tages stilling til, om den stedfundne indskrænkning af arbejdsstyrken (fra 165 til 80 mand) har medført bortfald af det pågældende hverv som sikkerhedsrepræsentant og dermed af beskyttelsen mod afskedigelse. Efter de gældende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter skal disses antal ikke stå i noget bestemt forhold til antallet af arbejdere, og en nedgang i arbejderantallet behøver derfor ikke i sig selv at medføre en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter. Det findes imidlertid ikke at kunne udelukkes, at en indskrænkning af arbejdsstyrken på en virksomhed efter omstændighederne, herunder den måde, hvorpå antallet af sikkerhedsrepræsentanter er fastsat på virksomheden, kan føre til, at et eller flere sådanne hverv må anses bortfaldet. Selv om en virksomheds sikkerhedsorganisation bygger på den driftsmæssige organisation, findes der imidlertid ikke at kunne gives Sammenslutningen medhold i, at skønnet over, om det fastsatte antal sikkerhedsrepræsentanter skal nedsættes, tilkommer arbejdsgiveren som den, der leder og fordeler arbejdet. Det må påhvile arbejdsgiveren på fyldestgørende måde at begrunde den ønskede nedsættelse. – I det foreliggende tilfælde er arbejdersiden gået med til en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter i den pågældende del af fabrikken fra seks til fem som følge af indskrænkningen af arbejdsstyrken. Den nærmere baggrund for, at der inden afskedigelserne var seks sikkerhedsrepræsentanter, er ikke oplyst; men valget i 1974 af P synes efter det foreliggende at have betydet, at der valgtes en sikkerhedsrepræsentant mere end tidligere, og det findes – uanset at det ikke siges i anmeldelsen – at måtte antages, at det fra begge sider har været forudsat, at han, der arbejdede fast på aftenholdet, skulle være*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 426

sikkerhedsrepræsentant for dette. Det er heller ikke klarlagt, om der i forbindelse med indskrænkningen af arbejdsstyrken er foretaget strukturelle ændringer, der kunne motivere en nedsættelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter til fire, hvoraf den ene – på skift – kunne virke på aftenholdet. På det således foreliggende grundlag findes det betænkeligt at fastslå, at Ps beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant er bortfaldet som følge af den stedfundne nedgang i arbejdsstyrken."

Der kan *ikke kræves omvalg til afgørelse af, hvem af flere sikkerhedsrepræsentanter, der skal forblive, når antallet af samme må reduceres p.g.a. arbejdsmangel*.

FV 5/1 1982, der var tilstrækkelig grund til afskedigelse af nogle af sikkerhedsrepræsentanterne: En virksomhed i kartonnageindustrien reducerede i løbet af 1981 sin arbejdsstyrke med ca. 40% på grund af afsætningsvanskeligheder. Det var bl.a. nødvendigt at afskedige nogle af sikkerhedsrepræsentanterne, og der var enighed om, at antallet heraf kunne reduceres med 3. Forbundet hævdede imidlertid, at der så skulle foretages omvalg blandt de eksisterende i alt 9 sikkerhedsrepræsentanter. – Udtalt, at de krav, der ifølge arbejdsretlig praksis stilles ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, er så strenge, at der kan bortses fra den mulighed, at arbejdsgiveren kan øve indflydelse på, hvem af flere sikkerhedsrepræsentanter, der fremover skal varetage de ansattes interesser. Der kunne heller ikke gives forbundet medhold i, at et omvalg var nødvendigt af hensyn til forudsætningerne for sikkerhedsrepræsentanternes oprindelige valg. Således havde alle gennemgået det såkaldte § 9-kursus og var derfor lige velegnede til at varetage hvervet, og deres valgperiode var i øvrigt kun på 2 år. Derimod havde arbejdsgiveren ret i, at et omvalg kunne forhindre en arbejdsgiver i inden for de grænser, der gælder ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter, at udøve sin ledelsesret – således forstået at han ville blive afskåret fra at foretage netop den eller de afskedigelser, som ved arbejdsmangel var driftsmæssigt nødvendig. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

Afskedigelsesbeskyttelsen

Efter bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, § 24, stk. 6, og arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, er sikkerhedsrepræsentanter *beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område*. Ved eventuelle stridigheder om den materielle afskedigelsesbeskyttelse på ikke-overenskomstdækkede områder må således de regler anvendes, som gælder for arbejdstagere i tilsvarende funktioner. Er der i så henseende flere overenskomster at vælge imellem, må formentlig den anvendes, som bedst afspejler sædvanlige tillidsmandsregler. Hvis tillidsmandsreglerne på det tilsvarende område kun hjemler et svagere afskedigelsesværn end det sædvanlige (hvorefter der kræves tvingende

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 427

grund til opsigelse, jf. ovenfor kapitel 3, 1.2.3), gælder ellers udgangsvis kun dette svagere værn ved afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter. Hvis tillidsmænd slet ikke har nogen afskedigelsesbeskyttelse efter overenskomsten på det tilsvarende område, kan dette dog over for lovens § 10 næppe medføre, at sikkerhedsrepræsentanter slet ikke har nogen beskyttelse.

AT 1981/179 – FV 26/9 1981, hvilken overenskomst kan anvendes: En ingeniør, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev opsagt. – Antaget, at arbejdsmiljølovens § 10 tilsagde ham beskyttelse i henhold til overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Teknisk Landsforbund fremfor i henhold til *„Almindelige Bestemmelser"* for arbejdsledere, idet han ikke indtog en arbejdsledende stilling, og hans status nærmest kunne sidestilles med den, Teknisk Landsforbunds medlemmer havde på virksomheden. Da overenskomsten med Teknisk Landsforbund krævede tvingende årsager for afskedigelsen af en tillidsmand, og sådanne tvingende grunde ikke var til stede, tilkendtes der ingeniøren erstatning for uberettiget afskedigelse.

FV 5/2 1998, en medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, der ikke var omfattet af nogen overenskomst, opsagdes; den arbejdsretlige afskedigelsesregel: En funktionær var både medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, suppleant til bestyrelsen og valgt sikkerhedsrepræsentant. Han opsagdes imidlertid begrundet i virksomhedens forhold. Under ansættelsen havde pågældende ikke været omfattet af nogen kollektiv overenskomst, men for voldgiftsretten hævdede funktionæren nu, at opsigelsen var usaglig, fordi der ikke forelå *„tvingende årsager"*, og fordi den ikke sagligt kunne begrundes i virksomhedens forhold. – Det måtte lægges til grund, at der ikke gjaldt en almindelig arbejdsretlig grundsætning om, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kun kan afskediges, såfremt der foreligger tvingende årsager. Endvidere måtte det lægges til grund, at afskedigelsesbeskyttelsen for tillidsrepræsentanter på det for den konkrete sag tilsvarende faglige område ikke var knyttet til kriteriet „tvingende årsager". Da afskedigelsen i øvrigt var sagligt begrundet i arbejdsgiverens forhold, frifandtes han.

FV 16/6 1994, overenskomsten hjemlede kun tillidsmænd ret til en begrundelse for afskedigelsen samt varsel og forhandling: En overenskomst bestemte, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skulle begrundes, og at arbejdsgiveren havde pligt til at give et opsigelsesvarsel afhængig af anciennitet, hvilket dog bortfaldt ved arbejdsmangel, samt at tillidsrepræsentantens arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i varselsperioden, inden organisationen havde haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet. En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes nu med henvisning til arbejdsmangel. – Udtalt, at sådan som overenskomsten var formuleret jf. arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, var der ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter var begrænset til tilfælde, hvor der var tvingende årsager. Der forslå reelt arbejdsmangel, og det var ikke godtgjort, at afskedigelsen var båret af usaglige grunde, herunder angreb på sikkerhedsrepræsentantordningen. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

FV 30/11 1988, afskedigelse af tillidsmænd kræver almindeligvis tvingende grund; spm. om en sikkerhedsrepræsentant kun kan afskediges på samme grundlag, selv om

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 428

overenskomsten ikke udtalte sig om de materielle afskedigelsesbetingelser: Den valgte tillidsmand havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække. Der fandtes hverken i den pågældende hovedaftale eller i aftalen vedrørende tillidsrepræsentanter bestemmelser om underkendelse af usaglige eller ubegrundede afskedigelser. – Herefter fandtes der ikke at have været hjemmel til at bestemme, at afskedigelsen skulle tilbagekaldes. Da den pågældende som sikkerhedsrepræsentant nød samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter, og da det i overensstemmelse med almindelige tillidsmandsregler måtte antages, at afskedigelse skulle være begrundet i tvingende årsager, og at en ubegrundet afskedigelse kunne medføre pligt til at betale godtgørelse, tilkendtes der den afskedigede en godtgørelse på kr. 75.000 under hensyn til, at han uden påtale havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække.

Om afskedigelsesbeskyttelsen ved bortfald af arbejdsfunktionen og omorganisering af driften, se ovenfor angående sikkerhedsfunktionens varighed i h.t. det stedfundne valg.

Om sager vedrørende afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter henvises i øvrigt til det ovenfor i kapitel 3, 1, nævnte.

Sikringen mod indtægtstab

Ifølge arbejdsmiljølovens § 9, stk. 2, skal arbejdsgiveren sørge for, at deltagerne i sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg får en efter forholdene *rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter* i sikkerhedsarbejdet. Ligeledes skal han give dem *lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsspørgsmål*, lovens § 9, stk. 3. I forlængelse heraf er det i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1 anført, at *arbejdsgiveren skal afholde de udgifter, der er forbundet med sikkerhedsrepræsentantens hverv, og godtgøre ham tab af indtægt*.

Disse regler indebærer en retsstilling, som i flere henseender er gunstigere end den, som gælder for tillidsmænd:

Således skal ikke blot det *lidte løntab* i den tid, hvor pågældende må forsømme arbejdet (f.eks. p.g.a. deltagelse i sikkerhedskurser), dækkes. Der skal *også* ydes betaling for sådant sikkerhedsarbejde, der præsteres *uden for arbejdstiden*, og der skal svares *godtgørelse for positive udgifter* i forbindelse med hvervet.

Den omstændighed, at kompensationsordningen er lovbunden, indebærer i øvrigt, at overenskomstparterne er afskåret fra at *aftale en kompensationsordning*, der er *væsentligt* anderledes end den af den i loven forudsatte. Se herved i øvrigt om ufravigelighedsprincippet i ansættelsesretten Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VII, 2.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 429

Der er på dette grundlag opstået en række sager. Af disse kan det bl.a. ses, at når sikkerhedsarbejdet må udføres *i arbejdstiden*, skal der i princippet ydes en kompensation, som tager udgangspunkt i det faktisk lidte løntab. Se i tilknytning hertil om inddækningen af tillidsmændene i den tilsvarende anledning ovenfor kapitel 3, 3 – idet det dog må bemærkes, at en del af sagerne om sikkerhedsrepræsentanters stilling vedrører andre forhold end de i kapitel 3, 3 omtalte.

Mere generelt falder det inden for sikkerhedsrepræsentantområdet i øjnene, at ved akkordarbejde skal tabt arbejdstid dækkes i h.t. akkordsatsen og ikke timelønsatsen. Ligeledes, at når der udføres sikkerhedsarbejde uden for pågældendes arbejdstid, er udgangspunktet, at den medgående tid skal betales på samme måde, som hvis der var blevet udført almindeligt arbejde i perioden. Efter omstændighederne anerkendes dog aftaler om betaling for aktiviteter ud over sædvanlig arbejdstid svarende til den, som gælder for møder i samarbejdsudvalget. I øvrigt kan ud fra retspraksis konstateres, at sikkerhedsrepræsentanten antages at have krav på betaling for både rejse- og kursus*tid*, som medgår i forbindelse med den obligatoriske sikkerhedsuddannelse.

Om forflyttelse p.g.a. sikkerhedsarbejdet med indtægtstab til følge, se nedenfor om ændringer af ansættelsen.

AT 1984/208 – FV 10/7 1984, betalingen ved kursus på vagtfri dag: En overenskomst vedrørende hotel- og restaurationspersonale, som tillige dækkede restauranter på færgeoverfarter, indeholdt en regel om betaling med tillæg, såfremt en fridag måtte bortfalde. Da nogle af bestemmelsen omfattede ansatte på en færge blev indkaldt til sikkerhedskursus vedrørende brandbekæmpelse og redningsmidler på en fridag og ikke ønskede at få denne erstattet på et andet tidspunkt, opstod strid om, hvorvidt arbejdsgiveren skulle betale det i henhold til bestemmelsen hjemlede vederlag. Arbejdsgiveren havde stillet krav om, at de pågældende skulle deltage i kurset. – Udtalt, at der under de foreliggende omstændigheder var enighed om, at der var pligt til deltagelse i kurset, idet afskedigelse ellers ville være lovlig. Når kurset herefter blev lagt på en i henhold til vagtplanen fastlagt fridag, måtte denne siges at bortfalde i sin helhed. Da kursusdeltagelsen var obligatorisk og forbundet med arbejde fra deltagernes side, var der ikke nogen forskel fra sædvanligt arbejde for de ansatte, hvorfor den nævnte overenskomstbestemmelse var direkte anvendelig på forholdet.

AT 1983/128 – FV 25/3 1983, rejsetid og rejseomkostninger ved deltagelse i sikkerhedskursus: En sikkerhedsrepræsentant ansat med arbejdssted i Roskilde deltog i et sikkerhedskursus i København, hvorved han fik en rejsetid på sammenlagt 8 timer ud over den tid, han normalt ville have anvendt på sin transport til arbejde. – Antaget, at arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, vel efter sin ordlyd kun angår udgifter og indtægtstab, men at der hermed må sidestilles, at der disponeres over sikkerhedsrepræsentanters arbejdstid i forbindelse med sikkerhedsarbejdet. Efter denne forstå-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 430

else af loven antoges sikkerhedsrepræsentanten i den konkrete sag at have krav på godtgørelse for den forøgede rejsetid, ligesom han havde krav på rejseudgifterne. Videre antaget, at kompensationen skulle ansættes ud fra den normale timeløn og ikke ud fra overarbejdstaksterne.

