

DANSK TILLIDSMANDSRET

MED SÆRLIGT HENBLIK PÅ
JERNINDUSTRIENS
TILLIDSMANDS-
REGLER

2. UDGAVE

VED
KNUD ILLUM

UDGIVET AF
DANSK SMEDE- OG MASKINARBEJDERFORBUND
MCMLIX

Bogtrykkeriet »Hafnia« København.



PSYKOLOGISK INSTITUT
Aarhus Universitet

+

FORORD

På næsten alle arbejdspladser indenfor jernindustrien virker tillidsmænd som repræsentanter for deres kammerater og for Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund. Tillidsmandsinstitutionen har i de næsten 50 år, der er gået, siden den blev anerkendt af parterne, hævdet sig som et vigtigt led i fagbevægelsens opbygning. Det har dog ikke kunnet undgås, at der i årenes løb har været gnidninger på arbejdspladserne mellem arbejdsgiverne og tillidsmændene samt uoverensstemmelser om forståelsen af overenskomstens bestemmelser om tillidsmænd. Om berettigelsen af en tillidsmands afskedigelse og om andre spørgsmål vedrørende tillidsmandsforhold er der afsagt en lang række faglige voldgiftskendelser.

På grundlag af disse indenfor jernindustrien afsagte faglige voldgiftskendelser og kendelser afsagt af voldgiftsretter indenfor andre fag har professor Knud Illum, der indenfor fagbevægelsen er kendt som forfatter af håndbogen »Den kollektive Arbejdsret«, efter forbundets anmodning udarbejdet en fremstilling af »Dansk Tillidsmandsret«. Formålet med bogen har først og fremmest været et ønske fra mange sider om tilvejebringelse af en sådan fremstilling til brug for

tillidsmændene og i forbundets oplysningsarbejde. Ikke mindst af hensyn til oplysningsarbejdet er alle vigtige kendelser citeret i uddrag. Selvom de enkelte afgørelser ikke er præjudicerende for nye spørgsmåls opståen, er det alligevel givet, at de danner en vis vejledning for disses behandling og afslutning. Dog af hensyn til bogens benyttelse som vejledning i kommende sager angående tillidsmandsspørgsmål er disse uddrag gjort så fylldige, at det kun undtagelsesvis skulle være nødvendigt at fremskaffe den originale kendelse.

De anskuelser, der fremsættes af professor Knud Illum, står ganske for hans egen regning, hvilket gør bogen særlig interessant og læseværdig, da forfatteren knytter kommentarer til adskillige kendelser, som efter hans mening ikke hviler på det helt rigtige retslige grundlag. På nogle af punkterne kunne vi måske have anledning til at tage forbehold, men fra forbundets mangeårige erfaringer i Den faste Voldgiftsret ved vi, at professor Illum's vurdering af fagretslige spørgsmål har en betydelig vægt på grund af hans indgående kendskab til dansk arbejdsret.

Vi takker for den hjælp, professor Illum har ydet os, og beder vore tillidsmænd og medlemmer modtage bogen i den hensigt at skabe den bedste viden om tillidsmandsretten, der udgør en af grundpillerne i vort overenskomstforhold. Det vil også være os en glæde, hvis bogen kan få betydning udover vort eget fags område.

København i juli 1949.

HANS RASMUSSEN.

FORORD TIL 2. UDGAVE

Udsendelsen af »Dansk Tillidsmandsret« viste sig at blive en succes, da man faktisk i alle kredse, hvor man beskæftiger sig med problemer om arbejdsretten, søgte at komme i besiddelse af bogen, og efterspørgslen har været så stor, at den meget hurtigt blev udsolgt.

Indenfor Smedeforbundet har vi imidlertid fundet, at der måtte gå et passende tidsrum før udsendelsen af en ny udgave, hvor man blandt andet kunne å jourføre de hændelser om den voldgiftsretlige behandling i tillidsmandssager, der var forekommet efter bogens første udsendelse.

Denne å jourføring er nu tilendebragt, og vi er taknemlige for, at professor Knud Illum igen har villet påtage sig arbejdet, således at vi ser os i stand til at fremsende en ny udgave af »Dansk Tillidsmandsret«.

København i januar 1959.

HANS RASMUSSEN

I

TRÆK AF UDVIKLINGEN

I den almindelige sprogbrug betegner ordet tillidsmand en person, hvem det er betroet at varetage andres anliggender. Ordet har en lidt højtidelig klang; det falder lettest i munden, når man skal hylde en mand for hans indsats på et socialt område. Lederne af fagbevægelsen kan i denne forstand betegnes som arbejdernes tillidsmænd. Men oftest tager betegnelsen arbejdernes tillidsmænd sigte på en særlig stilling inden for den faglige organisation og det kollektive overenskomstforhold. Som tillidsmand betegner man den arbejder, der af sine kolleger på arbejdspladsen er valgt til at være arbejdernes talsmand over for arbejdsgiveren og dennes repræsentant. Tillige må det være en forudsætning for at tale om en tillidsmand i teknisk forstand, at det kollektive overenskomstforhold, der regulerer arbejdsforholdene på arbejdspladsen, anerkender tillidsmanden som arbejdernes talsmand, således at han ikke blot rent faktisk indtager en særstilling blandt arbejderne, men at også de særlige regler om tillidsmandens retsstilling finder anvendelse.

Overenskomsternes regler om tillidsmænd har som så mange af dansk arbejdsrets regler udviklet sig organisk af den faglige praksis. Inden for jernindustrien

Hvad er
en tillidsmand?

Den første
oprindelse.

kom man tidligt ind på dannelsen af værkstedsklubber som sammenslutninger af arbejderne ved den enkelte virksomhed. Særlig betydning havde dannelsen af værkstedsklubben på H. Rud. Kofoed & Co.'s maskinfabrik i Meinungsgade, om hvis dannelse maskinarbejder Jørgen Jensen gav meddelelse på et repræsentantskabsmøde i Smede- og Maskinarbejderforbundet den 24. jan. 1887. Ved de af Jørgen Jensen udarbejdede love for denne smedenes klub blev klubarbejdet bragt ind under faste rammer, og denne klub blev derfor forbillede for kluborganisationens udvikling på andre arbejdspladser. Fra 1897 indførtes ensartede love for alle klubber inden for jernindustrien.

Værkstedsklubber er efterhånden indført inden for mange forskellige fag. Deres betydning er dog fremdeles størst inden for jernindustrien, hvilket sikkert må tilskrives det særlige lønningssystem med minimal-løn og akkorder, der aftales mellem arbejder og arbejdsgiver for det enkelte arbejde.

På det tidspunkt, da værkstedsklubberne opstod, var man ikke nået til at slutte arbejdsoverenskomster inden for jernindustrien. Arbejdsgiverne stod endnu på det standpunkt, at de ville være »herrer i deres eget hus«. Selv om det nu og da havde været muligt at gennemføre forhøjelser af lønninger gennem arbejdsstandsning, havde man derfor ikke opnået, at fagbevægelsen anerkendtes som arbejderne naturlige repræsentant over for arbejdsgiveren. Tværtimod søgte man fra arbejdsgiverside at standse den opvoksende organisation blandt arbejderne. Ikke mindst skal man have anvendt den fremgangsmåde at afskedige de arbejdere, der virksomt tog del i organisationsbestræbelserne, frem for alt arbejdere, der lod sig vælge til formænd for værkstedsklubberne. Selv i vore dage kræ-

ver det megen takt og god vilje fra begge sider, for at samarbejdet mellem arbejderne tillidsmand og arbejdsgiveren kan forløbe gnidningsløst. Man vil derfor kunne forstå, at vanskelighederne har været langt større for ikke at sige uovervindelige på en tid, hvor selve det, at arbejderne sluttede sig sammen og kollektivt fremsatte krav over for arbejdsgiveren, ansås som en formastelighed. Mange forlængst glemte pionerer for fagbevægelsen måtte derfor bøde for deres virksomhed med tab af arbejde, og det skal ikke sjældent have voldt vanskeligheder at formå nogen til at overtage posten som klubformand og arbejderne tillidsmand. Arbejderne kunne vel besvare afskedigelse af klubformanden med arbejdsnedlæggelse, men deres organisationer var ikke tilstrækkelig stærke til at gennemføre arbejdskampen med et heldigt resultat.

Et afgørende vendepunkt i udviklingen betegnede den i marts 1900 afsluttede overenskomst mellem Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund på den ene side og Burmeister & Wains Maskin- og Skibsbyggeri, Foreningerne af Fabrikanten i Jernindustrien såvel i København som i provinsen og andre arbejdsgivere inden for jernindustrien på den anden side. Denne overenskomst, for hvis tilvejebringelse navnlig smedeforbundets formand I. A. Hansen og den daværende direktør for Burmeister & Wain, Kommandør K. C. Nielsen, havde udført et energisk arbejde, var i flere retninger ejendommelig. Ved bestemmelserne om en almindelig minimalløn og anerkendelsen af princippet om fri forhandling mellem arbejdsgiver og arbejder om den individuelle løn blev grunden lagt for jernindustriens særlige lønordning. Lige så betydningsfuldt var det, at parterne under forhandlingerne om overenskomsten og ved udformningen af dens bestemmelser

Overenskomsten
af marts 1900.

satte spørgsmålet om samarbejdet på arbejdspladsen i forgrunden. Herigennem manifesterer overenskomsten sig som en afgørende kursændring i organisationernes indbyrdes forhold. Fagforeningerne og værkstedsklubberne anerkendtes nu som lovlige forhandlingsberettigede repræsentanter for arbejderne over for arbejdsgiverne. Både I. A. Hansen og K. C. Nielsen var tilhængere af samarbejde i så vid en udstrækning som gørligt ved fredelig forhandling, og tendensen hertil fandt udtryk i de bemærkninger, der knyttedes til overenskomsten, og som i indledningen har karakter af et program for det kommende samarbejde. Det hedder her:

I erkendelse af, at det såvel for arbejdsgiverne som for arbejderne er af den største betydning, at den danske jernindustri udvikler sig på en sund og rolig måde, så den kan hævde sin plads over for den udenlandske konkurrence såvel her i landet som på fremmede markeder, og i erkendelse af, at dette mål bedst nås ved loyalt samarbejde mellem begge parter, så at ikke tilfældige årsager frembringer standsning i driften eller på anden måde indvirker forstyrrende på denne, har delegerede fra foreningerne i jernindustrien i København og provinsen og delegerede for hovedbestyrelsen for Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund, samt den administrerende direktør for aktieselskabet Burmeister & Wains Maskin- og Skibsbyggeri gennem en række møder afholdt i København, drøftet alle derhen hørende spørgsmål for derigennem at formulere betingelserne for en overenskomst, hvorpå det pågældende samarbejde på en varig og heldbringende måde kan bygges.

Om klubformandens stilling som arbejdernes tillidsmand hedder det i bemærkningerne:

Ved vore betragtninger af alle disse spørgsmål har vi som grundopfattelse været enige om:

— — —

og endelig, 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 ved behandlingen af foreliggende spørgsmål.

Selvfølgelig har en arbejdsgiver ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden arbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå arbejdsgiveren klart, at han ikke bør foretage et sådant skridt, medmindre han formener at have tvingende grunde dertil.