AT 1982/121 – FV 8/2 1982, sikkerhedsrepræsentant arbejdede dels i akkord og dels på timeløn, men han var på akkord, da afbrydelsen fandt sted: Et murersjak arbejdede dels med akkordtimer og dels på daglønstimer. Holdets sikkerhedsrepræsentant krævede herefter betaling for tabt fortjeneste under udførelsen af sikkerhedsarbejdet med akkordtimelønnen, som var højere end gennemsnitsfortjenesten pr. time, idet han udførte egentligt akkordarbejde, da afbrydelsen fandt sted. – Antaget, at den pågældende ikke kunne få godtgjort mere end den gennemsnitlige timeløn, der dog skulle beregnes alene på grundlag af akkordtimer og daglønstimer og ikke „sikkerhedsarbejdstimer", da gennemsnittet ellers ville falde, desto flere timer der anvendtes på sikkerhedsarbejdet.

AT 1982/119 – FV 21/1 1982, tjenestemænd; skadesløsholdelsens nærmere fastlæggelse kan finde sted ved overenskomst: Antaget, at lovgiverne ved udformningen af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, har lagt vægt på, at sikkerhedsrepræsentanter ikke risikerer en beskæring af deres indtægtsmuligheder på grund af deltagelse i sikkerhedsarbejdet. Dette udgangspunkt ansås også anvendeligt for arbejdsforhold under det offentlige. Således antoges det, at der også med hensyn til statens tjenestemænd principielt ved loven er foreskrevet en pligt for staten til som arbejdsgiver at sikre tjenestemanden fuld skadesløsholdelse for indtægtstab på grund af sikkerhedsarbejdet. Det ansås dog ikke for udelukket, at den nærmere ordning af, hvorledes en sådan skadesløsholdelse praktisk skal gennemføres, kan reguleres gennem kollektive overenskomster, for så vidt disse ikke væsentligt beskærer de sikkerhedsrepræsentanten i henhold til loven tilkommende fordele.

AT B 1991-95/85 – FV 12/3 1993, betalingen for sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i møder i sikkerhedsudvalget uden for normal arbejdstid skulle ifølge overenskomsten ske efter overenskomstens betalingsregler for tillidsmænd: På en virksomhed opstod der strid om, hvorledes sikkerhedsrepræsentanterne skulle vederlægges, når de deltog i møder i sikkerhedsudvalget uden for den normale arbejdstid. På lønmodtagerside hævdede man således, at deltagelsen i disse møder skulle betales med normal løn og overtidsbetaling, som om der havde været tale om udført arbejde, mens man på arbejdsgiverside henviste til en regel i overenskomsten, hvorefter sikkerhedsrepræsentanterne skulle behandles på samme vis som tillidsmænd hvad angik betaling for møder uden for arbejdstiden, hvorfor de skulle have betaling som for samarbejdsudvalgsmøder. – Udtalt, at ifølge overenskomsten skulle reglerne om betaling til tillidsmænd for udførelsen af deres hverv også finde anvendelse for sikkerhedsrepræsentanter. En sådan aftale var ikke i strid med arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, som bestemte, at arbejdsgiveren skulle godtgøre sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt, men ikke gav nærmere regler om, hvorledes arbejdet skulle betales. Det kunne ikke føre til noget andet resultat, at det ved to senere voldgiftskendelser i tilfælde, hvor der ikke forelå en aftale om betaling for deltagelse i møder uden for normal arbejdstid, var fastslået, at der skulle betales normal løn og overtidsbetaling.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 431

FV 6/12 1996, overenskomstmæssigt betalingsarrangement, hvorefter sikkerhedsrepræsentanterne under ét gennemsnitligt fik tilstrækkeligt vederlag: Udtalt, at arbejdsmiljøloven bestemmer, at arbejdsgiveren skal afholde udgifterne til sikkerhedsrepræsentantens hverv og skal godtgøre vedkommende tab af indtægt. Denne lovbestemmelse har klart forret fremfor såvel individuel som kollektiv aftale om, hvordan sikkerhedsrepræsentanterne skal godtgøres. Den må forstås således, at det er hver enkelt sikkerhedsrepræsentant, der kræves sikret den nødvendige godtgørelse. Der ydes derfor efter Arbejdsmiljøloven ikke tilstrækkelig godtgørelse blot fordi, sikkerhedsrepræsentanterne under ét, f.eks. ved en kollektiv aftale, gennemsnitlig får et tilstrækkeligt vederlag. Omvendt må det også antages, at en akkordering med hensyn til forberedelsestiden ikke i sig selv strider mod arbejdsmiljølovens § 10. Det er heller ikke afgørende, om sikkerhedsrepræsentanterne gennem en sådan akkordering muligt efter en samlet vurdering kan blive stillet økonomisk lidt dårligere end deres kollegaer, der ikke er sikkerhedsrepræsentanter, når det blot må antages, at hver sikkerhedsrepræsentant får en rimelig godtgørelse for den anvendte tid. Afgørende i så henseende er altså ikke, om timepuljen måtte give et større antal af de involverede en større eller mindre gennemsnitlig timeløn, men om hver sikkerhedsrepræsentant oppebærer den fornødne timeløn. Forbundet havde ikke sandsynliggjort, at arbejdstidsaftalen, som var involveret i sagen, ikke i almindelighed gav sikkerhedsrepræsentanterne den efter loven krævede økonomiske godtgørelse for deres tidsforbrug i forbindelse med hvervet. Der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte aftalens timepuljebestemmelse om forberedelse af mødevirksomhed. Der var heller ikke påvist noget konkret tilfælde, hvor en sikkerhedsrepræsentant efter en samlet opgørelse af tidsforbruget til sikkerhedsarbejdet og til de øvrige tjenstlige opgaver ikke havde fået en rimelig økonomisk godtgørelse af sit tidsforbrug inkl. den forberedelsestid, der havde været forbundet med hvervet som sikkerhedsrepræsentant.

FV 17/2 1993, deltagelse i sikkerhedsudvalgsmøder ud over den normale arbejdstid: Amtsrådsforeningen fastsatte i en skrivelse, at der for den tid, sikkerhedsrepræsentanter anvendte til deltagelse i møder og sikkerhedskurser, skulle ydes samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkortning, som pågældende ville have opnået, såfremt vedkommende havde været beskæftiget i det pågældende tidsrum ved sit sædvanlige arbejde. Der kunne dog ifølge skrivelsen aldrig udløses overarbejdsbetaling. Såfremt et møde måtte strække sig ud over den pågældendes normale arbejdstid, skulle der derfor ydes kompensation i form af afspadsering time for time, eller – såfremt dette var umuligt – normal timeløn uden overarbejdsbetaling. – Udtalt, at der ikke ved kollektiv overenskomst kan fastsættes regler som strider mod sikkerhedsrepræsentantens lovsikrede krav på godtgørelse for tab af indtægt. I den seneste voldgiftspraksis er det fastslået, at sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i sikkerhedsudvalgsmøder uden for normal arbejdstid skal betales med normal løn og overtidsbetaling, som hvis der havde været udført arbejde. Denne fortolkning måtte være gældende på såvel det private som det offentlige arbejdsområde. Som følge heraf var Amtsrådsforeningens i skrivelsen fastsatte kompensationsordning i strid med arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, idet sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i sikkerhedsmøder uden for normal arbejdstid skal betragtes som almindeligt arbejde og dermed udløser overarbejdsbetaling, såfremt overenskomsten i den konkrete situation udløser overarbejdsbetaling.

FV 30/4 1992, deltagelse i sikkerhedsudvalgsmøde uden for normal arbejdstid; kra-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 432

vene vedr. den overenskomstmæssige hjemmel for en anden ordning: Ifølge arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1 skal arbejdsgiveren godtgøre sikkerhedsrepræsentanters indtægtstab. En virksomhed aflønnede i den anledning sikkerhedsrepræsentanter efter Metal-overenskomstens regler om deltagelse i tillidsmandsmøder, når de skulle deltage i sikkerhedsudvalgsmøder uden for normal arbejdstid. Derved fik de samme betaling som ved samarbejdsudvalgsmøder. Arbejdersiden påstod imidlertid, at nævnte regel i overenskomsten kun gjaldt virksomheder uden samarbejdsudvalg. – Udtalt, at det er en følge af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, at arbejdsgiveren skal godtgøre sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt, hvorfor afgørelsen om betalingen i første række må bero på fortolkning af denne bestemmelse. Lovens § 10 må efter forarbejderne forstås således, at deltagelse i sikkerhedsudvalgets møder uden for arbejdstiden må betragtes som arbejde, der skal aflønnes efter overenskomstens regler. Den omtalte betalingsregel i overenskomsten gjaldt ikke direkte for sikkerhedsrepræsentanter, og det er kun med hensyn til afskedigelse og anden forringelse af deres forhold, at loven sidestiller sikkerhedsrepræsentanter med tillidsrepræsentanter. Bestemmelsen i overenskomsten kunne derfor ikke anvendes på sikkerhedsrepræsentanters vederlag for deltagelse i møder i sikkerhedsudvalget. Der fandtes heller ikke at være opstået nogen kutyme for, at der kun skulle betales et honorar som fastsat i samarbejdsaftalen, selv om man inden for overenskomstens område i et ikke nærmere oplyst omfang havde fulgt denne betalingsregel i overenskomsten også med hensyn til sikkerhedsrepræsentanter. Sikkerhedsrepræsentanter måtte herefter ved deltagelse i møder i sikkerhedsudvalget lønmæssigt stilles, som om de have arbejdet i dette tidsrum.

FV 3/4 1991, deltagelse i sikkerhedsarbejde inden for den normale arbejdstid skal aflønnes på sædvanlig måde: Antaget, at sikkerhedsrepræsentanter under deltagelse i sikkerhedsudvalgsmøder inden for sædvanlig arbejdstid skal aflønnes på sædvanlig måde, og at møder uden for arbejdstiden også skal betragtes som arbejde, hvorfor de må aflønnes efter overenskomstens regler, herunder med overtidstillæg.

FV 24/6 1983, sikkerhedsarbejdet nødvendiggjorde flytning med indtægtstab til følge: Efter at en ansat var valgt som sikkerhedsrepræsentant blev han overført fra aften- og natarbejde til fast dagvagt, med indtægtstab til følge. Han forlangte herefter dette kompenseret med henvisning til arbejdsmiljølovens § 10. – Udtalt, at arbejdsgiveren var forpligtet til at godtgøre indtægtstabet, idet ændringen af arbejdstiden var sket med henblik på forsvarlig udførelse af sikkerhedsarbejdet. Der var ikke grundlag for at begrænse anvendelsen af bestemmelsen i lovens § 10 til tilfælde, hvor tabet skyldes en midlertidig afbrydelse af arbejdet. Retten efter arbejdsmiljølovens § 10 antoges endvidere ikke at være et vilkår i ansættelsesforholdet, som var underkastet parternes rådighed, hvilket ville være en forudsætning for, at den kunne bringes til ophør ved opsigelse med det for stillingen gældende varsel.

FV 8/4 1981, kursus efter ansættelsesforholdets afslutning: En murersvend valgtes som sikkerhedsrepræsentant og tilmeldtes et § 9-kursus, til hvilket arbejdsgiveren havde betalt kursusafgiften. Kurset skulle begynde den 4. marts 1980, men den 3. marts afsluttedes den akkord, hvori pågældende havde arbejdet. Svendene fortsatte med daglønsarbejde i to dage, hvorefter de blev afskediget på grund af arbejdsmangel. Sikkerhedsrepræsentanten gennemførte imidlertid kurset. Arbejdsgiveren næg-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 433

tede at betale løn for de sidste kursusdage, idet man gjorde gældende, at forpligtelsen hertil måtte være ophørt ved afskedigelsen. – Udtalt at *„Efter arbejdsmiljølovens regler afholder arbejdsgiveren udgifterne til uddannelseskurser og godtgør sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt. Da arbejdsgiveren ved afskedigelsen af K ikke har tilkendegivet ham, at tilendebringelsen af det påbegyndte kursus ikke kunne ske på arbejdsgiverens bekostning, findes arbejdsgiveren pligtig at betale i overensstemmelse med forbundets påstand, imod hvilken der ikke i øvrigt er rejst indsigelse.“*

FV 9/3 1981, transporttiden vedr. kursusdeltagelse; akkordlønnede deltidsansattes kursusdeltagelse: F.s.v. angår deltidsansatte akkordlønnedes kursusdeltagelse udtalt: *„Med hensyn til transporttiden må det være den faktisk anvendte tid, der skal betales. Efter det oplyste og under hensyntagen til, at afstanden mellem Vejle og Horsens er 27 km, findes denne at måtte ansættes til 1 time daglig, dog 1 1/2 time for mandagen, eller for kursusugen i alt 5½ time, der afrundes til 6 timer. Der skal således betales for 38 timer. – Med hensyn til betalingen findes det at følge af arbejdsmiljølovens § 10, at der for de 20 timer, der svarer til deltagernes normale ugentlige delarbejdstid uanset kursusarbejdets særlige karakter betales efter lokalaftalens akkordsats med dyrtidstillæg og branchetillæg efter overenskomsten. – Hvad angår de resterende 18 timer må der gives indklagede medhold i, at det falder helt uden for lokalaftalens forudsætninger med hensyn til arbejdstid og lønfastsættelse at anvende den på disse timer. De findes – efter princippet i rammeaftalens § 20 – at burde betales med den overenskomstmæssigt fastsatte timeløn med dertilhørende overenskomstmæssige tillæg, dog uden tillæg for overarbejde, da ugens arbejdstid ikke overstiger 40 timer, og da hjemkørselstiden efter kl. 17 mandag til torsdag vel ligger efter den i overenskomstens § 1 fastlagte arbejdstid, men indenfor den i lokalaftalen fastlagte arbejdstid og må anses vederlagt derved, at 20 timer betales efter lokaloverenskomstens bestemmelser.“*

FV 11/1 1980, erstatningen for akkordløn: Spørgsmålet var, hvad akkordlønnede chauffører skulle have for deltagelse i sikkerhedskurser. Parterne kunne ikke blive enige om konsekvenserne af en aftale desangående, hvorefter der for de herved medgåede timer (32) skulle oppebæres samme timeløn som den gennemsnitlige timeløn i den forudgående 5-ugers periode. – Udtalt, at efter arbejdsmiljøloven er det indtægtstabet, som følger af deltagelse i sikkerhedsarbejdet, som skal erstattes. Ved akkordarbejde er udgangspunktet, at erstatningen skal beregnes ud fra akkordfortjenesten. Ved akkordforhold som de i sagen omhandlede ville der til indtjeningen i de 4 dage, hvor sikkerhedskurset varede, imidlertid kunne medgå langt flere timer end de 32, som kurset varede. Vedkommende chauffør ville endvidere kun i begrænset omfang være herre over, hvor lang tid der medgår til indtjeningen af akkordlønnen. Såfremt den i aftalen mellem parterne nævnte gennemsnitstimeløn beregnedes som den faktiske løn divideret med det faktiske timetal, som kunne være mere end 40, ville følgen blive, at sikkerhedsrepræsentanten i de fire dage, hvor han var på kursus, og hvor han normalt ville være afskåret fra at indtjene løn ved kørsel, langt fra altid ville kunne opnå erstatning for sit indtægtstab. Derimod ville en beregning, hvorefter gennemsnitslønnen beregnedes som den faktiske løn divideret med 5 x 40 = 200 timer give den tilsigtede erstatning.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 434

FV 4/12 1980, deltidsbeskæftigedes sikkerhedsarbejde uden for den normale arbejdstid: Udtalt, at bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, vel direkte kun bestemmer, at sikkerhedsrepræsentanten skal have godtgjort sit indtægtstab ved hvervets bestridelse, men at der ikke heraf kan drages den slutning, at sikkerhedsrepræsentanter, der ikke har noget indtægtstab, skal udføre hvervet gratis. Herefter antaget med støtte i den gældende overenskomst, at deltidsbeskæftigede, der uden for deres normalarbejdstid deltager i sikkerhedsuddannelse, skal have en betaling svarende til den normale timeløn.