I selve overenskomsten optoges følgende regler om Samarbejdet på værkstederne:

§ 1.

For hvert værksted eller — for større virksomheders vedkommende — for hver værkstedsafdeling udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder, som skal være deres repræsentant og tillidsmand og desuden deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Når en eller flere af hans kammerater, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, er han forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant.

§ 2.

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 2 år på det pågældende værksted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. På værksteder med 6 svende eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

Valget er ikke gyldigt, for det er blevet approberet af forbundets hovedbestyrelse og af denne meddelt vedkommende arbejdsgiverorganisations bestyrelse.

§ 3.

Hvis arbejderne på et værksted slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsmanden være formand.

§ 4.

Det er tillidsmandens pligt, såvel over for forbundet som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på værkstedet.

Ved udførelsen af det ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden konferere med andre arbejdere, medmindre han er opfordret hertil i henhold til §§ 1, 7 og 8 og i hvert enkelt tilfælde har indhentet tilladelse fra arbejdsgiverens repræsentant.

§ 5.

Alle mellem arbejderne trufne aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på værkstedet (herunder også klublove), skal straks bringes til tillidsmandens kundskab og af ham uopholdelig indberettes til forbundet, der igen meddeler dem videre til vedkommende arbejdsgiverorganisations bestyrelse.

§ 6.

Forbundet lover efter bedste evne at medarbejde til, at enhver arbejder udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og duelighed tillader, og navnlig at hindre, at der ved aftaler i klubber eller andre samlinger af arbejdere lægges hindringer i vejen herfor.

§ 7.

Forbundet lover af bedste evne at hindre, at der ved aftaler i klubber eller andre samlinger af arbejdere på nogen måde gribes ind i den fri forhandling om akkorder mellem mester og arbejder.

Kan enighed ikke opnås mellem disse to, er dog hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsmanden til at deltage i den videre forhandling.

Opnås heller ikke da enighed, udføres arbejdet i timeløn.

§ 8.

Angående omfanget af overarbejde fastsættes her ikke særlige bestemmelser. Som regel bør sagen ordnes mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte arbejder personlig, under hensyn til vedkommende værksteds særlige forhold. Kun forsåvidt fordringen om overarbejde efter arbejdernes skøn om de foreliggende forhold overdrives, er tillidsman-

den berettiget til at forhandle derom med arbejdsgiverens repræsentant, eventuelt arbejdsgiveren selv.

Bliver sagen ikke ordnet tilfredsstillende ad denne vej, står det tillidsmanden frit for at anmode forbundet om at påtale sagen overfor den pågældende arbejdsgiverorganisations bestyrelse.

Ændring i 1902.

Tillidsmandsreglerne i overenskomsten af marts 1900 er senere blevet ændret adskillige gange; men i hovedsagen bygger man på det oprindelige grundlag. Ved overenskomsten af januar 1902 overgik reglen om afskedigelse af en tillidsmand fra bemærkningerne til selve overenskomsten. Samtidig undergik bestemmelsen en omredaktion, hvorefter den fik følgende ordlyd:

Selvfolgelig har en arbejdsgiver ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden arbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå arbejdsgiveren klart, at han ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde dertil.

Som det vil ses, bestod forandringen i, at arbejdsgiveren efter den nye formulering skulle »have tvingende grunde« til afskedigelse af en tillidsmand, medens det i det tidligere protokollat kun hed: »medmindre han *formener* at have tvingende grunde«.

Skønt det fremdeles kun hed, at arbejdsgiveren ikke *bør* afskedige en tillidsmand uden at have tvingende grunde dertil, blev det slået fast i faglig voldgiftspraksis, at afskedigelse uden tvingende grund har karakteren af et brud ikke alene på en moralsk, men også på en retlig pligt. Bestemmelsen fik herved en central stilling inden for tillidsmandsreglerne. Langt de fleste voldgiftskendelser fra tillidsmandsområdet angår af-

afskedigelsesspørgsmål. Også den følgende fremstilling vil derfor beskæftige sig indgående med dette spørgsmål. På en måde er dette også rimeligt; værnet mod tillidsmandens afskedigelse sikrer tillidsmandens stilling i virksomheden og muliggør, at han med fornøden autoritet kan gå ind for de interesser, som han er sat til at varetage. Selv efter at fagbevægelsen har opnået almindelig anerkendelse som arbejdernes naturlige repræsentant, medfører interesseløst forholdet mellem arbejdsgiver og arbejder og til en vis grad også forskellighed i henseende til miljø og tankesæt ofte, at der kan opstå et personligt modsætningsforhold mellem tillidsmanden og arbejdsgiverens repræsentant. Dette modsætningsforhold kan let blive et motiv for arbejdsgiveren til at ønske at blive tillidsmanden kvit. Afskedigelsesværnet har derfor stadig sin store betydning. Men det må ikke glemmes, at dette værn ikke har noget formål i sig selv; når der ydes tillidsmanden beskyttelse mod afskedigelse, skyldes det hovedsageligt ønsket om at sikre det samarbejde på arbejdspladsen, som man var enige om at tilstræbe ved overenskomstforhandlingerne ved århundredskiftet. Tillidsmandsreglerne har til hovedformål at fremme gnidningsløse forhandlinger mellem parterne i arbejdsforholdet. Hvor dette formål opnås, opstår der imidlertid sjældent retssager mellem parterne. Kun hvor det mislykkes, og modsætninger på arbejdspladsen medfører, at arbejdsgiveren skrider til afskedigelse af tillidsmanden, giver forholdet hyppigt anledning til retskonflikter om tillidsmandsforholdet.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1926 undergik reglen om tillidsmandsbeskyttelsen en ikke ubetydelig forandring, idet der foruden tvingende grunde til afskedigelsen kræves et opsigelsesvarsel på to måneder.

Ændring i 1926.

I fag uden for jernindustrien, der har optaget tillidsmandsregler efter jernindustriens mønster, har man dog i almindelighed bevaret forskriften om afskedigelse af en tillidsmand i den affattelse, bestemmelsen fik i 1902.

Samtidig indførtes i § 1 en bestemmelse om pligt for arbejdsgiveren til efter opfordring af tillidsmanden (tillidsmændene) én gang om måneden at tilkalde tillidsmanden eller tillidsmændene for at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold. Bestemmelsen må betragtes som et udslag — om end under beskedne former — af bedriftsrådstanken. I flere fremmede lande indførtes efter den 1. verdenskrig ad lovgivningsvejen bedriftsråd, hvori både arbejdsgiveren og arbejderne i bedriften var repræsenterede. Kravet om indførelse af bedriftsråd rejstes også tidligt af de faglige organisationer i Danmark. I 1924 fremsatte den daværende socialdemokratiske regering lovforslag om indførelse af bedriftsråd med beføjelser, der målt med den i udlandet gældende lovgivning måtte betegnes som særdeles vidtgående. Ifølge en henstilling fra det af folketinget nedsatte udvalg blev spørgsmålet om indførelse af en lovgivning om bedriftsråd dog hen-skudt til behandling i arbejdskommissionen af 1925. Efter at den socialdemokratiske regering var blevet afløst af en venstreregering, opløstes kommissionen i 1927, inden den havde nået at behandle spørgsmålet om bedriftsråd; de af kommissionen tilvejebragte oplysninger om forholdene i udlandet (og om udbyttedeling og familieløn) offentliggjordes derefter ved indenrigsministeriets foranstaltning.

I de følgende år syntes spørgsmålet om indførelse af en lovgivning om bedriftsråd dog at være trådt noget i baggrunden. Hertil bidrog det måske i nogen grad,

at de i udlandet indvundne erfaringer ikke opfyldte de stillede forventninger. Heller ikke det i overenskomsten indenfor jernindustrien omhandlede »værkstedstekniske samråd« blev i første omgang nogen succes. Efter en mindre omredaktion af bestemmelsen herom ved overenskomstforhandlingerne i 1946 er der imidlertid udfoldet virksomme bestræbelser for at føre de værkstedstekniske samråd ud i livet. Senere har hovedorganisationerne taget spørgsmålet op og har den 6. juni 1947 indgået en overenskomst om samarbejdsudvalg, der i vid udstrækning træder i stedet for de værkstedstekniske samråd. Herom kan henvises til fremstillingen s. 89 ff.

II VALG AF TILLIDSMAND

**Tillidsmand vælges
for hvert fag.**

Tillidsmandsinstitutionen er nøje knyttet til den faglige opbygning af organisationerne. En tillidsmand vælges derfor til repræsentant for de ved virksomheden beskæftigede arbejdere, der tilhører et bestemt fagforbund; er der på arbejdspladsen beskæftiget arbejdere fra flere forskellige fag, vil der i den udstrækning, hvori der findes tillidsmandsregler i de for virksomheden gældende overenskomster, blive valgt i hvert fald en tillidsmand for hvert fag. For at der overhovedet kan blive spørgsmål om at vælge en tillidsmand, må det dog være en forudsætning, at virksomheden beskæftiger mindst to arbejdere inden for vedkommende fag. Herudover indeholder overenskomsterne varierende bestemmelser, der gør valg af tillidsmænd afhængigt af, at virksomheden beskæftiger et vist mindste antal arbejdere. Efter jernindustriens overenskomst gælder det, at på værksteder med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, med mindre begge parter ønsker det, overenskomstens § 2, 1. stk., 3. pkt.

**Mindste antal
arbejdere.**

Om den nærmere forståelse af denne regel er der afsagt en kendelse af 15. jan. 1927. Det hedder heri:

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte

dygtige arbejdere (medlemmer af forbundet), der har arbejdet mindst 1½ år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På værksteder med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det, ligesom en tillidsmand, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører at være tillidsmand, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre begge parter ønsker hans stilling opretholdt.

Efter denne affattelse af bestemmelsens 1. og 2. punktum er det ikke blot givet, at tillidsmanden selv skal være et medlem af forbundet, men også, at der på værkstedet må være beskæftiget mindst 5 arbejdere, der er medlemmer af forbundet, blandt hvilke valget skal træffes. Tvisten drejer sig om forståelsen af 3. punktum, hvorefter et antal af under 6 »arbejdere« giver arbejdsgiveren beføjelse til — således som aktieselskabet i dette tilfælde har gjort — at modsætte sig, at valg af tillidsmand finder sted. I maskincentralen er der nemlig kun beskæftiget 5 forbundsmedlemmer, og sammenslutningen hævder da, at »arbejdere« i 3. punktum ligesom i 1. og 2. betyder forbundsmedlemmer, hvorfor der ikke her kan kræves anerkendt en tillidsmand...

Efter det oplyste var grunden til den skete ændring i 1. og 2. pkt. i alt fald bl.a. den, at maskinarbejdere, der hørte til en anden organisation end forbundet, var valgt og anerkendt som tillidsmænd. Dette forhold viser, at udtrykket »arbejdere« i overenskomsterne ikke altid var forstået som ensbetydende med forbundsmedlemmer, da ellers de pågæl-

dende ikke havde kunnet vælges og anerkendes som tillidsmænd. Herefter . . . må den omstændighed, at 3. pkt. i modsætning til både 2. og 1. pkt. benytter ordet »arbejdere«, føre til, at der gives forbundet medhold i, at der kan kræves valgt og anerkendt tillidsmænd på værksteder, hvor der foruden 5 forbundsmedlemmer er beskæftiget mindst 1 udenfor forbundet stående arbejder, der må ligestilles med forbundsmedlemmerne.

Nedgang i antallet af arbejdere.

I § 2 bestemmes det ligeledes, at en tillidsmand, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsmand, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre begge parter ønsker stillingen opretholdt.

Ved en kendelse af 7. august 1943 er det fastslået, dels at tillidsmandshvervet ophører automatisk, når arbejderantallet i mindst 3 måneder har været under 6, dels at tillidsmanden ikke genindtræder i hvervet uden nyvalg, når tallet påny er steget til 6. Sagen angik et tilfælde, hvor tillidsmanden var blevet syg den 30. oktober; efter helbredelsen meldte han sig til arbejde den 26. marts det følgende år, men fik den besked, at der ikke var arbejde til ham. Det hedder i kendelsen bl.a.:

Man hævdede i øvrigt fra sammenslutningens side, at forbindelsen mellem firmaet og Jorgensen var blevet afbrudt uden videre ved hans sygdom, og at en udtrykkelig afskedigelse af ham derfor var ganske unødvendig. Men i øvrigt havde firmaet i tiden mellem 30. oktober 1942 og 8. april 1943 — altså i mere end 3 måneder, jfr. overenskomstens § 2 — under 6 arbejdere, og tillidsmandsinstitutionen var derfor

ophørt at fungere i firmaet, inden Jørgensen meldte sig rask den 26. marts 1943, idet man bestrider forbundets påstand om, at det er praksis, at en tillidsmand uden videre vedbliver at fungere, selv om arbejdertallet går ned under 6.

Fra forbundets side bestrider man, at tillidsmandsinstitutionen uden videre ophører i en virksomhed, fordi dennes arbejdsantal går ned under 6, idet der hertil udkræves en udtrykkelig tilkendegivelse fra arbejdsgiverens side.

— — —
Det er oplyst, at antallet af snedkere i virksomheden i de forskellige tidsrum udgjorde følgende, når Jørgensen ikke medregnes:

30/10—16/11 1942	5	mand
17/11— 1/12 1942	3	—
2/12—21/1 1943	2	—
22/1 —18/3 1943	3	—
19/3 - - 7/4 1943	5	—
8/4 — 9/6 1943	6	—

Der har således i tiden mellem 17. november 1942 og 18. marts 1943 — altså i mere end 3 måneder — selv når Jørgensen medregnes, været beskæftiget under 6 snedkere i virksomheden. Jørgensen er derfor uden videre ophørt at være tillidsmand, idet der efter opmandens opfattelse må gives sammenslutningen medhold i, at formuleringen af overenskomstens § 2 må medføre, at der ikke kræves nogen udtrykkelig tilkendegivelse fra arbejdsgiverens side for at bringe tillidsmandsinstitutionen til ophør, når arbejdertallet går ned til 5 eller derunder, men tværtimod for at bevare den.

Da Jørgensen meldte sig til firmaet den 26. marts

1943, var arbejderantallet ganske vist 5, og snedkerne havde derfor, hvis Jørgensen, som af forbundet påstået, kunne anses for stadig at stå i arbejde hos firmaet, hvorved antallet af snedkere blev 6, krav på atter at vælge en tillidsmand.

At Jørgensen trods fraværelse på grund af sygdom stadig skulle være i engagement hos firmaet, kunne imidlertid formentlig kun begrundes med hans egen- skab som tillidsmand, men da denne hans funktion, — som allerede nævnt — var ophørt i hvert fald 16. februar 1943, følger det allerede heraf, at han 26. marts 1943 ikke kunne tælles med i firmaets arbejderantal. Men selv om dette havde været tilfældet, kunne firmaet ikke være forpligtet til under de fore- liggende forhold at anse Jørgensen for uden videre at være tillidsmand for snedkerne, når tillidsmands- institutionen igen begyndte at virke efter at have været ude af funktion i 4 måneder.

I en anden sag var forholdet det, at tillidsmanden på et tidspunkt, hvor arbejderantallet i over 3 måne- der havde været under 6, modtog følgende skrivelse:

I anledning af, at det flere gange har været nød- vendigt at tildele Dem advarsler på grund af, at De ikke har passet Deres arbejde, og da De i dag sam- men med yderligere 2 mand fuldstændig har sabote- ret arbejdet ved at sætte Dem ned og holde konferen- cer i kælderen midt i arbejdstiden, meddeler vi Dem herved, at De er opsagt som tillidsmand med det i henhold til overenskomsten fastsatte 2 måneders varsel.

Da sagen kom for voldgift påberåbte man sig dog ikke tvingende grunde til afskedigelsen men kun, at til-

lidsmandshvervet var ophørt. Det oplystes imidlertid, at tillidsmanden havde fungeret som sådan uden hensyn til nedgangen i arbejderantallet, og at han uanset en tidligere nedgang fremdeles bestred tillidsmandshvervet uden nyvalg. Påstanden om, at han automatisk var ophørt med at være tillidsmand, afvistes herefter ved den den 9. november 1943 afsagte kendelse med følgende begrundelse:

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 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 Carl Jensen som et ønske fra begge parter om opretholdelsen af hans stilling som tillidsmand.

Det er heller ikke let at se, i hvilket tilfælde virksomheden skulle være interesseret i tillidsmandsstillingens opretholdelse, såfremt der derved kun skulle sigtes til stillingens beskyttelse mod afskedigelse og ikke til tillidsmandens stilling som forhandler på arbejdernes vegne, hvilket dog er stillingens reelle indhold. Såfremt de indklagedes opfattelse godkendtes, måtte dette også føre til, at Jensens stilling som tillidsmand var bortfaldet allerede d.

7-9-1942, da der var forløbet 3 måneder, siden arbejderantallet havde været oppe over 5. Da der ikke i overenskomsten er hjemmel for, at stillingen vågner op igen, når arbejderantallet påny stiger op over 5, skulle der da have fundet nyt valg og ny anerkendelse sted i overensstemmelse med overenskomstens § 2, 1.—3. stk. Men dette kan, som sagen foreligger oplyst for voldgiftsretten, ikke antages at være sket, da arbejderantallet d. 17-5-1943 steg til 6, hvorimod det er ubestridt under sagen, at Jensen var tillidsmand fra dette tidspunkt og indtil d. 1-9-1943.

Hertil kommer så yderligere skrivelsen af 16-8-1943, hvor Jensen uden forbehold af nogen art bliver »opsagt som tillidsmand« med 2 måneders varsel. Der måtte overfor en sådan opsigelse i alt fald kræves oplyst ganske særegne omstændigheder, for at de indklagede skulle kunne hores med den indsigelse, at Jensen dog skulle kunne opsiges uden varsel d. 1-9. Det bemærkes herved, at de indklagede ikke har gjort gældende, at underskriveren manglede kompetence til at give en sådan opsigelse.

Efter det således foreliggende må det anses godt-gjort, at Jensens stilling som tillidsmand efter begge parters ønske har været opretholdt, uanset om arbejderantallet gik ned under 6, og det ham givne opsigelsesvarsel må derfor stå ved magt.

Vil arbejdsgiveren gøre gældende, at tillidsmandshvervet ophører på grund af nedgang i arbejderantallet, må han derfor påse, såvel at tillidsmanden faktisk ophører at virke som sådan ved udløbet af en 3 måneders periode, som at nyvalg finder sted, når betingelserne for valg af tillidsmand atter er opfyldt. Ellers må man regne med, at parterne, d.v.s. arbejdsgiveren

og arbejderne ved virksomheden, har været enige om at bevare tillidsmandsstillingen.

Om selve valget indeholder § 2 i jernindustriens overenskomst følgende bestemmelse:

Valg af tillidsmand foretages af de arbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftigede i virksomheden, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de i virksomheden beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Forbundets hovedbestyrelse har pligt til at påse, at disse bestemmelser overholdes.

Af denne bestemmelse fremgår navnlig, at valgret ved tillidsmandsvalget har ikke alene medlemmer af vedkommende forbund, men alle de i virksomheden beskæftigede arbejdere. Det er i øvrigt en selvfølge, at almindelige regler for afholdelse af frit valg mellem de arbejdere, der opfylder valgbarhedsbetingelserne, må opfyldes. F.eks. må der gives rimelig adgang for alle til at deltage i valget og bringe kandidater i forslag. Nærmere regler om tillidsmandsvalget vil ofte være fastsat i lovene for den af arbejderne ved virksomheden dannede værkstedsklub. Inden for jernindustrien finder valg sted på klubmøderne i april og oktober. Valget er kun gyldigt, når over halvdelen af de i virksomheden beskæftigede medlemmer stemmer derfor.

Efter den oprindelige overenskomst stilledes der ikke udtrykkeligt krav om, at tillidsmanden skulle vælges blandt forbundets medlemmer. Da tillidsmanden normalt er formand for værkstedsklubben, jfr. § 3 i jernindustriens overenskomst, og under hensyntagen til hans hele stilling inden for det organisationsmæssige retsforhold, er det naturligt, at kun fagforeningsmedlemmer vælges til tillidsmænd. Ved overenskomststæn-

**Valgret ved
tillidsmandsvalg.**

Valgets foretagelse.

**Valgbarhed.
Medlem
af forbundet.**

Valgbarhed
i jernindustrien.

dringen i 1922 ændredes overenskomstens § 2 derfor, således at herefter kun forbundsmedlemmer er valg-
bare til tillidsmænd inden for jernindustrien.

Yderligere kræves det som almindelig regel efter § 2, 1. stk., 1. pkt., at den, der vælges som tillidsmand, hører til de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1½ år i de sidste 2 år på det pågældende arbejdssted.

Valgbarhed.
Ansættelse ved
virksomheden.

En tillidsmand kan normalt ikke uden arbejdsgiverens samtykke fungere som sådan, medmindre han er ansat ved den virksomhed, hvor valget sker; det er derfor trods bestemmelsens ordlyd en selvfølge, at tillidsmanden foruden at opfylde de nævnte betingelser skal være i arbejde på det tidspunkt, da valget finder sted. Denne regel, der også har støtte i ordene i § 1, 1. stk.: »vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder,« er fastslået i et tilfælde, hvor en tillidsmand var afskediget og senere antaget ved en anden virksomhed, der havde nogen tilknytning til den virksomhed, hvor tillidsmanden tidligere havde beskæftigelse. Det hedder i kendelsen af 17. nov. 1925:

Overenskomstens § 2 forudsætter, at en tillidsmand er i arbejde og ret fast knyttet til den virksomhed, hvor han er tillidsmand, og den omstændighed, at der tidligere har fundet udveksling sted for kortere tidsrum på 2 nærliggende og af samme direktør styrede fabrikker, kan vel gøre forholdet noget uklart, men ikke forandre den givne grundregel, hvorved bemærkes, at det er uimodsiget, at der til trods for visse samknytningspunkter foreligger 2 forskellige virksomheder.