FV 11/1 1980, akkordlønnedes kursusdeltagelse, særlig aftale om kompensation på grundlag af et gennemsnit af pågældendes faktiske løn: Spørgsmålet var, hvad akkordlønnede chauffører skulle have ved deltagelse i sikkerhedskurser, idet parterne ikke kunne blive enige om konsekvenserne af en aftale, hvorefter der for de herved medgåede timer (32) skulle oppebæres samme timeløn som den gennemsnitlige timeløn i den forudgående 5 ugers periode. – Udtalt at *„Efter arbejdsmiljøloven er det indtægtstabet, der følger af deltagelse i sikkerhedsarbejdet, som skal erstattes, og når der som i nærværende sag i det væsentlige er tale om akkordaflønning, er det ved voldgiftskendelse af 4. juli 1975 fastslået, at udgangspunktet er, at erstatningen skal beregnes ud fra akkordfortjenesten. Ved akkordforhold af den her omhandlede art ville der til indtjeningen i de 4 dage, hvor der er sikkerhedskursus, imidlertid ofte kunne medgå langt flere timer end de 32 timer, som kursus varer, og vedkommende chauffør vil kun i begrænset omfang være herre over, hvor lang tid, der medgår til indtjeningen. Såfremt den i aftalen af 7. december 1978 nævnte gennemsnitlige timeløn beregnes som af de indklagede påstået (gennemsnitstimelønnen beregnet som den faktiske løn divideret med det faktiske timetal, som kunne være mere end 40), vil følgen blive, at sikkerhedsrepræsentanten i de fire dage, hvor han er på kursus, og hvor han normalt vil være afskåret fra at indtjene løn ved kørsel, i situationer som de i eksemplerne fremdragne langt fra vil opnå erstatning for sit indtægtstab. – I de fremdragne eksempler vil forholdet endog være det, at sikkerhedsarbejdet vil blive aflønnet lavere end efter hovedoverenskomstens timelønsats. Et sådant resultat er klart i strid med intentionerne med arbejdsmiljølovens § 10. – Den af klagerne foreslåede beregningsmåde (gennemsnitstimelønnen beregnet som den faktiske løn divideret med 5 x 40 timer = 200 timer) vil derimod for kursusdagene give sikkerhedsrepræsentanterne den efter arbejdsmiljøloven tilsigtede erstatning. – Begge beregningsmetoder findes forenelige med formuleringen af aftalen af 7. december 1978 sammenholdt med overenskomstgrundlaget, men da den af klagerne foreslåede beregningsmåde fører til de med lovens intentioner bedst stemmende resultater, findes denne at burde foretrækkes. Det kan ikke gøre nogen forskel, at denne beregningsmåde på grund af de særlige arbejds- og aflønningsforhold på området kan medføre, at en sikkerhedsrepræsentant i den lønningsperiode, inden for hvilken han er på kursus, som følge af indtjeningsmulighederne i den øvrige del af lønningsperioden, i nogle tilfælde vil kunne opnå en større samlet indtjening i lønningsperioden, end den gennemsnitlige indtjening i det forudgående tidsrum. – Der vil herefter være at afsige kendelse i overensstemmelse med klagernes påstand."*

FV 17/9 1979, sikkerhedsrepræsentant, der arbejdede på skiftehold; møder uden for arbejdstiden: Spørgsmålet var, hvorvidt en sikkerhedsrepræsentant på skiftehold uden for dagarbejdstiden, kunne kræve overtidsbetaling for deltagelse i sikkerheds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 435

udvalgsmøder, der foregik i virksomhedens normale dagarbejdstid. Arbejdsgiveren ville kun betale et beløb svarende til honoraret for deltagelse i møder i samarbejdsudvalget uden for normal arbejdstid. – Udtalt: *„Arbejdsmiljølovens § 10 er klart en regel om kompensation for tabt arbejdsindtægt og ikke en regel om særbetaling for varetagelse af et specielt hverv. Dette finder afgørende støtte i motiverne ikke blot til § 10, men også i motiverne til den tidligere gældende bestemmelse i § 7 i loven om almindelig arbejderbeskyttelse. – Idet indklagedes betaling for deltagelse i sikkerhedsmøder uden for normal arbejdstid herefter ikke er i strid med arbejdsmiljøloven, vil forbundets påstand ikke kunne tages til følge."*

FV 11/1 1979, sikkerhedsrepræsentanter i holddrift; deltagelse i sikkerhedskurser: Udtalt, at under hensyn til den forskel, der er mellem den overenskomstmæssigt regulerede tillidsmandsordning og den ved Arbejdsmiljøloven foreskrevne organisation af sikkerhedsarbejdet, og til, at det ved lovgivningen er tilsigtet at holde sikkerhedsrepræsentanter skadesløse for indtægtstab som følge af hvervet, herunder også i forbindelse med deltagelse i nødvendige kurser, måtte en organisationsaftale indgået omkring dette problem, og som også fremhævede, at sikkerhedsarbejdet ikke måtte medføre indtægtstab, forstås således, at skifteholdstillæg skulle indgå i beregningen af den gennemsnitlige timeløn, der skulle kompenseres i forbindelse med sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i § 9-kurser. At holddriftstillæg er et genetillæg, fandtes ikke at kunne føre til andet resultat. Tillægget var således en indtægt, som sikkerhedsrepræsentanten, når han arbejdede i holddriftsturnus, fast ville kunne regne med.

FV 30/8 1978, kursusdeltagelse, herunder rejsetid: Udtalt, at bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, om at arbejdsgiveren skal godtgøre sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt, også gælder sikkerhedsrepræsentantens nødvendige deltagelse i kurser. Bestemmelsen må efter sit formål forstås således, at sikkerhedsrepræsentanten har krav på, at der ydes ham godtgørelse for den tid, der medgår til deltagelsen i det pågældende kursus, herunder for den tid, der måtte ligge uden for den sædvanlige arbejdstid, også selv om det ikke er sandsynliggjort, at han ville have haft arbejde på dette tidspunkt. Det anførte må også gælde nødvendig rejsetid. Såfremt der ikke er overenskomstmæssig hjemmel til særlig betaling for rejsetid uden for den normale rejsetid til og fra arbejde, antages der at kunne blive spørgsmål om, at rejsetiden skal betales som overtid. I det konkrete tilfælde var der imidlertid en overenskomstmæssig bestemmelse om betaling af rejsetid, og sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt for rejsetiden fandtes ikke at overstige, hvad han havde krav på efter denne bestemmelse.

FV 4/1 1978, organisationsaftale om betalingen: Udtalt, at det fremgår af bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, og af forarbejderne til den tilsvarende bestemmelse i den tidligere lovgivning, at der ved fagretlig behandling kan træffes afgørelse om den praktiske gennemførelse af lovens ordning. Da man ved et forhandlingsmøde havde gjort de for tillidsmænd gældende betalingsregler anvendelige for sikkerhedsrepræsentanter i forbindelse med disses bestridelse af deres sikkerhedsfunktioner, var den her trufne ordning følgelig bindende (i relation til spørgsmålet om indregning af visse tillæg i timelønnen).

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 436

FV 24/4 1976, akkordløn; ældre, ringere aftale om kompensationen: Finansministeriet gjorde gældende, at en sikkerhedsrepræsentant skulle vederlægges med overenskomstmæssig timeløn for den tid, der medgik til hvervet, selv om den pågældende ellers ville have udført akkordarbejde. Der henvistes i denne forbindelse til, at man kutymemæssigt havde fulgt en (fra før lovreglen om betalingspligten kom) indgået aftale fra 1972 mellem forbundet og Skovbrugets Arbejdsgiverforening, hvorefter sikkerhedsarbejdet *„indtil videre betaltes med gældende timeløn"*. – Udtalt, at *„Den aftale, der blev truffet den 4. maj 1972, hvorefter sikkerhedsarbejdet skulle godtgøres med almindelig gældende timeløn, gjaldt efter sin egen ordlyd 'indtil videre' og tog ikke specielt sigte på tilfælde, hvor sikkerhedsrepræsentanten måtte forlade igangværende akkordarbejde. Denne aftale kan i hvert fald ikke påberåbes, for så vidt den strider mod en senere gennemført lovregel. – Efter forarbejderne til loven af 31. marts 1973, som indførte en ny bestemmelse i arbejderbeskyttelseslovens § 7, stk. 2, står det klart, at formålet med denne bestemmelse har været at garantere sikkerhedsrepræsentanten fuld kompensation for mistet indtægt i den tid, der medgår til udførelsen af hvervet. Da det er ubestridt, at akkordarbejde giver skovarbejderen større indtægt pr. time end den almindelige timeløn, må udgangspunktet for beregningen af indtægtstabet være den mistede akkordfortjeneste. Den lige nævnte aftale af 4. maj 1972, der som nævnt ikke specielt omtaler akkordarbejde, kan ikke betragtes som en bindende vedtagelse om den praktiske beregning af indtægtstabet i tilfælde af mistet akkordarbejde, idet dette tab af de af klagerne anførte grunde ikke kan anses opvejet alene ved udbetaling af timeløn. – I mangel af vedtagelse om en almindelig, praktisk håndterlig regel om beregning af indtægtstabet i tilfælde af mistet akkordarbejde, må klagernes påstand herefter tages til følge …"*

FV 4/7 1975, akkordløn; anvendeligheden af en særlig overenskomstmæssig kompensation til tillidsmænd: Udtalt, at efter arbejderbeskyttelseslovens § 7, stk. 2, skal arbejdsgiveren godtgøre sikkerhedsrepræsentantens tab af indtægt ved hvervets udførelse. Sammenholdt med bemærkningerne til lovforslaget, hvorefter det må sikres, at ingen må afstå fra at deltage i sikkerhedsarbejdet, fordi de derved risikerer at miste indtægtsmulighed, ansås det i overensstemmelse med den store betydning, lovgivningsmagten har tillagt sikkerhedsarbejdet, at være utvivlsomt, at udgangspunktet for beregningen af det indtægtstab, der skal godtgøres af arbejdsgiveren, må være den løn, som den pågældende sikkerhedsrepræsentant ville oppebære i den tid, der medgår til hvervet, og som han ved hvervets udførelse går glip af. Ved akkordarbejde må akkordfortjenesten således lægges til grund, og det må klart være uden betydning, om overenskomsten for helt andre situationer hjemler betaling af timeløn for arbejdere uden for akkorden. Heller ikke den betaling, der i visse tilfælde overenskomstmæssigt ydes tillidsmanden i udførelsen af hans hverv, kan være afgørende.

Ændringer af ansættelsen

Om ændring af sikkerhedsrepræsentanters ansættelse gælder tilsvarende regler som om ændring af tillidsmandens ansættelse, jf. ovenfor kapitel 3, 2, med de tilpasninger, sikkerhedsrepræsentantens særlige opgave tilsiger. Dette indebærer udgangsvis, at sikkerheds-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 437

repræsentanten ikke kan flyttes eller stillingen i øvrigt ændres således, at han afskæres fra at bestride sin funktion.

AT 1980/89 – FV 24/4 1980, forflyttelse således, at hvervets bestridelse hindres: Antaget, at det følger af bestemmelserne i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, og den hertil knyttede bekendtgørelse, at en sikkerhedsrepræsentant ikke kan forflyttes til andet arbejde under sådanne omstændigheder, at han derved bliver afskåret fra at udøve sit hverv som sikkerhedsrepræsentant, medmindre der foreligger de i henhold til overenskomsten tilstrækkelige grunde for en egentlig afskedigelse.

FV 24/10 1992, ændring af sikkerhedsrepræsentants arbejdstid: En sikkerhedsrepræsentant i en virksomhed fik omlagt sin arbejdstid fra kl. 8 til 16 og til kl. 4 til 12, hvilket forbundet hævdede stred mod overenskomsten. Den pågældende hævdede således, at den nye arbejdstid ikke ville give ham forsvarlig mulighed for at varetage hvervet som sikkerhedsrepræsentant, hvorfor han ikke ville fortsætte ansættelsesforholdet på de nye vilkår. I konsekvens heraf blev han afskediget med overenskomstmæssigt varsel. – Udtalt, at arbejdstidens længde efter overenskomsten var en ugentlig arbejdstid, og at overenskomsten ikke indeholdt bestemmelser om dens placering. Det kunne efter bevisførelsen lægges til grund, at de ændrede arbejdstidsregler, der betød en daglig mødetid kl. 4, var driftsmæssigt begrundet, og at ændringen ikke afgørende ville hindre ham i en forsvarlig varetagelse af sine funktioner som sikkerhedsrepræsentant. Da der ikke i øvrigt forelå omstændigheder, der pegede i retning af, at arbejdsgiverens dispositioner i forhold til ham havde forbindelse med hans virksomhed som sikkerhedsrepræsentant, fandtes virksomheden under de foreliggende omstændigheder at være berettiget til at omlægge arbejdstiden. At han ikke ønskede at fortsætte sit ansættelsesforhold fandtes derfor ikke at indebære en situation, der i forhold til virksomheden måtte betegnes som arbejdsgiverbestemt afskedigelse.