Anvender virksomheden både faste arbejdere og løsarbejdere, må tillidsmanden eventuelt vælges blandt

de førstnævnte. I en flytteforretning, hvor ansættelsesvilkårene i og for sig var de samme for alle folkene, kunne arbejdsgiveren derimod ikke fordre, at tillidsmanden valgtes blandt dem, der faktisk havde haft arbejde hver dag. At overenskomsten som betingelse for valgbarheden krævede 1 års ansættelse, var i denne henseende uden betydning, kendelse af 6. maj 1949.

Er virksomheden delt i flere afdelinger, og der af den grund vælges flere tillidsmænd, må valget ske blandt de i vedkommende afdeling beskæftigede, se kendelse af 6. dec. 1949:

Ved Helsingør Skibsværft og Maskinbyggeri A/S har støberiet siden 1943, med hensyn til tillidsmandsordningen, på formernes initiativ været delt i 2 afdelinger, jernstøberiet og stålstøberiet, hver med sin værkstedsklub og sin tillidsmand. Den 26. september 1949 blev 2 af formerne i jernstøberiet på grund af arbejdsforholdene overflyttet til stålstøberiet. Det må efter sagens oplysninger antages, at overflytningen var af midlertidig karakter. En af de første dage i oktober holdt stålstøberiets formere tillidsmandsvalg, idet den hidtidige tillidsmand var blevet indkaldt til militærtjeneste, og til tillidsmand valgtes den ene af de ovennævnte, overflyttede formere, Charles Møller, der havde været ansat som former ved værftet i flere år, deraf ialt ca. 58 måneder i jernstøberiet og ialt ca. 15 måneder i stålstøberiet, her senest til d. 13. marts 1945.

— — —
Det er ubestridt, at der, da tillidsmandsvalget fandt sted, var flere af de ved stålstøberiet beskæftigede formere, som i de sidste 2 år havde arbejdet 1½ år ved dette.

Bestemmelsen i overenskomstens § 1, stk. 1, om, at valget af en tillidsmand for en virksomhed eller arbejdsplads eller for en værkstedsafdeling på en større virksomhed sker derved, at »de der beskæftigede arbejdere af deres midte« udvælger en arbejder, findes kun at kunne forstås således, at tillidsmanden, når han — som i nærværende tilfælde — vælges for en afdeling, skal være en af de i denne afdeling beskæftigede arbejdere, og at dette må kræves, er også erkendt af forbundet. I overensstemmelse hermed må det da efter sammenhængen mellem bestemmelserne i overenskomstens § 1 og § 2 antages, at der i § 2, stk. 1, ved arbejde »på det pågældende arbejdssted« forstås arbejde i den afdeling, af hvilken og for hvilken tillidsmanden vælges, en forståelse, der også må anses for bedst stemmende med de hensyn, som ligger til grund for kravet om en vis tids arbejde på arbejdsstedet.

Se også kendelse af 14. juni 1952:

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 Leo Persson. Den 1. juni 1951 besluttede firmaet, at Persson, 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 Persson til tillidsmand, — — —

Det fremgår af sagens oplysninger, at tillids-

mandsordningen 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 Persson ikke beskæftiget, da han i oktober 1951 blev valgt til tillidsmand af denne klub, hvorimod han efter sit arbejdes karakter henhørte under »Klub 1«.

Om valg af en tillidsmand, der vel på valgets tidspunkt var i arbejde, men som forinden havde fået tilkendegivelse om, at han skulle fratræde til et bestemt tidspunkt, foreligger en afgørelse i en kendelse af 24. sept. 1926. En maskinarbejder ved Burmeister & Wains skibsværft havde fået tilkendegivelse om, at han var afskediget fra 24. juli at regne. Da han stod i en ufuldført akkord, trådte afskedigelsen dog ikke i virksomhed med det samme, og arbejderen valgtes nu til tillidsmand. Værftet protesterede dog mod valget og fastholdt, at afskedigelsen måtte træde i kraft ved akkordens afslutning. I kendelsen hedder det:

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 vedkommende 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 Nielsen. Denne har bestemt næglet, at en sådan tilkendegivelse er meddelt ham, og der må gives forbundet medhold i, at visse omstændigheder i sagen, bl.a. 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 Nielsens 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 Nielsen, og da hans forklaring væsentlig bestyrkes ved en af formand Bjørklund afgiven vidneforklaring, hvis rigtighed ikke tør betvivles, samt da det må anses for utvivlsomt, at Nielsen 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.

Valg af tillidsmand,
der står til
afskedigelse.

Hvor der ved antagelse af en arbejder er tilkendegivet ham, at hans arbejde kun vil blive ganske kortvarigt, synes tilsvarende at måtte gælde, hvis der virkelig er tale om en tidsbegrænsning af mere sikker karakter, selv om fratrædelsesdagen ikke er bestemt fikseret. Mere ubestemte udtalelser om arbejdets kortvarighed kan imidlertid ikke komme i betragtning. Spørgsmålet kan belyses ved en voldgiftskendelse fra bogtrykfaget af 7. juni 1937:

Det er oplyst under sagen, at nævnte trykker Calberg, som havde været ansat hos firmaet Erik Jeppesen & Co. fra april 1935, indtil han på grund af firmaets ophør blev afskediget til fratrædelse i begyndelsen af december 1936, i midten af januar 1937

blev ansat hos firmaet »Nutidstrykkeriet«, der var en fortsættelse af firmaet Erik Jeppesen & Co. Ansigelsen skete i henhold til et brev fra »Nutidstrykkeriet«s driftsleder, som meddelte Calberg, at der foreløbig var arbejde til ham en 14 dages tid. Anledningen til driftslederens henvendelse til Calberg var den, at firmaet havde haft visse vanskeligheder med trykningen af bladet »Tempo«, der skulle trykkes på en maskine, som Calberg tidligere havde betjent. Efter de 14 dages forløb blev der imidlertid sagt til Calberg, at der foreløbig var arbejde til ham, og arbejdsforholdet vedvarede, indtil Calberg som foran nævnt blev afskediget til fratrædelse den 23. april, altså godt 3 måneder. I denne tid havde Calberg 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 Erik Jeppesen & Co. havde været tillidsmand i tiden fra april 1936 indtil hans fratrædelse, valgt til tillidsmand for trykkeriet.

Efter voldgiftsrettens opfattelse var trykker Calberg 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 Calberg til tillidsmand, ligesom det ej heller har gjort indsigelse mod hans berettigelse til at optræde som tillidsmand, når han overfor firmaet optrådte som sådan. Spørgsmålet er da, om firmaet har været berettiget til at afskedige Calberg til trods for, at han var tillidsmand.

En sådan berettigelse kan firmaet efter voldgiftsrettens mening ikke støtte på beskaffenheden af Calbergs tilknytning til firmaet. I så henseende må det være uden betydning, at firmaet først kun tænkte sig at beskæftige Calberg 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 Calberg, 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 Calberg, så længe bladet »Tempo« skulle trykkes på den maskine, som Calberg blev sat til at betjene; men denne omstændighed har dog ikke tilstrækkelig vægt overfor overenskomstens udtrykkelige bestemmelse om afskedigelse af en tillidsmand.

Endelig er det ikke godtgjort, at Calberg 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.

Som det vil ses, lægges der ikke alene vægt på, at det i virkeligheden var blevet ganske uvist, hvilken varighed ansættelsen ville få, men tillige på, at der ikke var fremsat protest, da valget fandt sted.

I et tilfælde, hvor det ikke var tilkendegivet en arbejder, at han skulle afskediges, men arbejdsgiveren blot gjorde gældende, at man havde besluttet snarlig afskedigelse og derfor optaget hans navn på en særlig liste over arbejdere, der stod for afskedigelse, er det

naturligvis fastslået, at dette ikke var nogen hindring for et gyldigt tillidsmandsvalg, kendelse af 16. jan. 1934.

Med hensyn til fortolkning af bestemmelsen om, at tillidsmanden skal have haft 1½ års beskæftigelse ved virksomheden inden for de sidste 2 år, kan henvises til samme kendelse af 16. jan. 1934, hvor det hedder:

Forudgående
beskæftigelse.

Sammenslutningen bestrider vel ikke, at Chr. Longhi således har været beskæftiget hos aktieselskabet i 1½ år indenfor de sidste 2 år, for han blev valgt til tillidsmand; men det har ikke, hævder sammenslutningen, været meningen med nævnte bestemmelse, at en arbejder, der som Chr. Longhi indenfor de sidste 1½ år har været uden beskæftigelse hos firmaet i over 5 måneder, skulle kunne komme i betragtning som tillidsmand. Indtil 1929 gjaldt det, at tillidsmanden skulle vælges blandt arbejdere, der havde arbejdet mindst 1½ år på det pågældende arbejdssted. Denne bestemmelse blev ved en faglig voldgiftskendelse af 16. juni 1928 fortolket derhen, at den pågældende arbejder på valgets tidspunkt — bortset fra kortere fraværelser på grund af sygdom eller hjemsendelse — skulle »stå i et arbejdsforhold, som da har været i det i paragraffen nævnte tidsrum af 1½ år«. Da denne bestemmelse i 1929 blev afløst af den nugældende bestemmelse, skele det med henblik på den nævnte voldgiftskendelse, og det var efter sammenslutningens opfattelse forudsætningen, at indenfor de sidste 1½ år skulle kun kortere afbrydelser af arbejdsforholdet kunne lades ude af betragtning.

Her over for bemærker forbundet, at den nugældende bestemmelse blev indsat i overenskomsten ef-

ter, at man fra forbundets side havde foreslået, at arbejdere, der havde arbejdet 1 år i vedkommende virksomhed, skulle kunne vælges til tillidsmænd. I øvrigt kan den omstændighed, at ændringen måtte være foranlediget af den nævnte voldgiftskendelse, ikke efter forbundets mening føre til den af sammenslutningen hævdede fortolkning.

Opmanden mener ikke at kunne give den af sammenslutningen hævdede opfattelse af bestemmelsen i overenskomstens § 2 i begyndelsen medhold. Af bestemmelsens ordlyd fremgår intet om, at en arbejder, som skal kunne vælges til tillidsmand, ikke indenfor de sidste 1½ år må have haft andet end kortvarige afbrydelser i sit arbejdsforhold til virksomheden. Og selv om det anlages, at den i 1929 indførte ændring er foranlediget ved den af sammenslutningen påberåbte voldgiftskendelse, er der ikke heri tilstrækkelig støtte for sammenslutningens opfattelse. For så vidt sammenslutningen har anført, at det af forbundet hævdede standpunkt kan medføre, at en arbejder skulle kunne vælges til tillidsmand endog dagen efter hans antagelse efter længere tids fraværelse, skal hertil bemærkes, at det bliver et selvstændigt spørgsmål, som ikke foreligger i nærværende sag, om et sådant valg ville kunne anses for stemmende med tillidsmandsreglernes forudsætninger.