FV 1/7 1992, forflyttelse af sikkerhedsrepræsentant til andet driftsafsnit var driftsmæssigt nødvendig, og han kunne i valgperioden fortsat godt varetage sine funktioner, ligesom han arbejdsområde og arbejdsvilkår i øvrigt var uforandrede: I forbindelse med omstrukturering af en virksomheds produktion opstod strid om, hvorvidt virksomheden kunne forflytte en syerske, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, fra ét fabriksafsnit og til et andet. Forbundet krævede, at pågældende fortsat skulle være beskæftiget i den afdeling, hvor hun var valgt. – Udtalt, at pågældende ikke skiftede arbejdsområde ved overflytningen, og at hendes arbejdsvilkår ikke blev forringet, herunder indtjeningsmæssigt. Overflytningen skete endvidere til et fabriksafsnit beliggende nogle hundrede meter fra det gamle arbejdssted, og hun ville også efter overflytningen kunne fungere som sikkerhedsrepræsentant dér, idet virksomheden indtil valgperiodens udløb ville give hende den fornødne frihed til at varetage hvervet på forsvarlig måde. Når dertil kom, at overflytningen af pågældende, der var en særdeles kvalificeret syerske og instruktør, skete som led i virksomhedens driftsmæssigt begrundede omstrukturering, kunne overflytningen ikke anfægtes.

FV 6/12 1990, førstemand i butiks grøntafdeling, som samtidig var sikkerhedsrepræsentant, nægtede at acceptere en nødvendig flytning til kolonialafdelingen på grund af dårlige driftsresultater i hans afdeling: En førstemand i en butiks grønt-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 438

sagsafdeling, der var valgt til sikkerhedsrepræsentant, blev afskediget med henvisning til for dårlige driftsresultater efter at han havde nægtet at lade sig flytte tilbage til den stilling, han havde bestridt inden udnævnelsen til førstemand, nemlig i butikkens kolonialafdeling. Der rejstes herefter sag i anledning af, at afskedigelsen hævdedes ikke at have den efter overenskomsten nødvendige tvingende grund. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at den såkaldte nedskrivningsprocent i den pågældende afdeling indtil opsigelsen væsentligt overskred nedskrivningsprocenterne i den første tid efter hans overtagelse af pladsen som førstemand og nedskrivningsprocenterne under den tidligere førstedames ledelse af afdelingen såvel som nedskrivningsprocenterne i andre tilsvarende butikker. Det dårlige resultat var blevet drøftet med den pågældende, og der var ikke fremkommet noget, som indicerede, at det skyldtes omstændigheder, han var uden indflydelse på. Ved vurderingen var det uden betydning, at han i en lang årrække havde været førstemand i kolonialafdelingen, uden at kvaliteten af hans arbejde havde givet anledning til kritik. Det ansås for godtgjort, at det i foråret 1990 måtte stå som nødvendigt for virksomhedens forsvarlige økonomiske drift at ansætte en anden leder af grøntsagsafdelingen, og den pågældende var blevet tilbudt tilbagevenden til en stilling i kolonialafdelingen til samme løn, som han havde fået ved sin udnævnelse til førstemand i grøntafdelingen. Dette havde han imidlertid nægtet at gå ind på. Uanset at den tilbudte stilling indebar en lønnedgang i forhold til stillingen som førstemand i grøntafdelingen, kunne det efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring opsigelsen herefter ikke anses for uberettiget, at opsigelsen var blevet afgivet og fastholdt, da han afslog den tilbudte stilling.

FV 9/9 1987, sikkerhedsrepræsentant kunne ved hjemsendelse ikke opfylde de ham efter arbejdsmiljølovgivningen påhvilende pligter: En isoleringsarbejder var både valgt som tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant. Han blev imidlertid midlertidigt hjemsendt (afskediget) på grund af arbejdsmangel, uagtet der på ansættelsestidspunktet var beskæftiget 16 andre isoleringsarbejdere. – Udtalt, at det måtte lægges til grund, at overenskomstparterne hidtil havde været enige om at praktisere overenskomstens tillidsmandsregler således, at tillidsrepræsentanterne i tilfælde af arbejdsmangel kunne hjemsendes midlertidigt på lige fod med de øvrige. Den stedfundne hjemsendelse kunne herefter ikke betragtes som en tilsidesættelse af overenskomstens tillidsmandsregler, idet den ubestridt skyldtes arbejdsmangel, der medførte hjemsendelse af samtlige isoleringsarbejdere i den sektion, hvor tillidsrepræsentanten var beskæftiget, og idet han efter den omtalte praksis ikke havde noget krav på midlertidig overflytning til en anden afdeling. Som sikkerhedsrepræsentant nød han imidlertid efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter. Dette betød forsåvidt, at han uanset valget til sikkerhedsrepræsentant havde kunnet hjemsendes som sket. Afgørende måtte det imidlertid være, hvorvidt arbejdsmiljølovens øvrige bestemmelser og den i tilknytning hertil udsendte bekendtgørelse nr. 392 af 10. august 1978 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde medfører, at midlertidige afskedigelser i form af hjemsendelse af sikkerhedsrepræsentanter som følge af arbejdsmangel ikke kan finde sted. Af bekendtgørelsens § 13, stk. 4, fremgår, at valget af sikkerhedsrepræsentant er gældende for 2 år, eller indtil arbejdsfunktionen ophører. Denne bestemmelse fandtes naturligt at måtte forstås således, at valget gjaldt indtil endeligt ophør af arbejdsfunktionen, og således at den ikke ganske udelukkede, at en sikkerhedsrepræsentant hjemsendes i kortere tid og i en sådan

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 439

periode fortsat anses for valgt med deraf følgende beskyttelse mod afskedigelse og krav om genansættelse snarest muligt. Forudsætningen herfor måtte imidlertid være, at arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsrepræsentanter er opfyldt – også under hjemsendelsesperioden, i hvilken den hjemsendte sikkerhedsrepræsentant ikke kan forventes at have mulighed for at varetage sine pligter vedrørende sikkerhedsarbejdet behørigt. Da den hjemsendte var valgt som eneste sikkerhedsrepræsentant det pågældende sted, og da afdelingen efter hans hjemsendelse fortsat beskæftigede så mange, at der efter loven og bekendtgørelsen skulle være en sikkerhedsrepræsentant, som kunne deltage i sikkerhedsgruppens løbende arbejde og i givet fald holde kontakt til den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet, havde denne forudsætning for hjemsendelsen ikke været opfyldt. Hjemsendelsen indebar altså en tilsidesættelse af arbejdsmiljølovens bestemmelser. Tilsidesættelsen fandtes imidlertid ikke at give nogen ret til erstatning, da den pågældendes overenskomstmæssige rettigheder ikke var krænket gennem den foretagne hjemsendelse.

FV 30/3 1977, hjemsendelse ved en standsning forårsaget af ulovlig arbejdsnedlæggelse: Udtalt: *„Hjemsendelsen af tillidsmanden og de 2 sikkerhedsrepræsentanter skyldes, at der, så længe produktionsstandsningen består, ikke er arbejdsopgaver, hvorved de kan beskæftiges. Tillidsmanden har fået tilbudt at forblive på virksomheden, men har ikke ønsket at modtage dette tilbud, der måtte ske på bekostning af en af de andre elektrikere. Hjemsendelsen kan under de foreliggende omstændigheder ikke ses som et angreb på den særlige beskyttelse, som er tilsikret en tillidsmand og også sikkerhedsrepræsentanten mod afskedigelse. De hjemsendte er ikke afskedigede, men vil – såfremt de ønsker det – blive genindkaldt, så snart produktionsstandsningen ophører. Antallet af de for tiden beskæftigede elektrikere er 6 – altså under det antal, som ifølge Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. juni 1973 § 2 er fastsat som norm for valg af sikkerhedsrepræsentanter. – Under de således foreliggende omstændigheder finder opmanden ikke, at der ved hjemsendelsen af tillidsmand og sikkerhedsrepræsentanter forligger en overtrædelse af gældende overenskomst. Overensstemmende med det således antagne findes B A/S i det hele at måtte frifindes."* Hjemsendelsen havde fundet sted som følge af en langvarig overenskomststridig konflikt.

FV 26/1 1976, flytning ville hindre hvervets varetagelse: En tillids- og sikkerhedsrepræsentants virksomhed havde medført et fravær fra hans egentlige arbejde på 34,5%, hvilket arbejdsgiveren skønnede var meget belastende for produktionen. Han søgtes derfor flyttet til en anden afdeling. Dette ville ikke berøre hans tillidsmandsstilling og ikke påføre ham nogen lønnedgang. Forbundet mente imidlertid, at flytningen var i strid med reglen om, at sikkerhedsrepræsentanter er beskyttet imod afskedigelser og anden forringelse af deres forhold. – Udtalt at *„Det spørgsmål, der skal afgøres under denne sag, er, om en* ***sikkerhedsrepræsentant*** *kan flyttes til andet arbejde, når flytningen medfører, at han derefter ikke længere kan virke som sikkerhedsrepræsentant. Ved den i sagen citerede bestemmelse i lov om almindelig arbejderbeskyttelse og den sig dertil sluttende bekendtgørelse af 15. juni 1973 er der tillagt en sikkerhedsrepræsentant den samme retsbeskyttelse, som gælder for tillidsmænd. – Opmanden finder ikke, at det vil kunne forenes med indholdet af disse bestemmelser og ganske ville forflygtige det formål, som de tager sigte på, såfremt en sikkerhedsrepræsentant kunne forsættes til andet arbejde under sådanne omstændigheder, at han derved blev …"*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 440

Må en sikkerhedsrepræsentant *forflyttes for, at han kan bestride sikkerhedsarbejdet*, vil han med henvisning til arbejdsmiljøloven kunne kræve bevarelse af sin hidtidige løn – jf. det oven for nævnte om sikringen mod indtægtstab i anledning af hvervets bestridelse.

FV 24/6 1983, bevarelsen af hidtidig løn efter flytning på grund af sikkerhedsarbejdet: Efter at en ansat var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev han overført fra aften- og natarbejde til fast dagvagt med indtægtstab til følge. Han forlangte herefter dette kompenseret med henvisning til arbejdsmiljølovens § 10. – Udtalt, at arbejdsgiveren var forpligtet til at godtgøre indtægtstabet, idet ændringen af arbejdstiden var sket med henblik på forsvarlig udførelse af sikkerhedsarbejdet. Der var ikke grundlag for at begrænse bestemmelsen i lovens § 10 til tilfælde, hvor tabet skyldes en midlertidig afbrydelse af arbejdet. Retten efter arbejdsmiljølovens § 10 antoges endvidere ikke at være et vilkår i ansættelsesforholdet, som var underkastet parternes rådighed, hvilket ville være en forudsætning for, at den kunne bringes til ophør ved opsigelse med det for stillingen gældende varsel.

Afgørelse af uoverensstemmelser

Efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, og bekendtgørelsens § 26 skal uoverensstemmelser om sikkerhedsrepræsentanters *valg, valgbarhed og beskyttelse, herunder spørgsmålet om, hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af disse afgøres ved fagretlig behandling*, jf. arbejdsretslovens § 22. Se herom *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 2.

Dette indebærer en usikker position for uorganiserede, idet organisationernes initiativ jo er afgørende for, om en fagretlig sag overhovedet kan gennemføres, og med hvilket resultat. Det er derfor antaget, at uorganiserede sikkerhedsrepræsentanter kan vælge at få deres sag pådømt ved de almindelige domstole.

U 1983/730 H, uorganiseredes ret til at gå til domstolene: En sikkerhedsrepræsentant, der krævede erstatning for afskedigelse under henvisning til, at der ikke forelå den nødvendige tvingende grund for afskedigelsen, skulle i henhold til den mellem organisationerne gældende overenskomst have dette krav behandlet ved et forligsnævn og derefter af en voldgiftsret, hvis formand var dommer, men som i øvrigt bestod af 2 repræsentanter for hver af organisationerne. Den pågældende sikkerhedsrepræsentant var imidlertid efter sit valg til denne funktion, men før afskedigelsen, trådt ud af sin organisation. – arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3, forudsætter ganske vist, at uoverensstemmelser om beskyttelsen af sikkerhedsrepræsentanter på samme måde som tillidsmænd og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretlig behandling. Men om en sådan afgørelsesmåde var der ikke rejst krav under sagen. Tvisten drejede sig derimod om, hvorvidt pågældende en uorganiseret er bundet af overenskomstens regler om behandling af faglig strid. Anvendelsen af over-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 441

enskomstens regler om forligsnævn og voldgift under de konkrete omstændigheder ikke frembød den nødvendige sikkerhed for en betryggende behandling af sagen, af hvilken grund denne kunne kræves fremmet ved de almindelige domstole. Om det materielle spørgsmål se U 1984/595.

Andre retlige stridsspørgsmål end de ovenfor nævnte, som loven udtrykkeligt henviser til fagretlig behandling, må indbringes for de almindelige domstole.

AT 1980/94 – FV 4/6 1980, faglige voldgiftsretters kompetence i spørgsmål om arbejdsgiverens pligt vedr. sikkerhedsrepræsentanters kurser; sagen angik Arbejdstilsynets vejledning i h.t. arbejdsmiljøloven: Ifølge arbejdsmiljøloven § 9, stk. 3, skal arbejdsgiveren give sikkerhedsrepræsentanter lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i sikkerhedsmæssige spørgsmål. En murersvend blev i januar 1980 valgt til sikkerhedsrepræsentant, men virksomheden tilmeldte ham først til deltagelse i et sikkerhedskursus i maj-juni 1980. Dette fandt man fra forbundets side var for sent, og da det ikke lykkedes at få virksomheden til at acceptere en fremrykning af uddannelsen, indledtes en faglig voldgiftssag om spørgsmålet. – Antaget, at sagen ikke angik en overenskomstbestemmelse, men derimod Arbejdstilsynets vejledning i henhold til Arbejdsmiljøloven, samt at afgørelse af det rejste spørgsmål ved faglig voldgift herefter kun kunne kræves, såfremt der i lovgivningen om arbejdsmiljø var hjemmel hertil. Dette antoges ikke at være tilfældet. Sagen herefter afvist efter krav fra den indklagede arbejdsgiver.