Uden for jernindustrien findes der fremdeles overenskomster, der blot betinger valget til tillidsmand af en vis tids ansættelse i virksomheden. I så fald gælder, hvad der statueredes at gælde for halvandet års reglen i jernindustrien i dens tidligere affattelse ved kendelsen af 16. juni 1928:

Kravet i § 2 om, at tillidsmanden skal have arbejdet mindste 1½ år på arbejdsstedet, er i arbejdsgiverens interesse, idet han herved sikres mod, at en arbejder, som mangler virkelig tilknytning til virksomheden, bliver mellemlid og forhandlingsorgan mellem ledelsen og arbejderne. Efter opmandens skøn må det herfor som regel være forudsætningen, at den pågældende på valgets tidspunkt står i et arbejdsforhold, som da har været det i paragraffen nævnte tidsrum af 1½ år. Hvis en arbejder en kortere tid er fraværende på grund af sygdom eller som »hjemsendt« på grund af arbejdsmangel og derefter påny fortsætter arbejdet hos virksomheden, er der dog ikke noget sådant brud på tilknytningen, at han ikke herefter skulle kunne vælges til tillidsmand, når han enten forud for en sådan midlertidig afbrydelse havde arbejdet dersteds i 1½ år, eller når dette tidsrum er nået ved sammenlægning af tiden før og efter en sådan 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, når han efter 8 måneders forløb atter antages dersteds, må være stillet som en anden nyantagen mand, der for at blive tillidsmand må dokumentere virkelig tilknytning til virksomheden ved at arbejde 1½ år dersteds, inden han kan vælges som tillidsmand med forpligtende virkning for arbejdsgiveren.

Hermed stemmer en kendelse af 29. marts 1951:

Det er oplyst, at Kaj Larsen har været ansat hos firmaet i 3 perioder, nemlig fra den 27. marts 1946, indtil han efter eget ønske fratrådte den 1. september 1947, dernæst fra den 2. januar 1948, indtil han den 14. januar 1949 blev opsagt på grund af dårligt udført arbejde, og endelig fra den 28. marts 1950.

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 Kaj Larsen herefter ikke den 24. februar 1951 fyldestgjorde 1 års-betingelsen, har firmaets protest mod valget allerede som følge heraf været 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.

Ved en kendelse af 11. nov. 1950 er det yderligere statueret, at man ikke kan komme uden om kravet

om længere ansættelse derved, at samtlige ældre arbejdere nægter at modtage valg:

Det er oplyst, at der i firmaets polerer-afdeling arbejder 11 snedkersvende, som er ansat i firmaet således:

Nr. 1, Brandt, 1934. Nr. 2, Jensen, 1935. Nr. 3, Mortensen, 1940. Nr. 4, Mogenssen, 1940. Nr. 5, Henriksen, 1945. Nr. 6, Johansen, aug. 1949. Nr. 7, A. Olsen, aug. 1949. Nr. 8, Nielsen, sept. 1949. Nr. 9, Gudmund Olsen, sept. 1949. Nr. 10, Rabitz, marts 1950. Nr. 11, Hansen, aug. 1950. — — — — — — — — — har forbundet gjort gældende, at af de under nr. 1—5 anførte vende har nr. 3 og 4 tidligere været tillidsmænd og ønsker ikke at være dette mere, og at også nr. 1, 2 og 5 har nægtet at tage imod valg. Herefter må det stedfundne valg anses for gyldigt.

De ovenfor gengivne bestemmelser giver vendene 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 vendene gyldigt kunne vælge en yngre vend til tillidsmand alene med den begrundelse, at alle de vende, der med rimelighed kan henføres til de længst beskæftigedes kreds, har nægtet at modtage valg.

Det bemærkes, at firmaet efter valget af Gudmund Olsen havde nægtet at forhandle med ham som til-

lidsmand, og at forbundet under nærværende sag oprindelig har påstået, at det statueres, at firmaet har været forpligtet til indtil nærværende sags afgørelse at forhandle med Gudmund Olsen i tillidsmandsspørgsmålet. Under proceduren har firmaet erkendt rigtigheden heraf, og dette punkt er her efter udgået af sagen.

Beregning af
ansættelsestid
ved virksomhedens
overdragelse.

Dersom en virksomhed overgår til en ny indehaver, kan der opstå spørgsmål, om 1½ års regelen kan finde anvendelse, således at man sammenlægger beskæftigelse hos den tidligere arbejdsgiver med arbejde hos den nuværende. Dette synes at være det naturlige, hvis forholdet er det, at den nye arbejdsgiver er indtrådt i overenskomstforholdet med den tidligere arbejdsgiver, men ellers ikke. Det samme må antages, hvor en virksomhed er overtaget af en anden virksomhed. I dette tilfælde synes den opstillede regel så meget mere påkrævet, som man ellers ville kunne nå til det ejendommelige resultat, at arbejdere, der var overflyttet til den overtagne virksomhed, skulle være valgbare som tillidsmænd frem for de arbejdere, der havde været beskæftiget ved virksomheden i en længere årrække. Det synes nemlig sikkert, at en arbejder, der overflyttes til en anden værkstedsafdeling indenfor samme virksomhed, kan medregne beskæftigelse før overflytningen til udbringelsen af den fornødne ansættelsestid.¹⁾

Egnethed
til hvervet.

Foruden at tillidsmanden skal høre til de anerkendt dygtige arbejdere, må det tillige kræves, at han kan anses for egnet til hvervet eller i hvert fald, at der ikke

¹⁾ Et spørgsmål, der står i forbindelse med det her omhandlede, er, om den nye arbejdsgiver i hvis tjeneste arbejderstaben normalt ikke overgår automatisk, er berettiget til straks ved overtagelsen at undlade at antage den hidtidige tillidsmand. Indtræder han i det hidtidige overenskomstforhold, må spørgsmålet formentlig besvares benægtende.

foreligger forhold, som på forhånd medfører uegnethed.

Dette er udtrykkelig fastslået ved en voldgiftskendelse inden for textilindustrien, hvor overenskomsten kun krævede ansættelse i virksomheden som betingelse for valgbarheden, men det samme må uden særlig hjemmel antages i andre fag. I den pågældende kendelse af 9. juni 1945 hedder det bl.a.:

Firmaets og fabrikantforeningens indsigelser mod Melitta Hansens valg går ud på, at hun, — der har haft beskæftigelse i virksomheden i 8 år og ubestridt horer til de dygtigste arbejdere — ikke kan anses e g n e t til hvervel som tillidsrepræsentant, idet hun ved forskellige lejligheder til skade for disciplinen på arbejdspladsen er optrådt i strid med de for denne gældende ordensregler. —

Det fremhæves, at hun gentagne gange har forladt sit arbejde, inden signalet til arbejdets ophør har lydt. Når dette er blevet bebrejdet hende af mesteren, har hun svaret, at man skulle tro, at virksomheden var en slaveanstalt. Under luftalarm har hun gentagne gange i strid med brandvedtægtens bestemte påbud nægtet at gå i beskyttelsesrum, hvilket resulterede i, at flere af hendes kvindelige kolleger også vægrede sig. Trods gentagne henvendelser og opslået forbud mod cyclekørsel i gården har hun idelig overtrådt dette forbud. Da frokostpausen på grund af forkortet arbejdstid blev ophævet, fik hun økonomaen til at servere kaffe for sig og et par kolleger i arbejdstiden.

— — —
Opmanden må vel indrømme, at de uordener, der som nævnt må lægges Melitta Hansen til last, ikke

har været af nogen videre alvorlig natur. På den anden side må der under hensyn til, at en tillidsrepræsentant, der først er anerkendt som sådan, indtøger en privilegeret — praktisk talt uafsættelig — stilling, anlægges en ret streng målestok ved bedømmelse af, om den pågældende er egnet til at overtage hvervet.

I modsat retning gik en kendelse af 12. aug. 1957¹⁾ :

I febr. 1957 valgtes kontrollør Villy Petersen til tillidsmand for del ved Paladsteatret i Aalborg beskæftigede personale, og ved skrivelse af 13. febr. 1957 blev der givet teatrets indehaver, direktør Peter Kjær meddelelse om valget. I skrivelse af 30. april 1957 meddelte Biografteaterforeningen for Provinsen imidlertid fagforeningen, at direktør Peter Kjær ikke så sig i stand til at godkende det stedfundne tillidsmandsvalg. — — —

— — — har foreningen anført, at Villy Petersen 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 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

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

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 Knud Jespersen på direktør Kjærs kontor, hvor direktør Kjær 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 Villy Petersens side har foreligget forhold, der har kunnet berettige til at protestere mod hans valg til tillidsmand. Set på baggrund af, at Villy Petersen 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 Villy Petersen 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 Villy Petersen som personalets tillidsmand.

Opmanden:

Medens det på baggrund af kontrollør Villy Petersens langvarige ansættelse ikke kan statueres, at de anførte forhold kunne berettige en indsigelse imod, at han valgtes til tillidsmand . . .

Tillidsmandens opsigelse godkendtes imidlertid af andre grunde¹⁾).

Medens kravet om en vis tids forudgående arbejde kan fraviges, når kandidater, der opfylder betingelsen, ikke findes i et antal af mindst fem, må det antages, at kravet om, at tillidsmanden hører til de anerkendte dygtige arbejdere, der er egnet til hvervet, er ufravigeligt; i overensstemmelse hermed må udtrykket i § 2, 2. pkt. »Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5« forstås.

Valgets
godkendelse.

Efter § 2, 3. stk. i jernindustriens overenskomst er tillidsmandsvalget ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundets hovedbestyrelse og af denne meddelt Sammenslutningen.

Straks efter valget af en tillidsmand må meddelelse om det stedfundne ledsaget af dokumentation for, at valget har fundet sted på den foreskrevne måde, derfor gennem den lokale afdeling indsendes til vedkommende fagforbund, hvis hovedbestyrelse — eventuelt efter henstilling fra afdelingens ledelse — kan nægte at godkende valget. Hovedbestyrelsens afgørelse må kunne træffes efter et frit skøn; navnlig behøver nægtet godkendelse ikke at være begrundet med, at den valgte tillidsmand ikke opfylder overenskomstens betingelser for valg.

Valgets meddelelse
til arbejdsgiver-
organisationen.

Er valget godkendt af hovedbestyrelsen, skal det meddeles vedkommende arbejdsgiverorganisations bestyrelse. En meddelelse til arbejdsgiveren er ikke fore-

¹⁾ Se side 184.

skrevet; den er således hverken nødvendig eller tilstrækkelig, idet organisationen skal have lejlighed til at tage stilling til, om valget skal påtales, og må drage omsorg for, at meddelelse tilgår den pågældende arbejdsgiver.

Hvis imidlertid arbejdsgiveren akcepterer tillidsmandsvalget trods manglende personlig meddelelse, kan han ikke senere sadle om og bestride valgets gyldighed, se kendelse af 16. maj 1957¹⁾:

Anledningen til sagens rejsning er følgende: I efteråret 1953 valgtes Oskar Christensen til tillidsmand for arbejdsmændene ved Petersværk Betonvare-Industri, Nørresundby. Ifølge den af forbundet meddelte oplysning godkendtes valget af afdelingen og forbundet. Men der blev ikke givet meddelelse til den modstående organisation som påbudt i den gældende overenskomsts § 17, II, 3. stk., — — —

Oskar Christensen genvalgtes i de følgende år ligeledes uden meddelelse til den modstående organisation. Efter tillidsmandsvalget i 1956 gav Arbejdsmændenes Fagforening i Nørresundby ved brev af 8. nov. 1956 — i forbindelse med meddelelsen om, at Oskar Christensen var valgt til sikkerhedsrepræsentant for de på virksomheden beskæftigede arbejdere — tillige virksomheden meddelelse om, at han var genvalgt som tillidsmand.