FV 18/3 1998, uoverensstemmelse om arbejdsgiverens pligt til at lade en sikkerhedsrepræsentant gennemgå foreskrevet kursus: Antaget, at en uoverensstemmelse om arbejdsgiverens pligt til at lade en sikkerhedsrepræsentant gennemgå foreskrevet kursus skulle afgøres af Arbejdstilsynet, der evt. kunne pålægge bøde for overtrædelser, og kun tvister om løntab m.v. skulle afgøres ad fagretlig vej. Forbundets krav angående arbejdsgiverens pligt til at lade pågældende gennemgå uddannelsen hvilede ikke på en overenskomstbestemmelse, men kunne alene støttes på uddannelsesbekendtgørelsen, hvorfor der ikke kunne pålægges bod.

FV 25/1 1995, antallet af sikkerhedsrepræsentanter: En virksomhed beskæftigede mellem 50 og 25 medarbejdere alt efter sæsonen. De pågældende arbejdede i 5 separate bygninger, og for disse 5 produktionsområder var der én arbejdsleder, men to tillidsrepræsentanter. Medarbejderne mente nu på grundlag af overenskomsten, ifølge hvilken reglerne for valgbarhed og afskedigelse af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter var de samme, at de også havde ret til at vælge to sikkerhedsrepræsentanter. Det protesterede arbejdsgiveren imidlertid imod med henvisning til, at sikkerhedsarbejdets organisering og dermed antallet af sikkerhedsrepræsentanter ikke fremgik af overenskomsten, men var reguleret af arbejdsmiljøloven. – Opmanden afgjorde sagen i arbejdsgivers favør, men udtalte, at også virksomhedens sikkerhedsorganisatoriske opbygning efter arbejdsmiljølovens §§ 6 og 7 var undergivet Arbejdstilsynet.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 442

4. EU-medarbejderråd

Ordningen

Ved lov nr. 371 af 22/5 1996 om europæiske samarbejdsudvalg (burde retteligt være kaldt medarbejderråd) har Folketinget gennemført EU-direktiv nr. 94/45/EF, som hjemler indførelse af en særlig informations- og konsultationsordning i grænseoverskridende, større virksomheder i EU. Direktivet kan ifølge sit indhold også føres ud i livet gennem kollektiv overenskomst, og en sådan overenskomst må for så vidt gerne hjemle en informations- og høringsordning af anden indretning end den, direktivet instituerer.

Den danske opfølgningslov („implementerings"lov) er indrettet som følger:

Lovens angivelige formål er ifølge § 1 at forbedre lønmodtagernes muligheder for information og høring/konsultation om spørgsmål, der *berører ansatte i flere medlemsstater* i dele af eller hele virksomheden eller koncernen.

Ifølge lovens § 10 *skal* arbejdsgiveren gå i gang med at finde en informations- og konsultationsordning, når der tages initiativ fra tilsammen 100 ansatte i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen i to lande, *og* pågældende virksomhed/koncern har mere end 1.000 ansatte samt mindst 150 ansatte i mindst to virksomheder/bedrifter i mindst to lande (jf. §§ 4 og 5). Men fællesskabsvirksomheden eller -koncernen *kan* meget vel af egen drift gå i gang med at etablering en ordning, selv om den ikke mønstrer det nævnte antal medarbejdere (jf. § 10).

Hvis anmodningen kommer fra det fornødne antal medarbejdere i en virksomhed/koncern af den krævede størrelse, skal virksomhedsledelsen således ifølge loven iværksætte en *nærmere beskrevet procedure* for at opnå en aftale om en informations/konsultationsordning. Ledelsen skal herunder i første omgang sørge for, at der nedsættes et særligt forhandlingsorgan, jf. lovens kapitel 4, bestående af mindst 3 og højst 17 medlemmer, og i øvrigt sammensat efter reglerne i lovens § 11, stk. 5. Dette organ er dernæst forankring for forhandlinger om en informations- og konsultationsordning. Forhandlingerne med forhandlingsorganet skal senest påbegyndes 6 måneder efter, at anmodningen om iværksættelse af proceduren er fremsat fra lønmodtagerside. Forhandlingsorganet kan dog efter § 15 (med kvalificeret flertal) beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlin-

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 443

gerne. Træffes ingen sådan beslutning, *skal* forhandlingerne med ledelsen munde ud i en aftale om en ordning.

Det er meget langt *op til forhandlingsorganet at aftale, konkret hvilken ordning, der skal indføres* til opnåelse af den tilsigtede information og konsultation. Og man kan her ifølge § 1 vælge *enten* oprette et EU-medarbejderråd inden for nogle i loven opridsede meget vide rammer *eller* at indføre en anden informations- og konsultationsprocedure, hvis indhold man aftaler sig frem til. Ønskes et medarbejderråd, parterne meget frit aftale, hvordan dette skal sammensættes, hvilke beføjelser det skal have, hvordan det skal fungere, og hvilke økonomiske muligheder det skal have til rådighed. Parterne kan altså for så vidt også vælge at etablere et grænseoverskridende paritetisk sammensat samarbejdsudvalg efter traditionel dansk model.

Hvis forhandlingsorganet og ledelsen aftaler det, eller hvis ledelsen ikke indleder forhandlinger senest 6 måneder efter, anmodning er fremsat, eller hvis parterne ikke når til enighed senest 3 år efter, at anmodningen er fremsat, *skal* der nedsættes et EU-medarbejderråd i overensstemmelse med nogle særlige, subsidiære regler i lovens kapitel 5. Disse subsidiære regler er meget detaljerede, fordi de jo forudsættes at skulle anvendes i tilfælde, hvor parterne ikke selv har ordnet sig ved aftale.

I overensstemmelse med dansk tradition bestemmes det i øvrigt i § 3, at lovens regler *ikke finder anvendelse, når arbejdsmarkedets parter indgår en overenskomst, der stiller lønmodtagerne mindst lige så godt som efter direktivet*.

Loven *ændrer ikke gældende danske overenskomster om samarbejdsudvalg el. lign.*, selv om de emner, som er genstand for information og konsultation efter loven, ligner de emner, som normalt drøftes i danske samarbejdsudvalg. Den udgør således kun et supplement til disse regler, og beskæftiger sig alene med at sikre lønmodtagerne på *tværs af landegrænserne*.

Afskedigelsesbeskyttelsen

Ifølge lovens § 33 er medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af et EU-medarbejderråd *beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område*. Bestemmelsen er formuleret på samme måde som bestemmelsen om sikkerhedsrepræsentanters beskyttelse i § 10, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, hvorfor praksis herfra vil være anvendelig. Se om denne praksis ovenfor under 3.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 444

Det er beskyttelsesreglerne i det land, hvor pågældende er beskæftiget, der finder anvendelse.

Sikringen mod indtægtstab

Endvidere har arbejdsgiveren ifølge lovens §§ 16 og § 28, stk. 2-3, *pligt til at dække udgifter og løntab* i forbindelse med det særlige forhandlingsorgans og det i henhold til de subsidiære forskrifter udpegede EU-medarbejderråds aktiviteter. Der sigtes herved antagelig til deltagelse i det særlige forhandlingsorgans eller EU-medarbejderrådets møder hhv. møder, der gennemføres i h.t. aftale om en informations- og høringsprocedure. Ligeledes må reglen antages at sikre aflønningen af (ansatte) lønmodtagerrepræsentanter under ordningen i forbindelse med ethvert andet nødvendigt fravær i forbindelse med løsningen af deres opgaver.

Ændringer af ansættelsen

Ifølge lovens § 33 er medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af et EU-medarbejderråd også *beskyttet mod forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område*.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 445

Litteratur

Bentzon, A. Drachmann: *Anmeldelse af Knud Illum, Den Kollektive Arbejdsret*, U 1940 B s. 59

Betænkning vedrørende tillidsmænd og bedriftsråd, udbyttedeling m.v. fra arbejdskommissionen af 1925

Bruun, Niklas m.fl.: *Den nordiska modellen – fackforeningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i främtiden* (Lund 1990)

Bundvad, Kaj, Eiler Jensen og Chr. Christiansen: *Tillidsmandskundskab* (3. udg., 1950)

Brink, Jørgen Ulrik og H. Marstrand Dahl: *Afskedigelsesnævnets Praksis* (2. udg. 1986) s. 163 ff

Brink, Jørgen: *Sanktionering af overenskomststridige tillidsmandsafskedigelser*, Arbejdsretligt Tidsskrift 1984 s. 268

Christensen, C. Ove og Verner Sørensen: *Ny arbejdsret* (1983) s. 228 ff

Christensen, C. Ove: *Arbejdsretlige problemer*, Juristen 1963/348

Christensen, C. Ove: *Arbejdsmarkedets nye grundlov, Hovedaftalen af 18. november 1960*, Socialt Tidsskrift 1962/350

Christensen, C. Ove: *Bemærkninger til Hovedaftalen af 18. november 1960*, Juristen 1961/261

DA: *En tillidssag – tillidsmandsreglerne* (1990)

DA: *Bestyrelsesarbejde i teori og praksis* (1998)

DA og DI: *Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer* (1993)

Degerbøl, Jens og Allan Rise: *Grundregler i Dansk Arbejdsret* (8. udg. 1981) s. 177 ff m. tillæg 1984.

Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen: *Tillidsmanden i Klassekampen* (1972)

Emborg, Oluf og Peer Schaumburg-Müller: *Offentlig arbejdsret* (1998) s. 350 ff

Falk, Mogens og Steen A. Rasmussen: *Tillidsmanden og sikkerhedsrepræsentanten* (1990)

Finansministeriet: *Personaleadministrativ Vejledning*, kap. 6.

FTF: *Organisation og Tillidsmand* (1979) s. 97 ff

Gjerulff, Th.: *Anmeldelse af Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret*, U 1973 B/54 f.

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 446

Hasselbalch, Ole: *Kollektivarbejdsretten* (2. udg., 1999) afsnit XXIV, 6.2.1.
Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten* (2. udg. 1997), s. 267 ff, 463 ff, 504 f, 548 ff, 925 ff
Hasselbalch, Ole: *Foreningsret* (2. udg., 1992)
Hasselbalch, Ole: *Arbejdsrettens almindelige Del* (1984) s. 64, 93 ff, 268
Illum, Knud: *Den Kollektive Arbejdsret* (3. udg., 1964) s. 208 ff
Illum, Knud: *Dansk Tillidsmandsret* (2. udg. 1959)
Illum, Knud: *Tillidsmandsbeskyttelsens udstrækning og karakter* (1965)
Jacobsen, Per: *Kollektiv Arbejdsret* (5. udg., 1994) s. 657 ff.
Jacobsen, Per: *Den nye hovedaftale mellem LO og DA*, Ugeskrift for Retsvæsen 1981 B s. 175 f
Jacobsen, Per: *Om tillidsmandens ret til sin stilling*, U 1963 B/101
Kjærbøl, Johs.: *Tillidsmandssystemets udvikling og muligheder* (1929)
Konow, Lennart: *Kommunal Ansættelse* (1997)
Konow, Lennart: *Ansættelses- og arbejdsret i det offentlige* (1997)
Kristiansen, Jens: *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret* (1997) s. 193
Rise, Allan og Poul Skibelund: *Overenskomstfortolkning ved faglig Voldgift* (1992) s. 589 ff
Rise, Allan: *Overenskomstfortolkning ved faglig Voldgift* (5. udg. 1983) s. 543 ff samt supplementshæfter
Rise, Allan: *Tillidsmandsinstitutionen belyst ved Retspraksis*, Ugeskrift for Retsvæsen 1945 B s. 1 ff. Revideret og nyoptrykt 1951
Socialforskningsinstituttets publikationer nr. 11/1963: *Tillidsmandsinstitutionen i dansk Industri*
Socialforskningsinstituttets publikation nr. 13/1969: *Tillidsmandsinstitutionens effektivitet*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 447

Stikordsregister

Accept af tillidsmand uanset manglende overholdelse af valgreglerne *47ff*
Adressaten for opsigelse af lokalaftale *366*
Advarsel til tillidsmanden ved misligholdelse *386ff*
Advarslers betydning for bortvisningsretten *113*
Afbrydelse
inden fagretlig afgørelse om afskedigelse *258ff*
inden forhandling om opsigelse af tillidsmanden *242ff*
Afdeling, ret til valg i hver virksomhedsa. *55ff*
Afdelingen, som grundlag for valg af sikkerhedsrepræsentant *422f*
Afdelingsopbygning, ændring af, betydning for tillidsmandshvervet *402*
Afgivelse af opsigelse *218f*
inden fagretlig afgørelse om afskedigelse *262ff*
Afgørelse af tvister om tillidsmandsafskedigelser *251ff*
Afkald på afskedigelsesbeskyttelsen *107*
på rettigheder efter overenskomsten *367*
på tillidsmandshvervet *395f*
Afskedigelser
af bestyrelsesrepræsentanter *414f*
af medlemmer af forhandlingsorgan og medarbejderråd i h.t lov om europæiske samarbejdsudvalg *443f*
af samarbejdsudvalgsmedlemmer *410*
af sikkerhedsrepræsentanter *426ff*
af tillidsmænd *19f, 102ff*
i strid med foreningsfrihedsloven *33*
p.g.a. fortrinsret for uddannede i faget *31*
p.g.a. misligholdelse af pligter *386f*
p.g.a. protest mod arbejdsgiverbeslutning *30*
p.g.a. virksomhedens forhold *186ff*
Afskedigelser,
forestående *333, 339*
tillidsmandens medvirken ved *357*
Afskedigelsesnævn ved tillidsmandsafskedigelser *252*
Afskedigelsesretten *39f*
Afskedigelsessager *334*
tilrettelæggelse af *305f*
Arbejdsretten, behandling af afskedigelsessager *305f*
Aftaleloven *363*
Aftaler
i samarbejdsudvalget *383*
tillidsmandens medvirken ved indgåelse af *358ff*
Akkord *366*
Akkordarbejdere, valg af som tillidsmand *73, 75*
Akkordforhold *75, 111f*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 448