Den 12. nov. 1956 svarede virksomheden tilbage til fagforeningen, at man ikke fandt, at Oskar Christensen i sin funktionstid som fungerende tillidsmand havde udført dette hverv på en fuldt ud tilfredsstillende måde. Derfor måtte man gøre indsigelse mod valget.

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

— — — — —
Landsforeningen har nedlagt påstand om frifindelse og har til støtte for denne påstand anført, at Oskar Christensen ikke kan betragtes som behørigt valgt tillidsmand, da der ikke er givet den foreskrevne meddelelse om hans valg før i november 1956, hvilket også skal være tilkendegivet ham af direktør Duus Nielsen. Selv om virksomheden i nogen udstrækning har betragtet Oskar Christensen som arbejdernes talsmand, vil spørgsmålet om berettigelse af tillidsmandsvalget i efteråret 1956 derfor være at betragte som et nyvalg, over for hvilket arbejdsgiveren kan rejse indsigelse, — — —

Heroverfor har forbundet indvendt, at der ikke er givet Oskar Christensen nogen tilkendegivelse om, at han ikke betragtedes som lovlig valgt tillidsmand, og har bl.a. henvist til to for voldgiftsretten fremlagte, at virksomhedens direktør underskrevne mødereferater, hvori Oskar Christensen omtales som arbejdernes tillidsmand. — — —

Efter de foreliggende oplysninger må det antages, at virksomheden har været bekendt med valget af Oskar Christensen 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. — — —

**Tillidsmandens
stilling i mellem-
tiden.**

Når det hedder, at valget først er gyldigt, når det er godkendt og meddelt vedkommende arbejdsgiverorganisations bestyrelse, må dette i hvert fald medføre, at tillidsmanden ikke kan kræve at tiltræde sine funktioner som arbejdernes talsmand over for arbejdsgiveren, før meddelelse om det godkendte valg er til-

gået arbejdsgiverorganisationen. Derimod vil det frembyde overvejende betænkelighed, om man tillige vil fortolke bestemmelsen således, at tillidsmandens beskyttelse mod afskedigelse først kan indtræde fra den påbudte meddelelses fremkomst. Dette kan belyses ved en den 1. juni 1944 afsagt kendelse:

Torsdag den 17. april d. å. blev en på Nordhavnsværftet beskæftiget arbejder, Willy Leonhard Jensen, valgt til arbejdernes tillidsmand i overensstemmelse med reglerne i den faglige overenskomst § 2.

Den følgende dag præsenteredes den nye tillidsmand af hans forgænger for værftets ledelse, der foreløbig uden indsigelse tog det stedfundne valg til efterretning.

— — —

Da Dansk Arbejdsmandsforbunds kontor var lukket lørdag den 30. april og mandag den 1. maj, blev meddelelsen om tillidsmandens valg først afsendt af forbundet tirsdag den 2. maj og kom derfor først Sammenslutningen i hænde onsdag den 3. maj. Denne sidste dag kl. ca. 15 afskedigede værftet 15 mand, deriblandt den nyvalgte tillidsmand, i anledning af, at det skibsarbejde, med hvilket de havde været beskæftiget, måtte afsluttes. Forinden denne afskedigelse fandt sted, havde værftets ledelse om formiddagen telefonisk forespurgt Sammenslutningen, om denne havde modtaget meddelelse fra Dansk Arbejdsmandsforbund om tillidsmandens valg, hvilket fra Sammenslutningens side besvaredes benægtende. Nærmere oplysning om tidspunktet for denne telefonsamtale og om, mellem hvem den blev ført, foreligger ikke under sagen.

— — —

Opmanden udtalte: Idet der må gås ud fra, at Dansk Arbejdsmandsforbunds meddelelse om tillidsmandens valg er kommet Sammenslutningen i hænde den 3. maj i hvert fald inden kl. 15, og da der ikke er oplyst særlige omstændigheder, der i henhold til overenskomstens § 2, næstsidste stykke kunne gøre afskedigelsen tvingende nødvendig, eller en sådan arbejdsmangel, som kunne fritage arbejdsgiveren for at give den afskedigede tillidsmand 2 måneders varsel, må opmanden tage klagernes påstand om, at den stedfundne afskedigelse af tillidsmanden kendes uberettiget, til følge.

Som det vil ses, var meddelelsen om tillidsmandens valg i det foreliggende tilfælde faktisk nået frem til arbejdsgiverorganisationen, forinden afskedigelsen fandt sted; kendelsen statuerer kun, at afskedigelsen ikke kunne blive lovlig, fordi arbejdsgiveren endnu ikke var underrettet herom og endog måtte antage, at meddelelsen ikke var fremkommet. Men selv om meddelelsen endnu ikke var nået arbejdsgiverorganisationen, da afskedigelsen fandt sted, synes man vanskeligt at kunne akceptere en fri afskedigelsesret. Som nedenfor anført kan arbejdsgiveren i visse tilfælde påtale valget; men opfylder den valgte de almindelige betingelser for at vælges til tillidsmand, må arbejdsgiveren akceptere den valgte tillidsmand. Hvis man imidlertid tillod arbejdsgiveren at afskedige tillidsmanden i tiden mellem valget og meddelelsen, uden at han behøvede at dokumentere tvingende grunde til afskedigelsen, ville man dermed åbne en adgang til at hindre valgets gennemførelse, skønt påtale af valget ikke ville kunne have haft fremgang. Det rimeligste synes derfor at være, at tillidsmandens beskyttelse mod afskedigelse

må indtræde i hvert fald fra det tidspunkt, da arbejdsgiveren er kommet til kundskab om valget. Vil man ikke gå så vidt, må det i hvert fald antages, at arbejdsgiveren må have en meget streng bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er motiveret med den pågældendes valg til tillidsmand. Er dette tilfældet, må afskedigelsen være ulovlig ganske bortset fra tillidsmandsreglerne som et ulovligt, organisationsfjendtligt skridt. Særlig uheldig var afskedigelsen i det i kendelsen af 1. juni 1944 omhandlede tilfælde, fordi arbejdsgiveren faktisk allerede havde tolereret, at tillidsmanden tiltrådte sin virksomhed, inden den officielle meddelelse var fremkommet.

Sker fornøden meddelelse imidlertid ikke inden en rimelig tid, kan tillidsmanden dog ikke nyde nogen særlig beskyttelse. Inden for skotøjsindustrien, hvor meddelelsen om valget gives direkte til arbejdsgiveren, fastslår således en kendelse af 18. dec. 1934, at behørig meddelelse om tillidsmandsvalget ikke var givet; i vedkommende fabrikants fravær var valget meddelt til en dame på kontoret, der straks erklærede sig inkompetent til at modtage meddelelsen på arbejdsgiverens vegne og henviste de vedkommende til at henvende sig til fabrikanten ved dennes hjemkomst. Da sådan henvendelse udeblev, ansås fabrikanten berettiget til at gå ud fra, at ønsket om den pågældendes valg til tillidsmand var opgivet. Den et par måneder senere stedfundne afskedigelse af den til tillidsmand udpegede arbejder ansås derfor for lovlig.

Efter den af parterne vedtagne anmærkning til § 2 i jernindustriens overenskomst er parterne enige om, at hvis Sammenslutningen måtte anse en eventuel indsigelse mod valget af en tillidsmand for begrundet, har den ret til at påtale valget over for forbundet.

Arbejdsgiverens
indsigelse mod
valget.

Denne bestemmelse indeholder umiddelbart ikke meget mere, end hvad man kunne antage uden udtrykkelig hjemmel. Efter de inden for jernindustrien gældende regler skal uenighed af faglig karakter gøres til genstand for mægling, forhandling mellem vedkommende organisations bestyrelser og behandling på timandsmøde. Dette måtte selvfølgelig gælde indsigelser mod et tillidsmandsvalg. Som bestemmelsen er formuleret, må det imidlertid antages, at der ikke kan forlanges mægling om gyldigheden af valget; i stedet må man gå direkte til forhandling mellem organisationernes bestyrelser. Derimod ses bestemmelsen ikke med tilstrækkelig sikkerhed at fastslå, at der ikke som ellers efter forhandlingen skulle kunne kræves timandsmøde.

**Voldgiftsbehandling
om valgets
gyldighed.**

Det fremgår ikke af anmærkningen, at arbejdsgiverorganisationen kan forlange spørgsmålet om valgets gyldighed gjort til genstand for voldgiftsbehandling. Inden for jernindustrien kan voldgift som hovedregel kun kræves, dersom begge parter er enige derom. Dog kan forbundet i henhold til hovedoverenskomstens § 2, sidste stk., altid kræve spørgsmålet om lovligheden af en tillidsmands afskedigelse afgjort på denne måde. Heraf må vistnok også følge, at arbejdsgiverorganisationen kan forlange voldgift om valgets gyldighed.¹⁾

Inden for fag, hvor hver af parterne som almindelig regel kan kræve voldgift angående uoverensstemmelser om overenskomstens fortolkning, er det en selvfølge, at voldgiftsbehandling kan kræves om gyldigheden af et tillidsmandsvalg.

Umiddelbart tillægger bestemmelsen i anmærkning 2 kun arbejdsgiverorganisationen en ret til at forfølge en indsigelse mod et tillidsmandsvalg ad den sædvan-

¹⁾ Jfr. herved også side 278.

lige fagretslige vej. Ved flere voldgiftskendelser er det imidlertid antaget, at det også er nødvendigt at følge denne fremgangsmåde, hvis valget skal rökkes. Arbejdsgiveren kan derfor ikke vælge at afskedige tillidsmanden, selv om han betragter valget som ulovligt.

Ganske klart er det naturligvis efter bestemmelsens ordlyd, at tillidsmandsvalget ikke kræver egentlig godkendelse af arbejdsgiverorganisationen. Dette er fastslået under en sag, hvor arbejdsgiverorganisationen gjorde gældende, at tillidsmanden ikke var anerkendt af Sammenslutningen inden for jernindustrien og derfor ikke kunne nyde den en tillidsmand efter overenskomsten tillagte beskyttelse. Opmanden udtaler hertil i kendelse af 9. maj 1938:

Hvad angår den første indsigelse, at valget ikke var godkendt, bemærkes, at overenskomsten vel forudsætter, at der tilkommer arbejdsgiverorganisationen en ret til at påtale valget over for arbejderorganisationens bestyrelse; men denne ret er betinget af, at der foreligger gyldige grunde for påtalen, da ellers hele tillidsmandsinstitutionen, der hviler på arbejdernes ret til at vælge tillidsmand, ville kunne blive illusorisk, og overenskomsten foreskriver da heller ikke, at nogen godkendelse af den valgte tillidsmand er fornøden.

Men selv om en indsigelse mod valget tages til følge af voldgiftsretten, følger det ikke heraf, at man har kunnet betragte valget som en nullitet, og en afskedigelse af den til tillidsmand valgte arbejder inden voldgiftsretslig afgørelse vil derfor være ulovlig, hvis der ikke kan anføres tvingende grunde til afskedigelsen. Gennem en sådan afskedigelse vil man præjudicere

Tillidsmanden
tiltræder trods
indsigelse mod
valget.

voldgiftsrettens afgørelse, da det kun undtagelsesvis vil være muligt at opnå tillidsmandens genantagelse, dersom indsigelsen ikke findes begrundet. Spørgsmålet var fremme under en sag inden for skotøjsbranchen. Ved kendelse af 18. dec. 1934 antoges det, at nådlerskerne ved en fabrik havde været uberettigede til at vælge en særlig tillidsmand, da det hertil fornødne antal arbejdere kun ville fremkomme, hvis man medregnede de ved virksomheden beskæftigede hjemmenådlersker. Men derefter fortsætter kendelsen:

Selv om det stedfundne valg således ikke kunne holde efter nærmere prøvelse, følger heraf imidlertid ikke umiddelbart, at afskedigelsen uden sådan prøvelse var berettiget. Overenskomstens § 9 anviser nemlig den arbejdsgiver, der vil gøre indsigelse mod et ham meddelt valg af tillidsmand, at fremsætte den gennem fabrikantforeningen overfor forbundets bestyrelse. Heri må ligge, at et meddelt valg som almindelig regel giver beskyttelse mod afskedigelse — med mindre »særlig tvingende grunde« foreligger, jfr. § 9, 2. stk. — mens behandlingen af arbejdsgiverens indsigelse foregår, en naturlig regel for at sikre, at arbejderen tør modtage valg til tillidsmandshverv. I det foreliggende tilfælde fulgte arbejdsgiveren ikke den overenskomstmæssige vej, ja, ses end ikke at have fremført sine indsigelser overfor tillidsmanden og givet arbejderne rimelig anledning til overvejelse, men opsagde tillidsmanden, som det må antages på foranledning af valget og i hvert fald uden »særlig tvingende grunde«. — Under de således foreliggende omstændigheder vil fabrikant P. Ljungberg for den overenskomststridige afskedigelse have at betale klagerne på tilskærer Schmidts vegne en erstatning.

I samme retning går en kendelse af 21. sept. 1918, hvor sagen dog lå noget anderledes, fordi arbejdsgiveren — skønt organisationen havde protesteret mod valget — dog faktisk havde tolereret, at tillidsmanden forhandlede som tillidsmand og således tiltrådte hvervet. Det hedder i kendelsen:

Efter at forbundet, som det må antages, havde approberet valget og meddelt det til sammenslutningen, tilskrev denne under 26. juli 1917 forbundet, at da Bahnsen ikke opfyldte de i § 6 fastsatte betingelser, kunne sammenslutningen ikke godkende hans valg.

Umiddelbart derefter henvendte forbundets daværende formand sig til sammenslutningens forretningsfører og henstillede, at protesten blev taget tilbage, da man ikke gerne så, at der skulle vælges en anden tillidsmand. Forretningsføreren lovede at »tale med« vedkommende mester, men lovede intet om, at protesten skulle blive taget tilbage, hvad da heller aldrig er sket.

Efter hvad Bahnsen har forklaret for voldgiftsretten, vil han hele tiden have anset sig som tillidsmand og have optrådt som sådan, og mod hans benægtelse er det ikke godtgjort, at han, eller de andre arbejdere på stedet, er blevet bekendt med den ovennævnte protest før for ganske nylig. Vedkommende mester, der lige fra først af har været bekendt med, hvad der er passeret, har i den tid, der er gået, tilfældt, at Bahnsen rettede henvendelser på sine kollegers vegne; derimod har mesteren, efter hvad han for voldgiftsretten har forklaret, ikke rettet henvendelser til Bahnsen som arbejdernes repræsentant, medens mesteren dog i tilfælde, hvor Bahnsen f. eks.

havde søgt ham uden at træffe ham, ved sin tilbagekomst har sendt bud, at nu kunne han komme, hvis han ønskede en samtale.

Opmanden udtalte:

M. h. t. den ovenfor gengivne § 6 skal det nu først bemærkes, at den ulvovlsomt som af sammenslutningen anført, bl. a. har til formål at yde fabrikanterne en vis sikkerhed for, at der ikke til tillidsmænd vælges folk, om hvilke man har erfaring for, at de ikke er dem deres ansvar som tillidsmænd bevidst. I så henseende er det af betydning, at valget ikke er gyldigt uden approbation af arbejderorganisationens hovedbestyrelse, der altså har en overenskomstmæssig pligt til at påse, at vedkommende opfylder valgbarhedsbetingelserne, således som disse nærmere måtte være at forstå.

Endvidere er det af betydning, at nævnte hovedbestyrelse skal give arbejdsgiverinstitutionens bestyrelse meddelelse som i paragraffen nævnt. Hvis denne bestyrelse nemlig mener, at approbation ikke burde være meddelet, fordi vedkommende ikke opfylder de i paragraffen udtrykte betingelser, kan den protestere og kan eventuelt gennemføre sin protest ad den faglige voldgifts vej.

Derimod kan et sådant af arbejderorganisationens hovedbestyrelse approberet valg ikke uden videre anses ugyldigt, fordi der protesteres imod det. Selv om protesten støtter sig til nok så gode grunde, må valget antages at slå ved magt, indtil hovedbestyrelsen bøjer sig for protesten eller gennem en voldgiftskendelse tvinges til at bøje sig.

Når man nu i den foreliggende sag efter at have afgivet sin protest i skrivelse af 26. juli 1917, har

indladt sig på et slags kompromis, hvorefter Bahnsen på en måde nok fungerede som tillidsmand, men på en anden måde ikke fungerede som virkelig tillidsmand med den til sådan stilling iflg. § 6 knyttede beskyttelse, kan det i overensstemmelse med, hvad forbundet har anført, være et spørgsmål, om sammenslutningen ikke gennem den faktiske situation på fabrikken året igennem må anses som havende anerkendt Bahnsen som tillidsmand efter § 6, idet der, efter at faget har fået indført en virkelig tillidsmandsinstitution, næppe kan være tale om at anerkende særlige begreber som »faktisk tillidsmand« eller »tillidsmand uden beskyttelse« i modsætning til tillidsmand efter § 6.

Det ville i så henseende være af nogen betydning at fremhæve, at Pileallé-fabrikken er en lille bedrift, hvor der i det pågældende års tid næppe er forekommet arbejds spørgsmål af videre stor betydning, og hvor en arbejder meget vel kan have udfyldt stillingen som tillidsmand uden just at kaldes til forhandling på kontor el. lign.

Efter hvad der ovenfor er anført ses det imidlertid ikke at være nødvendigt at komme nærmere ind på, hvad der faktisk er gået for sig på fabrikken eller ikke. Thi allerede fordi sammenslutningen efter at have afgivet skrivelsen af 26. juli 1917 og derefter at have erfaret, at forbundet var utilbøjeligt til at omgøre valget, har forholdt sig passive og ladet sagen gå sin gang i ca. et år uden ved de til rådighed stående midler at skaffe klarhed over, hvorvidt valget skulle omstødes eller ikke, findes Bahnsen, der havde fået meddelelse om valget, men ingen meddelelse om, at det senere skulle være omstødt, berettiget til at anse sig som tillidsmand efter § 6; og den af for-

bundet under sagen nedlagte påstand vil derfor være at tage til følge.

Ved de nævnte kendelser er der imidlertid kun taget stilling til tillidsmandens afskedigelse, inden påtale er ført igennem til voldgift. Et andet spørgsmål er, om arbejdsgiveren dog ikke i tiden, indtil voldgiftskendelsen foreligger, skulle kunne vægre sig ved at føre forhandlinger med en tillidsmand, hvis valg han ikke kan acceptere. Dette spørgsmål er behandlet i en kendelse af 9. juni 1945 inden for tekstilbranchen.

Ved skrivelse af 2. marts d. å. meddelte forbundet fabrikantforeningen, at de hos firmaet Dansk Silkevæveri beskæftigede medlemmer havde valgt Melitta Hansen til tillidsrepræsentant.

Den 8. marts tilskrev fabrikantforeningen forbundet, at man havde forelagt firmaet Dansk Silkevæveri forbundets fornævnte meddelelse af 2. marts, at firmaet ikke kunne anerkende M. H. som egnet til at overtage hvervet som tillidsrepræsentant, og at Textilfabrikantforeningen efter de om hendes forhold foreliggende oplysninger måtte anse det stedfundne valg for uheldigt, hvorfor man anmodede forbundet om at foranledige nyt valg foretaget. Dette nægtede forbundet at gå ind på.

Ved et den 20. marts afholdt mæglingsmøde fastholdt organisationerne deres standpunkter, og i forbindelse hermed krævede forbundet, at Melitta Hansen straks skulle begynde at fungere som tillidsrepræsentant, hvilket fabrikantforeningen ikke ville gå ind på.

— — —
Opmanden finder at måtte give forbundet medhold i dets forståelse af overenskomstens § 2, stk. 7

og 8. Dersom det havde været meningen at gøre valgets gyldighed afhængig af fabrikantforeningens godkendelse, måtte dette have været udtrykt i overenskomsten. Dette er ikke tilfældet, og man kan ikke fra bestemmelsen om fabrikantforeningens påtaleret slutte sig til, at valget skulle være uden retslig betydning, så længe spørgsmålet om berettigelsen af en mod valget fremsat indsigelse henstår uafgjort.

— — —

Herefter afsiges følgende kendelse:

- 1. 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 fagretslig afgørelse er afgjort, at vedkommende ikke kan anerkendes som tillidsrepræsentant.*
- 2. Ovennævnte Melitta Hansen kan ikke anerkendes som tillidsrepræsentant hos firmaet Dansk Silkevæveri.*

Som det vil ses, fastslår kendelsen klart og utvetydigt, at arbejdsgiveren må akceptere en tillidsmand som gyldigt valgt og indrømme ham forhandlingsret, selv om valget samtidig gøres til genstand for påtale, og selv om tillidsmanden — i det foreliggende tilfælde på grund af disciplinære forsyndelser — ikke opfyldte betingelserne for at vælges til tillidsmand.

Uden hensyn til de citerede bestemmelser må det dog antages, at der kan forekomme tilfælde, hvor valget i den grad strider mod klare regler, at arbejdsgiveren kan afvise forhandling med tillidsmanden og må

Undtagelse.

Frist for indsigelse
mod valget.

ske endog skride til afskedigelse uden at oppebie voldgiftsafgørelse.

Den påtale af valget, som herefter er fornøden, for at valget kan tilsidesættes, må ske inden en rimelig frist; ellers må tillidsmanden betragtes som valgt. I så henseende kan — foruden til den foran s. 53 citerede kendelse af 21. sept. 1918 — henwise til en kendelse i tobaksfaget af 7. dec. 1912:

Med hensyn til, at Else Barfoed måtte have manglet betingelserne for overhovedet at være blevet akcepleret som repræsentant, kan der ingen vægt lægges derpå under denne sag, fordi det er uomtvistet, at hun den 30. marts optrådte som repræsentant, uden at der da var nedlagt nogen indsigelse derimod.