Akkordløn *429, 430, 433, 434, 436*
Aktiebogen *413*
Aktieselskabsloven § 26, stk. 2 *413*
Aktieselskabsloven § 49 *411*
Aktieselskabslovens § 57 *413*
Aktieselskabslovens § 160 *414*
Aktieselskabslovens § 161 *414*
Aktieselskabslovens § 178 *414*
Alder, betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
Aldersgrænse som afskedigelsesgrund *186*
Alkohol *143, 150*
a.forbud *133*
a.misbrug hos den valgte sikkerhedsrepræsentant *421*
Anciennitet, sikkerhedsrepræsentanters *420*
betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
betydning ved afskedigelse *213*
udregning *77ff*
ved tillidsmandsvalg *76ff*
Anpartsselskabsloven § 22 *411*
Ansvar
bestyrelsesmedlemmer *414*
tillidsmandens arbejdsretlige *385ff*
Ansættelsen, betingelser vedr. organisationstilhør ved *32f*
Ansættelser, forestående *333*
Ansættelseslovgivningen *358f*
Ansættelsessted, som valgbarhedsbetingelse *70f*
Antagelser, tillidsmandens medvirken ved *357*
Antal af lønmodtagerrepræsentanter i Danmark *27*
Antallet af tillidsmænd i virksomhed *50f*
Antal beskæftigede
betydning for tillidsmandsvalg *65ff*
fald i *404*
i afdelingen, betydning ved tillidsmandsvalg *55, 420*
krav vedr. som valgbetingelse *54*
opgørelse af *68ff*
Arbejdets art, tillidsmandens a.a. som valgbarhedsbetingelse *72*
Arbejdsgiverens ret til at få underretning om tillidsmandsvalg *92f*
Arbejdsgiverorganisationens ret til at få underretning om tillidsmandsvalg *93f*
Arbejdsleders kompetence *369*
Arbejdsløshed,
betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
erstatning for a. ved ulovlig afskedigelse *284*
Arbejdsløshedsdagpenge *303f*
Arbejdsmangel
betydning for opsigelsesvarslet *238ff*
opstår først efter opsigelsen, men inden fratrædelsen *219*
som afskedigelsesgrund *123, 186ff*
Arbejdsmiljølovens § 6 *417, 418*
Arbejdsmiljølovens § 7 *419*
Arbejdsmiljølovens § 9 *419*
Arbejdsmiljølovens § 10 *443, 426f, 440*
Arbejdsnedlæggelser, adfærd ved som afskedigelsesgrund *177ff*
Arbejdsområde
karakter af virksomhedsafdelinger *56*
som grundlag for valg af sikkerhedsrepræsentant *422f*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 449

Arbejdsopgavernes forskellighed, betydningen af ved tillidsmandsvalg *59*
Arbejdsordning, omtvistet *355*
Arbejdsplanlægning som afskedigelsesgrund *190f*
Arbejdsretsinformation *26*
Arbejdsretsloven *21*
Arbejdsretslovens § 9 *251*
Arbejdsretslovens § 10 *253*
Arbejdsretslovens § 12 *251*
Arbejdsretslovens § 22 *251, 440*
Arbejdsretslovens § 12 *281ff*
Arbejdsretten *278ff*
kompetence vedr. tillidsmandsafskedigelser *251ff*
Arbejdssedler, udfyldning af *136*
Arbejdssikkerheden, tillidsmandens medvirken ved *358*
Arbejdsstedet
betydningen af ved tillidsmandsvalg *61*
som grundlag for valg af sikkerhedsrepræsentant *422f*
Arbejdstiden
forsømmelser af som afskedigelsesgrund *135, 138ff*
omlægninger, forestående *339*
overholdelse *139*
tilrettelæggelse, tillidsmandens medvirken ved *358*
ændringer af a. for sikkerhedsrepræsentanter *436*
ændring af som alternativ til afskedigelse *198f*
Arbejdstilsynet *419*
Arbejdsvægring som afskedigelsesgrund *125ff*

Bedrageri, tillidsmandens *121*
Bemyndigelse, begrebet *362*
Berettigelsen til bodsbeløbet *281ff*
Beskyttelsen af tillidsmænd *102ff*
Beskæftigelseskrav ved tillidsmandsvalg *76ff*
Beslutning om afskedigelse, bør træffes på højt niveau *122, 123*
Bestyrelsesarbejde i selskaber *413f*
Bestyrelsesrepræsentanter *28, 44*
Bestyrelsesrepræsentation *384f, 410ff*
tillidsmandens relation til *384f*
Betaling
for bestyrelsesrepræsentanters arbejde *415f*
for samarbejdsudvalgsmedlemmers arbejde *410*
Se også indtægtstab
Betalingsstandsningsboer *411*
Betingelser for valg, vedr. forholdene på arbejdspladsen *53ff*
Bevarelse af stillingen
efter ulovlig afskedigelse *257ff*
under afskedigelsessag *242ff*
Bevisbyrde
for adskilte virksomhedsafdelinger *56*
for afskedigelse *107ff*
for den valgtes manglende dygtighed *81*
for lovligt tillidsmandsvalg *89*
for overholdelse af hensigtserklæring *341*
for tillidsmandens kvalifikationer ved afskedigelse *201ff, 205f, 208f, 212*
for tvingende afskedigelsesgrund *122*
Bindende
aftaler, *369*
valgperiode *396*
Bipligter, krænkelse af som afskedigelsesgrund *146ff*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 450

Bod
forbundets bodsansvar *390*
forbundsafdelingens bodsansvar for klub *391*
for afskedigelse af talsmænd på overenskomstområder uden sædvanlige tillidsmandsregler *38*
for overtrædelse af afskedigelsesregler *251ff, 255*
for overtrædelse af arbejdsgivers informationspligt *343f*
for overtrædelse af forhandlingsforpligtelse *340, 390*
for overtrædelse af procedureregler for afskedigelse *242ff, 246*
for overtrædelse af reglerne om fagretlige behandling af tillidsmandsafskedigelser *120*
for overtrædelse af samarbejdspligter *390*
for overtrædelse af tillidsmandens pligter *389ff*
fredspligten, bod for overtrædelse af *390*
klubbens bodsansvar *390*
klubformandens optræden som bodsgrundlag *391, 392*
lokalafdelingens bodsansvar *390*
tillidsmandens medvirken som undskyldende omstændighed ved arbejdsgivers overenskomstbrud *359*
tillidsmandsmøde, bodshæftelse for vedtagelser på t. *392*
udmåling af ved ulovlig afskedigelse *278ff*
Bodsansvar, tillidsmandens *385f*
Bortfald af tillidsmandsbeskyttelsen ved hvervets ophør *313ff*
Bortfald af tillidsmandshvervet uden afskedigelse *400f*
ved dets misligholdelse *385*
Bortfald af tillidsmandsreglerne *408*
Bortfald af tillidsmandsstillingen *389*
Bortflytning til anden afdeling, betydning for tillidsmandshvervet *399f*
Bortvisning *110, 113ff*
betingelser *117*
uanset procedureregler for afskedigelse *119ff, 246ff, 269*
Brancheoverenskomst, se fagoverenskomst
Børnepasningsorlov, betydning for tillidsmandshvervet *399f*
Børnepasningsproblemer *138*

Chikane
fra arbejdsgiver *107*
stillingsændring som c. *316*
tillidsmandens c. af kolleger som afskedigelsesgrund *173f*
Cirkulære fra fagforeningen om lønfastsættelsen *356f*

Dagsedler, ukorrekte *139*
Dagsorden
for møde med tillidsmandsvalg *88*
opførelse af tillidsmandsvalget på *90*
Deltagelse
i tillidsmandsvalg, retten til *88, 89, 90*
i valg af sikkerhedsrepræsentanter *419*
Deltidsansattes valgbarhed *86*
Deltidsbeskæftigelse som alternativ til afskedigelse *198f*
Disciplinbrud *137*
som afskedigelsesgrund *130ff*
Disciplinære afskedigelsesgrunde *123*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 451

Diskretionspligten i samarbejdsudvalget *381f*
Driftsmæssig grund
for afskedigelser *186ff*
for ændring af tillidsmandsstillingen *316*
Driftsøkonomisk skøn, virksomhedsinddeling efter *55*
Drikfældighed ved tillidsmandsvalg *83*
Dygtighedskrav ved tillidsmandsvalg *80f*
Dårligt arbejde som afskedigelsesgrund *143ff*

Efterfølgende opdagelse af tillidsmandsbeskyttelsen *123*
Egen opsigelse eller afskedigelse? *107ff*
Egnethed
sikkerhedsrepræsentanters *421f*
ved tillidsmandsvalg *81ff*
Eksempel, tillidsmandens pligt til at være e. *114ff, 136, 137*
Eksklusivklausuler *31f*
Eksterne bestyrelsesmedlemmer *415*
Elever *74, 111*
Enighed om repræsentationsordning *54*
Erhvervsdrivende fonde, lov om, § 22 *411, 414*
Erstatning
for retsstridige afskedigelser *30*
for tabt opsigelsesvarsel *256ff*
for ulovlig afskedigelse, betydning for dagpengeretten over for A-kassen *303f*
terminologi *284f*
udmåling af ved ulovlig afskedigelse *278ff, 283ff, 285*
Erstatningsansvar, fagforeningers for foreningsfrihedskrænkelser *33*
EU *25*
EU-medarbejderråd *44, 442ff*
Europæiske medarbejderråd *442ff*
EU-samarbejdsudvalg *442ff*
Europæiske samarbejdsudvalg *442ff*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 1 *443*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 3 *443*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 4 *442*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 5 *442*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 10 *442*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 11 *442*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 15 *442*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 16 *444*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 28 *444*
Europæiske samarbejdsudvalg, lov om § 33 *443, 444*

Fagforeningens ret til at bestemme fremgangsmåden ved tillidsmandsvalg *87, 50ff*
Fagforeningsformand, valg af som tillidsmand *75f*
Fagforeningshverv, tillidsmandens *75f*
Fagforeningstilknytning
betydningen af ved tillidsmandsvalg *57*
som valgbarhedsbetingelse *71f*
Faglig forskel i arbejdet, betydningen af ved tillidsmandsvalg *62*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 452

Faglig voldgift
behandling af afskedigelsessager *305f*
vedr. sikkerhedsrepræsentanters stilling *440ff*
Faglige forskelle i arbejdet, betydning for tillidsmandsvalg *55*
Fagretlig behandling, pligten til at gennemføre inden bortvisning *119ff*
Fagligt møde
deltagelse i, betydning ved tillidsmandsvalg *83*
etablering af som afskedigelsesgrund *164ff*
Fagligt arbejde ud over tillidsmandshvervet *328*
Fagorganisationens ret til
at godkende tillidsmandsvalg *93*
at blive underrettet om tillidsmandsvalg *93*
Fagoverenskomst, ordninger i strid med *359*
Fagretlig efterprøvelse af afskedigelser *41*
Fagretlig behandling
af afskedigelser *104, 242ff, 250*
af sikkerhedsrepræsentanters stilling *440ff*
pligten til at rejse *368*
Fagretlige sager
tillidsmandens rejsning af *339*
tillidsmandens rolle ved *334*
Familiemæssig belastning ved tillidsmandsvalg *82*
Fejlrettelse, tillidsmandens vægring ved at rette fejl *131*
Feriehavende
medtælling i grundlaget for valg
af sikkerhedsrepræsentanter *417*
ved tillidsmandsvalg *69f*
Ferieplanlægingen, tillidsmandens medvirken ved *358*
Filial, ret til valg i hver virksomhedsf. *55ff*
Flere, ret til valg af flere tillidsmænd *50ff*
Flytning
af sikkerhedsrepræsentanters *432, 439*
af tillidsmanden *315ff*
Folkeretlige regler *29f*
For sent fremmøde *135, 139*
Forbedret ordresituation efter opsigelse p.g.a. arbejdsmangel *220*
Forbundafdelingens bodsansvar for klub *391*
Forbundets bodsansvar *390*
Foreningsfrihed *18*
i h.t. funktionærloven *33f*
Foreningsfrihedsloven *32f*
Forflyttelse, se ændring
af sikkerhedsrepræsentanter *429, 436ff*
Forhalelse af afskedigelsessag *246ff, 262, 277*
Forhandlere i h.t. funktionærloven *34*
Forhandling
af afskedigelser *104*
kravet på *339ff*
om løn- og arbejdsvilkår, krav på efter funktionærloven *33ff*
om opsigelse af tillidsmanden *242ff*
tillidsmandens ret til *334*
Forhandlingsberettigede organisationer *34*
Forhandlingskompetence, talsmænds uden for overenskomstområderne *37f*
Forhandlingsorgan efter lov om europæiske samarbejdsudvalg *442f*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 453

Forhandlingspligt *345ff*
indebærer ikke pligt til at nå et resultat *348ff*
tidspunktet for *348*
Forhandlingspligter bod for overtrædelse af *390*
Forhandlingsprotokol *36*
Forlig
i konkrete sager *367*
om lovhjemlede ansættelsesgoder *359*
vedr. rettigheder hjemlet i fagoverenskomsten *359*
Forlænget opsigelsesvarsel *238ff*
Formelle fejl ved tillidsmandsvalg *89*
Formidling, tillidsmandens rolle ved *17*
Fornærmelige beskyldninger som afskedigelsesgrund *147ff*
Forringelse
af overenskomstens goder *360*
af sikkerhedsrepræsentantens stilling *426*
Forsømmelse
betydning for anciennitet ved tillidsmandsvalg *79f*
som afskedigelsesgrund *125ff, 138*
Fortolkning af aftaler *373ff*
Fortrolighed, i samarbejdsudvalget *381*
Fortrædigelsesklausuler *222ff*
Forvarsel for stillingsforandring *316*
Frasigelse af tillidsmandshvervet *395, 396*
Fratrædelsers realitet *221*
Fratrædelsesgodtgørelses betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
Fratræden
bortfald af tillidsmandshvervet ved *398f*
sikkerhedsrepræsentanters *423f*
Stillingsændring, se ændring
sikkerhedsrepræsentanters s. *423*
Fravigelighed, arbejdsmiljølovens *430, 435*
Fravigelse fra overenskomsten med tillidsmandens accept *351ff*
Fravigelse fra overenskomstens valgregler *47ff*
Fravær
betydning for anciennitet ved tillidsmandsvalg *79f*
betydning for tillidsmandshvervet *398*
sikkerhedsrepræsentanters *424*
som afskedigelsesgrund *125ff, 142*
uberettiget *136*
Fraværende, valg af *47, 86*
Fredspligten, bod for overtrædelse af *390*
Fremgangsmåden ved afskedigelser *104ff*
sanktionen for krænkelse af *278ff*
Fremgangsmåden ved tillidsmandsvalg *46, 87ff*
Frihed
til fagforeningsarbejde *32*
til tillidsmandsarbejde *327ff*
Frister for forhandling om afskedigelse af tillidsmanden *250ff*
Frivillig opgivelse af hvervet som sikkerhedsrepræsentant *420f*
Frivillig tilbagetræden, sikkerhedsrepræsentanters *424*
Fuldmagt
begrebet *362*
pligten til at fremlægge *36*
stemme ved tillidsmandsvalg *89*
talsmænds uden for overenskomstområderne *37f*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 454

til at udøve sædvanlige tillidsmandsfunktioner *362ff*
Funktionærloven, betydning for foreningsfriheden *33f*
Funktionærlovens § 2 b *256, 304*
Funktionærlovens § 10 *31, 33ff*
Fusion af virksomheder *63f*
Fyraften *139, 140*
Fysisk blokade, deltagelse i som afskedigelsesgrund *164ff*
Fysisk nødvendighed for afskedigelse *123*
Fællestillidsmand *363*
kompetence *364, 397*
Færdselsret mellem virksomhedsafdelinger, betydningen af ved tillidsmandsvalg *58*

Genansættelse
efter overtrædelse af procedureregler for afskedigelse *242ff*
efter ulovlig afskedigelse *257ff*
uanset forholdets ødelæggelse *270ff*
Genansættelsesret, betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
Genantagelse efter hjemsendelse *221ff*
Genindtræden efter hjemsendelse *221ff*
Gennemførelsen af tillidsmandsvalg *87ff*
Geografisk afstand, virksomhedsafdelingers, betydningen af ved tillidsmandsvalg *55, 56, 57, 58, 59, 60, 64*
Godkendelse af tillidsmandsvalg *91ff*
Godtgørelse
terminologi *284f*
udmåling af ved ulovlig afskedigelse *278ff*
ved ulovlige tillidsmandsafskedigelser *256ff*
Grove misligholdelse, tillidsmandens *113*
Se også bortvisning
Grundløse klagesager *339*
Gyldighed
af sikkerhedsrepræsentantvalg *419f*
af tillidsmandsvalg *46*

Hemmelig afstemning, krav om ved tillidsmandsvalg *88*
Hemmeligholdelsesinteresse, i samarbejdsudvalget *381*
Hensigtens betydning for fortolkningen af aftaler *373f*
Hensigtserklæringer *341, 350f*
Historie, tillidsmandsordningens *18ff*
Hjemmearbejdere, ved tillidsmandsvalg *70*
Hjemsendelse *221ff*
afskedigelsesværnets betydning ved h. *317*
betydning for anciennitet ved tillidsmandsvalg *79f*
betydning for tillidsmandshvervet *398f*
hjemsendt eller afskediget *221ff*
sikkerhedsrepræsentanters h. *438, 439*
Honorar for arbejdet i selskabsbestyrelser *415f*
Hovedaftalen *19f*
Hovedaftalens § 4 *256, 304*
Hovedaftalen § 8 *238, 242, 317, 325f*
Husaftaler *17*
Høring
efter lov om europæiske samarbejdsudvalg *442ff*
ved afskedigelse af tillidsmanden *242ff*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 455

Høringspligter, arbejdsgivers *344ff*

Ideel nødvendighed for afskedigelse *123*
Illoyal henvendelse til kunder, advarsel ved *387f*
Illoyalitet som afskedigelsesgrund *147ff*
Illum, Knud *26*
Indblanding i tillidsmandsvalg, arbejdsgivers *90, 91*
Individuelle tilsagn om tillidsmandsstatus *42ff, 48*
Indkaldelse af selskabsbestyrelser *413*
Indsigelser mod tillidsmandsvalg *91ff, 98ff*
Indskrænkning som afskedigelsesgrund *187ff*
Indskrænkninger i arbejdsstyrken, betydning for sikkerhedsrepræsentanter *425f*
Indtil-videre ansættelser *112f*
  indtil-videre ansættelse som valgbarhedsbetingelse *73f*
Indtræden, tillidsmandsbeskyttelsens *306ff*
Indtægtstab
  bestyrelsesrepræsentanters *415f*
  forhandlingsorganmedlemmers og EU-medarbejderrådmedlemmers *444*
  samarbejdsudvalgsmedlemmers *410*
  sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
  ved deltagelse i valg af sikkerhedsrepræsentanter *423*
  ved deltagelse i valg af tillidsmand *91*
Ineffektivitet som afskedigelsesgrund *143ff*
Information
  efter lov om europæiske samarbejdsudvalg *442ff*
  til selskabsbestyrelser *413*
Informationsmøde, deltagelse i som afskedigelsesgrund *141*
Informationspligt, arbejdsgivers *340, 341*
  adressaten for *342*
  formen for informationen *342f*
  hurtigheden af *341f*
  i samarbejdsudvalget *380ff*
  indholdet af *342*
Inkompetent arbejdsleder, vægring ved at efterkomme ordrer fra *130*
Institution, ret til valg i hver i. *55ff*
Instrukser, manglede efterlevelse af, advarsel ved *386*
Internationale konventioner *29f*

Jacobsen, Per *26*
Jobskift, erstatning for ved ulovlig afskedigelse *284*

Kasseindslag *134, 156*
Klub *17, 366*
  bodsansvar *390*
  passivitet over for k.s ulovligheder *391*
  som overenskomstpart *392*
Klubformand
  klubformandens optræden som bodsgrundlag *391, 392*
  tillidsmanden som k. *333*
Kolleger
  forlig på kollegers vegne i konkrete sager *367f*
  tillidsmandens fuldmagt for *363*
Kollegiale relationer, arbejdsgiverens problematisering af *220*
Kollektive lokalaftaler om tillidsmandsordninger, opsigelse af *44*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 456

Kollektive afskedigelser, loven om *357*
Kompetence
de lokale parters *362*
forhandlingsk. på arbejdsgiverside *368f*
Koncernrepræsentation *412f*
Koncipistens risiko *377*
Konkurrencehandlinger som afskedigelsesgrund *158ff*
Konkurrerende afskedigelsesårsager *230f*
Konkurs som afskedigelsesgrund *194*
Konkurslovens § 14 *44, 411*
Konsultation efter lov om europæiske samarbejdsudvalg *442ff*
Konsultationspligt, se forhandlingspligt
Kontinuerlige ansættelser *110, 111*
Kontrolforanstaltninger, gennemførelse af, tillidsmandens medvirken ved *358*
Kontrolurstempling *135*
Kreditorudvalg *44, 411*
Krænkende adfærd som afskedigelsesgrund *147ff*
Kumulation af krav *304*
Kursusdeltagelse, sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
Kutyme
for aftales administration, betydning for fortolkningen *375f*
for ekstra tillidsmand *66*
for fravigelse af valgreglerne *47ff*
for tillidsmandsordning *42ff, 49*
Se også praksis
Kvalifikationsbedømmelsen ved afskedigelse *199ff*
Kvalifikationskrav, sikkerhedsrepræsentanters *421f*
Langsomt arbejde som afskedigelsesgrund *143ff*
Ledelsesbeføjelsen, tillidsmandens indgreb i *115f, 170ff*
Ledelsesfællesskab, betydningen af ved tillidsmandsvalg *60*
Ledelsesstruktur, ændring af l., betydning for tillidsmandshvervet *402*
Ligeartet arbejde, krav på overflytning til i stedet for afskedigelse *199ff*
Ligestilling i selskabsbestyrelser *413*
Lighedsprincip, forvaltningsrettens *34*
Litteratur om tillidsmænd *26*
Loft over akkorderne *366*
Lokalafdelingens bodsansvar *390*
Lokalaftaler *17, 360ff, 370ff*
fuldmagten til at indgå *362ff*
fuldmagten til opsigelse af *366*
om fravigelse fra valgreglerne *47ff*
om tillidsmandsstatus *42ff*
overenskomsten hjemler ret til særlig l. *351ff*
tillidsmandens medvirken ved *358ff*
Lokale tilstedeværelse, betydningen af *17*
Lokalforhandling, tillidsmandens rolle ved *334*
Lokalløn *34*
Lokalt tilsagn om tillidsmandsstatus *313f*
Lov om afskedigelse p.g.a. foreningsforhold *32f*
Lov og ærbarhed, aftaler mod *31*
Lukning som afskedigelsesgrund *187ff*
Lydighedsnægtelse som afskedigelsesgrund *129ff*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 457

Lønfastsættelsen, tillidsmandens medvirken ved *355ff*
Lønordningens betydning for tillidsmandsvalg *55*
Lønsystemet, betydningen af ved tillidsmandsvalg *57*
Løntab
forhandlingsorganmedlemmers og EU-medarbejderrådmedlemmers *444*
sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
ved tid medgået ved tillidsmandsvalg *91*
ved tillidsmandsarbejde *329ff*
ved deltagelse i valg af sikkerhedsrepræsentanter *423*
Se også indtægtstab
Løsarbejdere, valg af som tillidsmand *73*

Magtmidler, tillidsmandens *354*
Markedsovertrædelser som afskedigelsesgrund *158ff*
Materielle afskedigelsesbetingelser, sanktionen for krænkelse af *278ff*
Materielle afskedigelsesgrunde *102, 105, 110ff*
Materielle retsregler *338*
Medarbejderantal i afdelingen, som grundlag for valg af sikkerhedsrepræsentant *420*
Medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser *384f*
Medarbejderråd *442ff*
Medbestemmelsesret *351, 353*
Meddelelse om tillidsmandsvalg *93ff*
Medlemskab
dokumentation for m. *36*
i fagforeningen som valgbarhedsbetingelse *71f*
Medskyld, betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
Midlertidige afbrydelser af ansættelsen *221ff*
Midlertidigt ansatte, valg af som tillidsmænd *74*
Mindste stemmetal som betingelse for lovligt valg *87*

Mindstelønordninger, tillidsmandens medvirken ved *356*
Mislige forhold, betydning ved tillidsmandsvalg *84*
Misligholdelse
arbejdsgivers, ophævelse p.g.a. *107*
lønmodtagers se bortvisning
Mistillidsvotum til tillidsmanden *395ff, 397ff*
Moderfond *411*
Modernisering som afskedigelsesgrund *187ff*
Modvillighed som afskedigelsesgrund *138ff*
Mundtlige aftaler *361*
Mæglingsmøde, udelukkelse af tillidsmand fra *335*
Mødedeltagelse, arbejdsgivers *336*
Møder, sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i *428ff*
Mødereferater *337*
Målsætning, regelsættets m. som fortolkningsbidrag *374*

Naturalopfyldelse, retten til ved ulovlig afskedigelse *256, 257*
Nedgang i medarbejdertal, sikkerhedsrepræsentantens stilling ved *422f*
Normalisering af arbejdet, tillidsmandens pligt til at medvirke til *336*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 458

Normalisering af tillidsmandsarbejdet advarsel om *388*
Nyvalg af tillidsmand
efter afskedigelse af tillidsmanden *250f*
ikke lovligt gennemført, virkningen af *395*
retten til n. *91*
Nyvalg af sikkerhedsrepræsentanter *424*
Nægtelse af at deltage i møde, arbejdsgivers *336*

Offentlige ansættelsesforhold *21*
Offentlige arbejdsgivere, forhandlingskompetencen hos *369*
Omgangstonens betydning ved afskedigelser *147*
Omgåelse af afskedigelsesbeskyttelsen, stillingsændring som *317*
Omkostninger
sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
ved tillidsmandsarbejde *329ff*
Omorganisering, betydning for tillidsmandshvervet *402f*
Omskoling som alternativ til afskedigelse *191ff*
Omskolingspligten ved afskedigelse *214ff*
Omstrukturering af virksomheden, betydningen af ved tillidsmandsvalg *65*
Omvalg
af sikkerhedsrepræsentant *426*
af tillidsmand *52, 79, 91*
ved reduktion af antallet tillidsmandsstillinger *407*
virkning af o. *396*
Ond vilje, betydning for bortvisningsretten *113*
Opfølgning af protest mod tillidsmandsvalg *99*
Opgavebegrænsede ansættelser *110*
som grundlag for tillidsmandsvalg *73*
Opgivelse af hvervet
sikkerhedsrepræsentanters *420 f, 424*
tillidsmænd *395ff*
Opgørelsen af stemmetal ved tillidsmandsvalg *89*
Ophævelse af ansættelsesforholdet
arbejdsgivers *110*
tillidsmandens *107ff*
Ophør
tillidsmandsbeskyttelsens *313ff*
tillidsmandshvervets *394ff*
Opsigelse
af aftaler indgået i samarbejdsudvalget *383f*
af bestyrelsesrepræsentanter *414f*
af forlig i konkrete sager *368*
af kutyme om tillidsmandsordningen *408*
af lokale tillidsmandsordninger *43f, 408*
af samarbejdsudvalgsmedlemmer *410*
af sikkerhedsrepræsentanter *426ff*
af tillidsmænd med alm. varsel *122ff*
Opsigelsers tydelighed *75*
Opsigelsesvarsel *238ff*
for samarbejdsudvalgsmedlemmer *410*
for tillidsmænd *104*
Opstillingslisten, sletning af *89*
Opstillingsretten ved tillidsmandsvalg *88*
Organisationsansvar *390*
Organisationsfjendtlighed, betydning for erstatningsudmålingen ved

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 459

ulovlig afskedigelse *285*
Organisationsfjendtlige afskedigelser
uden for de kollektive overenskomsters område *30f*
Organisationsforfølgelse *397*
afskedigelse p.g.a. *39ff*
o. i form af afskedigelse af talsmænd på overenskomstområder uden sædvanlige tillidsmandsregler *38ff*
sanktionen ved *280f*
Organisationsfrihed *18*
i h.t. funktionærloven *33f*
Organisationstilknytning som valgbarhedsbetingelse *71f*
Orientering
af ledelsen om konflikt *337*
af tillidsmanden *333, 340*
Orlov, sikkerhedsrepræsentanters *424*
Orlovshavendes valgbarhed *86*
Overarbejde
aftale om *359*
tillidsmandens medvirken ved *358*
Overarbejdsvægring
organisering af, betydning ved tillidsmandsvalg *84*
som afskedigelsesgrund *125ff*
trussel om *401*
Overdragelse af opgaver som afskedigelsesgrund *187ff*
Overenskomstkrav, betydningen af ikke-imødekomne o. for fortolkningen af overenskomsten *377*
Overenskomstmæssige regler om fremgangsmåden ved tillidsmandsvalg *87*
Overenskomstregler om indsigelser mod, underretning om og godkendelse af tillidsmandsvalg *93ff*
Overenskomststridige arbejdskonflikter
afbrydelse af tillidsmandens ansættelse ved *222*
medvirken ved, betydning ved tillidsmandsvalg *83*
tillidsmandsvalg under *89*
Overflytningsret, tillidsmandens som alternativ til afskedigelse *192ff*

Passende arbejde, krav på overflytning til i stedet for afskedigelse *199ff*
Passivitet *375ff, 379*
betydning for erstatningsudmålingen ved ulovlig afskedigelse *285*
tillidsmandens p. over for ulovligheder *115, 182, 391*
vedr. indsigelse mod tillidsmandsvalg *99, 100*
Personalekøb, tillidsmandens tilsidesættelse af reglerne om *116f, 134*
Placering af fravær p.g.a. tillidsmandshverv *327f*
Pligt til valg af tillidsmand *53*
Pligter, tillidsmandens *333ff*
Politikker, samarbejdsudvalgets medvirken ved udformning af *380*
Politiske beslutninger som afskedigelsesgrund *187, 189f*
Praksis
betydningen af ved tillidsmandsvalg *67*
for en aftales administration, betydning for fortolkningen *375f*
for ordenen på arbejdspladsen, betydning ved afskedigelse *133*
for tillidsmandsordning *43*
på arbejdspladsen, som afskedigelsesgrund *136*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 460

som stiltiende aftale *361*
vedr. tillidsmandens fuldmagt *364f*
Praktisk uigennemførlighed af genansættelse *276ff*
Pressemeddelelser *386*
Principper for personelforholdene, samarbejdsudvalgenes medvirken ved fastlæggelse af *380*
Proceduren
ved afskedigelser *104ff, 238*
ved valg af tillidsmænd *46*
Procedureregler *338, 339ff*
Produktionsomlægning
betydningen af ved tillidsmandsvalg *64f*
betydning for sikkerhedsrepræsentanter *425*
betydning for tillidsmandshvervet *403*
som afskedigelsesgrund *187ff*
Produktionsophør, betydning for tillidsmandshvervet *403*
Produktionsprocesserne, betydningen af ved tillidsmandsvalg *58*
Påståede pligtkrænkelser *337*
Påviselig afskedigelsesgrund *231ff*

Rapporteringspligt, tillidsmandens r. til fagforeningen *365*
Rationalisering som afskedigelsesgrund *187ff*
Reduktion af medarbejdertallet,
betydning for tillidsmandshvervet *404ff*
betydning for valg af sikkerhedsrepræsentant *418*
sikkerhedsrepræsentantens stilling ved *422f*
Reel forhandling, kravet på *346f*
Reelle behov for tillidsmandsstilling, betydning for tillidsmandsvalg *55*
Reelle afskedigelsesgrund, hvad er den *230f*
Referat af forhandlingsmøde *35*
Reglementariske bestemmelser
advarsel for overtrædelse af *389*
overtrædelser af som afskedigelsesgrund *133ff*
udfærdigelse af, tillidsmandens medvirken ved *358*
Regnskabsområder, virksomhedsinddeling efter *55*
Rejsetid, sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
Reorganisering af virksomheden *63f*
Repræsentant,
tillidsmanden som r. for fagforeningen *17*
tillidsmanden som r. for kollegerne *333*
Respektstridig optræden *147ff*
Retsgrundlag for tillidsmandens virke *28f*
Retsteori *26*
Rise, Allan *26*

Sabbatorlov, betydning for tillidsmandshvervet *399*
Samarbejde, tillidsmandens pligt til at fremme *333*
Samarbejdet med tillidsmanden *335*
Samarbejdsaftalen, DA/LO *380ff*
Samarbejdsevne
betydning ved tillidsmandsvalg *81ff*
i relation til kollegerne som afskedigelsesgrund *173f*
Samarbejdsforholdets ødelæggelse, betydning ved ulovlig afskedigelse *270ff*
Samarbejdspligter,

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 461

arbejdsgivers krænkelse af *392f*
for overtrædelse af *390*
Samarbejdsudvalg *44, 357*
betydningen af forelæggelse i *371*
tillidsmandens deltagelse i *379ff*
Samarbejdsudvalgsmedlemmers retsstilling *409f*
Samarbejdsvanskeligheder med en valgt sikkerhedsrepræsentant *420*
Samarbejdsvilje, svigtende s. som afskedigelsesgrund *160ff, 174ff*
Samråd *351, 353f*
Sanktioner
for ulovlig ændring af tillidsmandsstillingen *325*
for ulovlige afskedigelser *105*
ved ulovlige tillidsmandsafskedigelser *256ff*
Selskabsrepræsentation *410ff*
Selvstændig ledelse, virksomhedsafdelingers, betydningen af ved tillidsmandsvalg *56*
Septemberforliget *18f*
Sikkerhedsgruppe *418f*
Sikkerhedsrepræsentanter *27, 44, 417ff*
Sikkerhedsudvalg *419*
Skadevoldende adfærd som afskedigelsesgrund *153ff*
Skift af arbejde inden for virksomheden, betydning for tillidsmandshvervet *398*
Skiftehold, sikkerhedsrepræsentanters arbejde på *434, 435*
Skriftlighed
ved forhandlingskrav *341*
vedr. underretning om tillidsmandsvalg *93*
Sortlistning *18*
Specialfunktioner, valg af tillidsmand ved *66*
Sproglige forståelse, betydning for fortolkningen af aftaler *375*
Standardregler for tillidsmandsregler *21*
Stedfortræder se suppleanter
Stemmeflerhed ved tillidsmandsvalg *88*
Stillingsforandringer *315ff*
Stillingsfuldmagt *368*
Stiltiende aftaler *361, 369ff*
Strukturændring i virksomheden, betydning for valg af tillidsmand *63ff*
Større virksomheder, valg af tillidsmand i *65ff*
Størrelse, virksomhedens som betingelse for valg af tillidsmand *54*
Suppleanter
afskedigelsesbeskyttelse *106f*
for repræsentanter i selskabsbestyrelser *414*
valg af *51f*
Supplering af aftaler *373*
stiltiende *370*
Suspension *221ff*
Sygdom
betydning for anciennitet ved tillidsmandsvalg *79f*
sikkerhedsrepræsentanters *424*
som afskedigelsesgrund *142, 183ff*
Syge, ved tillidsmandsvalg *69f*
Sygemeldte
medtælling i grundlaget for valg af sikkerhedsrepræsentanter *417*
valg af s. som sikkerhedsrepræsentant *420*
Synkende medarbejderantal
betydning for tillidsmandshvervet *404ff*
betydning for valg af sikkerhedsrepræsentant *418*

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 462

Særaftaler *17*
Sæsonarbejde, tillidsmandshvervet ved *399*

Talsmand *27*
på overenskomstområder uden sædvanlige tillidsmandsregler *38ff*
ret til valg af efter enighed *54*
uden for overenskomstområderne *29ff*
Talsmandsvirke som afskedigelsesgrund *231ff*
Tavshedspligt *335*
bestyrelsesmedlemmers i selskaber *413f*
Terminologi *27*
Tidsbegrænsede ansættelser *110*
som grundlag for tillidsmandsvalg *73f*
Tidspunkt
for opsigelsers afgivelse *218f*
for tillidsmandsbeskyttelsens indtræden og ophør *306ff, 313ff*
Tilbagetræden fra hvervet som sikkerhedsrepræsentant *420f*
Tilknytning til afdelingen, sikkerhedsrepræsentanters *422*
Tillidsmandens forhold som afskedigelsesgrund *124ff*
Tillidsmandsmøde, bodshæftelse for vedtagelser på t. *392*
Tillæring, betydning ved afskedigelse *199ff*
Tilpasning af aftaler, efterfølgende *379*
Tilregnelig afskedigelsesgrund *102, 233ff*
Tilsagn om tillidsmandsstatus, lokale *42ff*
Tilskyndelse til ulovligheder som afskedigelsesgrund *164ff*
Tilsyn med overenskomsten, tillidsmandens *355*
Tilsynspligt, forbundets vedr. tillidsmandsvalg *87*
Tjenestemandsstillinger, betydning af ved afskedigelse *217*
Tolerancefuldmagt *368*
Tolkningsret, arbejdsgiverens *124ff*
Transporttid, sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
Truende adfærd *143*
Trusler
om ulovligheder *115f*
om vold, tillidsmandens *116*
som afskedigelsesgrund *147ff, 164ff*
Tvingende afskedigelsesgrund *39, 102f, 122ff*
relation til bortvisningsretten *113f*
Tvingende grund for ændring af tillidsmandens stilling *316*
Tvister
tillidsmandens rolle ved *334*
om bestyrelsesrepræsentanters stilling *416f*
om sikkerhedsrepræsentanters stilling *440ff*
Tyveri som afskedigelsesgrund *154ff*

Uarbejdsdygtighed som afskedigelsesgrund *123*
Uddannelsen
af tillidsmænd *327, 330*
af sikkerhedsrepræsentanter *428ff*
betydning ved afskedigelse *199ff*
Uddannelsesorlov, betydning for tillidsmandshvervet *399*
Uddannelsespligten ved afskedigelse *214ff*
Udeblivelser *138, 139*
Udfyldende regler

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 463

om fremgangsmåden ved tillidsmandsvalg *87ff*
om indsigelser mod tillidsmandsvalg *91ff*
om tillidsmandsvalg *50ff*
Udfyldning af aftaler
Udgifter, dækning af sikkerhedsrepræsentanters *428ff*
Udmeldelse af fagforeningen, betydning for tillidsmandshvervet *398*
Udtalelsesret *344f*
Udtræden af faggruppe, betydning for tillidsmandshvervet *398*
Uegnethed
betydning for tillidsmandshvervet *400*
som afskedigelsesgrund *160ff*
Uforskyldte arbejdshindringer som afskedigelsesgrund *183ff*
Uforsvarlig afskedigelse *40*
Ufravigelige lovregler *358f*
Ufravigelighed, fagoverenskomsternes *359*
Ugyldighed
af afskedigelser *30*
af eksklusivklausuler *31f*
af organisationsfjendtlige aftaler *31*
ved overtrædelse af procedureregler for afskedigelse *242ff*
ved ulovlig afskedigelse *256*
Uhæderlighed
betydning ved tillidsmandsvalg *84*
som afskedigelsesgrund *154ff*
Ukendskab til reglerne, den afskedigende arbejdsleders *123*
Ulovlig arbejdsnedlæggelse *337*
deltagelse i som afskedigelsesgrund *164ff, 177ff*
Ulovlige opfordringer som afskedigelsesgrund *164ff*
Ulovligheder, initiering af som afskedigelsesgrund *164ff*
Ulovligt tillidsmandsvalg, betydning for tillidsmandsbeskyttelsen *307ff*
Underbetaling *359f*
Underkendelse af tillidsmandsvalg, arbejdsgiversidens *94*
Underretning
af arbejdsgiveren om forsømmelser p.g.a. tillidsmandshverv *327f*
om fravær *135, 136, 137*
om tillidsmandsvalget som gyldighedsbetingelse for samme *93ff, 95*
om tillidsmandsvalget, tillidsmandsbeskyttelse fra *307ff*
Underretningspligt ved tillidsmandsvalg *91ff*
Undersøgelse af forholdene inden tillidsmandsafskedigelse *123*
Undtagelsesregler, fortolkning af *377*
Uopsagt stilling, krav om som valgbarhedsbetingelse *74f*
Uordentlighed, betydning ved tillidsmandsvalg *81ff, 84*
Uorganiserede sikkerhedsrepræsentanters stilling *440f*
Uregelmæssigheder som afskedigelsesgrund *154ff*
Urimelig genansættelse *277*
Usaglig afskedigelse *30*
godtgørelse for *256*
godtgørelse for, sammenlægning med erstatning for ulovlig afskedigelse *304f*
Utilbørlig omgangstone som afskedigelsesgrund *147ff*

Valg
af medarbejderrepræsentanter i

Tillidsmandsret:Tillidsmandsret 15/01/07 11:54 Side 464

selskabsbestyrelser *412f*
af sikkerhedsrepræsentanter *417ff, 419ff*
af tillidsmænd *46ff*
Valgbarhed
til selskabsbestyrelser *412*
vedr. valg til sikkerhedsrepræsentant *419ff*
Valgbarhedsbetingelser
fortabelse *398ff*
opfyldes ikke længere *398ff*
personlige *70ff*
Valgperiode
betydning for tillidsmandsbeskyttelsen *314*
sikkerhedsrepræsentanters *423*
udløb *394f*
Valgret ved valg af bestyrelsesrepræsentanter i selskaber *412*
Varsel, opsigelsesv. *238ff*
Varsling af stillingsforandringer *316ff*
Vetoret, tillidsmandens *351*
Vilkårsforandringer *315ff*
Virksomhedsoverdragelse
betydning for tillidsmandshvervet *407*
loven om lønmodtageres retsstilling ved *357*
Visitationssystemer *134*
overtrædelse af *115*
Voldgiftsmæssig fastsættelse efter resultatløs forhandling *350*
Vægring ved at lade sig vælge som tillidsmand *76f*
Vægring, arbejdsv. som afskedigelsesgrund *125ff*

Weekend-hold, betydningen af ved tillidsmandsvalg *60*

Ændrede forhold efter opsigelse og inden fratrædelse *219*
Ændret virksomhedsopbygning, betydning for valg af tillidsmand *63ff*
Ændring
af aftaler, stiltiende *370*
af arbejdet som alternativ til afskedigelse *191ff*
af arbejdspladsens status, betydning for tillidsmandshvervet *402ff*
af sikkerhedsrepræsentanters ansættelse *436ff*
af tillidsmandsstillingen *315ff*
i ansættelsen forhandlingsorganmedlemmers og EU-medarbejderrådmedlemmers *444*
i bedriften, forestående *333*
Ændringsvarsel, vægring ved at acceptere æ. som afskedigelsesgrund *128f*

Ødelæggelse af forholdet mellem parterne, betydning ved ulovlig afskedigelse *270ff*
Økonomisk oprejsning, udmåling af ved ulovlig afskedigelse *278ff*