I lignende retning går en kendelse af 12. sept. 1941 afsagt inden for snedkerfaget. Efter den gældende overenskomst skulle valget kun meddeles *arbejdsgiveren*, men overenskomsten tillagde udtrykkelig *organisationen* påtaleret. Dette fandtes dog uden betydning ved bedømmelse af virkningen af udvist passivitet over for valget:

Det fremgår af sagens oplysninger, at svendene ved arbejdets påbegyndelse, ca. den 30. juni 1941, valgte Svend Jørgensen, der vel tidligere har været tillidsmand hos andre mestre, men ikke tidligere havde været beskæftiget hos Rindal, til tillidsmand, skønt der blandt svendene var en eller to, der tidligere havde været beskæftiget hos Rindal. Denne blev af svendene underrettet om valget og gjorde ingen indsigelse herimod. Lørdag den 19. juli 1941 afskedigede mesteren tillidsmanden og den svend, Thorvald Andersen, som havde arbejdet i akkord

sammen med ham, efter at den akkord, de havde arbejdet i, var afsluttet.

— — —

Med hensyn til Jørgensen erkender laugel, at afskedigelsen af ham ville have været uberettiget, dersom han havde været valgt i overensstemmelse med de ovenfor gengivne regler, men da dette ikke er tilfældet, må laugel være berettiget til at kræve valget annulleret, og der kan derefter ikke tilkomme Jørgensen nogen erstatning. Laugel har i så henseende anført, at de for 1938 gældende tillidsmandsregler gik ud på, at det var fagforeningen, der på bygninger skulle udpege de svende, blandt hvilke mesteren skulle udtage tillidsmanden. Ved forhandlingerne i 1937—38 ønskede forbundet, at valget fremtidig skulle foretages af svendene, men da laugel modsatte sig dette, blev den af forbundet ønskede ordning kun gennemført med det kaudel for laugel, at tillidsmanden skulle opfylde de i bestemmelserne fastsatte betingelser. Hvor dette ikke er tilfældet — således som i nærværende sag — må det derfor, da laugel og ikke mesteren har påtaleret, være en følge heraf, at laugel kan kræve valget annulleret, selv om mesteren ikke har protesteret mod dette eller endog udtrykkelig har godkendt det.

Opmandens opfattelse:

Bestemmelsen om, at organisationerne har påtaleret, findes ikke at være til hinder for at forslå reglen om betingelserne for at være tillidsmand på bygninger således, at svendene og mesteren kan fravige dem, når de er enige herom. At man i disse tilfælde skulle søge organisationernes sanktion, ville 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, således som det derimod er tilfældet f. eks. i jernindustrien. Særlig uheldigt ville det være, om lauget skulle kunne kræve annullering af et af en mester på et tidligere tidspunkt udtrykkelig eller stiltiende godkendt tillidsmandsvalg med den følge, at en afskedigelse fra mesterens side af den pågældende, der netop var begrundet i utilfredshed med hans virksomhed som tillidsmand, skulle blive lovlig. En sådan ordning ville ikke være forenelig med de synspunkter, der ligger til grund for reglerne om tillidsmænds afskedigelse.

Arbejdsgiverens
forbehold ved
valget.

Ligesom en ikke forfulgt protest mod et tillidsmandsvalg er uden betydning, kan man heller ikke lægge vægt på, at arbejdsgiverorganisationen ved modtagelsen af meddelelsen om tillidsmandsvalg har taget reservation i den retning, at den valgte tillidsmand kan vente afskedigelse eller i givet fald ikke kan påregne at blive forsat til andet arbejde. Man bør derfor tage afstand fra en kendelse af 29. august 1932, hvori det hedder:

Endelig har sammenslutningen henvist til, at firmaet, allerede da Frederiksen var valgt til tillidsmand på foreskrevet vis, gjorde opmærksom på, at Frederiksen stod for at skulle afskediges, en afskedigelse som det dog lykkedes at undgå indtil 6. maj 1932.

— — —

Opmanden skal gøre følgende bemærkninger om sagen: Overenskomstens bestemmelser i dens § 2 om valg og afskedigelse af en tillidsmand skønnes at måtte forstås således, at når en tillidsmand er valgt uden indsigelse og på lovlig vis, hvortil hører, at han, som der står i § 2, skal være en anerkendt dygtig arbejder, da må det have formodningen for sig, at han er i besiddelse af sådan dygtighed, og da kan han ikke afskediges med arbejdsmangel som begrundelse i henhold til et skøn, hvorefter andre arbejdere indenfor de for dem og tillidsmanden fælles arbejdsområder skulle have vist sig bedre kvalificerede. Men — som sagt — det forudsættes herved, at vedkommende arbejdsgiver ikke har gjort nogen indsigelse mod valget. Nu forholder det sig imidlertid under nærværende sag således, at firmaet C. M. Hess, efter at det på overenskomstmæssig foreskrevet vis var underrettet om valget af Frederiksen til tillidsmand, meddelt sammenslutningen — og derigennem forbundet, at det måtte anse valget for uheldigt, efterdi Frederiksen i forvejen var underrettet om, at han måtte regne med at fratræde med det første på grund af manglende arbejde. I denne meddelelse udtales der nu ganske vist ikke, i hvert fald ikke direkte, nogen tvivl om Frederiksens personlige kvalifikationer til at blive tillidsmand. Men på den anden side rummer meddelelsen om den forestående afskedigelse med tilstrækkelig øjensynlighed for de i sagen interesserede parter muligheden for den antagelse, at firmaet vil afskedige Frederiksen netop af den grund, at man finder ham mindre kvalificeret end andre arbejdere, som man vil beholde frem for ham, en mulighed, som den tiltagende mangel på brug for arbejdskraft gør end mere nærliggende.

Valg af flere
tillidsmænd.

Det er vel rigtigt, at der, når en person er valgt til tillidsmand, må være en vis formodning for, at han hører til de anerkendte dygtige arbejdere; men kendelsen overdriver betydningen heraf for afskedigelse på grund af arbejdsmangel. Ganske urigtigt synes det derhos at antage, at der skulle være hjemmel for at tillægge tillidsmanden en ringere retsstilling end den almindelige, fordi der ved valget er fremsat en reservation fra arbejdsgiverhold. Arbejdsgiveren må ved afskedigelsen dokumentere, at der har været tvingende grunde til det foretagne skridt. Der savnes ganske hjemmel for, at en slet ikke nærmere dokumenteret og mellem organisationerne behandlet indsigelse på valgets tidspunkt skal kunne fritage ham derfor.

Efter § 1 i jernindustriens overenskomst kan der inden for »større virksomheder« vælges en tillidsmand for hver værkstedsafdeling. Som bestemmelsen er formuleret, må det altid være en forudsætning for valg af flere tillidsmænd, at der inden for virksomhedens område kan tales om flere »værkstedsafdelinger«, se kendelse af 15. februar 1944 afsagt inden for slagteri-branchen, hvis overenskomst henviser til jernindustriens tillidsmandsbestemmelser:

Af forbundet gøres det gældende, at den af selskabet drevne fabrik må betegnes som en større virksomhed, idet der beskæftiges ca. 50 arbejdere og i sæsontiden endnu flere. Det erkendes, at virksomheden ikke kan siges at være delt i flere værkstedsafdelinger, men det gøres gældende, at i virksomheder, hvor der arbejdes både af mandlige og kvindelige arbejdere, vil der ofte opstå situationer, hvor der er forskellige interesser hos de to grupper af arbejdere, hvilket gør det rimeligt at have en tillids-

mand for hver gruppe, og der menes at være fornøden hjemmel hertil i den anførte bestemmelse. I et par andre lignende virksomheder har man da også både en mandlig og kvindelig tillidsmand.

Af arbejdsgiverforeningen er det anført, at tillidsmænd i nogle tilfælde volder alvorlige vanskeligheder i samarbejdet, idet nogle af dem mener sig sikre som følge af den beskyttelse mod afskedigelse, som er tillagt dem. På grund af denne mulighed for vanskeligheder vil foreningen principielt ikke acceptere flere tillidsmænd, end de gældende regler hjemler arbejderne ret til, uanset at det anerkendes, at forbundets nuværende ledelse har udvist en forstående holdning i tilfælde, hvor vanskeligheder i samarbejdet har været foranlediget af vedkommende tillidsmand, og uanset at man intet har at indvende mod de nu valgte tillidsmænd personligt.

Med hensyn til forståelsen af de gældende regler har arbejdsgiverforeningen anført, at ikke enhver større virksomhed har ret til at vælge flere tillidsmænd, men kun sådanne, som er delt i flere værkstedsafdelinger, og det er ikke tilfældet for selskabets vedkommende.

Kendelsens konklusion:

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 Philip W. Heyman, vil arbejdsgiverforeningens frifindelsespåstand være at tage til følge.

Hvad der nærmere skal forstås ved »større virksomhed« og særlig »værkstedsafdeling« er belyst ved flere kendelser. En kendelse af 12. august 1929 angik valg af en yderligere tillidsmand inden for en skibsreparationsafdeling, efter at de på det til reparationsafdelingens værksted beskæftigede arbejdere havde dannet en særlig klub:

Forbundet henviser til, at ifølge overenskomstens litra a, § 1, vælges der en tillidsmand indenfor hver af en større virksomheds værkstedsafdelinger, når de herfor i øvrigt foreskrevne betingelser med hensyn til arbejderantal er til stede. Det hævdes, at det omhandlede maskinværksted har udviklet sig til at blive en sådan særskilt værkstedsafdeling, idet der på det nu beskæftiges omkring 20 arbejdere, der antages til arbejde i værkstedet og normalt kun arbejder dersteds, idet de kun i undtagelsestilfælde anvendes ombord i skibe; værkstedet er forsynet med mange maskiner og ledes af en særlig mester, medens en eller flere andre mestre leder arbejdet ombord; arbejdet er specielt og for en dels vedkommende forskelligt fra det, der udføres ombord, bl.a. forarbejdes der til lager nyt arbejde såsom flanger, skotgennemgange og ventiler. Det må derfor hos den, der skal være tillidsmand for arbejderne på værkstedet, kræves et kendskab til arbejdet og forholdene dersteds, som ikke findes hos de ombord arbejdende smede og maskinarbejdere. For så vidt der på værkstedet også udføres reparationsarbejde af de ombord beskæftigede arbejdere til brug ved deres arbejde dersteds, sker dette ikke under tilsyn af værkstedets mester, men af mesteren ombord. Endvidere anføres de praktiske vanskeligheder, der

er forbundet med, at værkstedet ikke har en særlig tillidsmand, idet man ikke har let ved at komme i forbindelse med en tillidsmand, der først skal findes på et eller andet skib, hvor han i øjeblikket arbejder.

Opmanden må vel give forbundet medhold i, at overenskomstens udtryk »hver værkstedsafdeling« ikke kan sigte alene til de inddelinger, som en virksomhed efter sit forgodtbefindende måtte foretage. Hvis f.eks. en virksomhed måtte finde anledning til vilkårligt at slå 2 faglige og på anden måde adskilte værkstedsafdelinger sammen til 1 regnskabsafdeling, kan den ikke herved formindske antallet af tillidsmænd, som arbejderne har krav på. Endvidere viser vel de foreliggende oplysninger, at værkstedet er undergået en betydelig udvikling og udvidelse, nemlig fra at være et lille værksted, underlagt mesteren ombord og hovedsagelig bestemt til reparation af værktøj o.l., til at være en større arbejdsplads med maskiner og indretninger også til egentlig produktion, og med et rel. stort og nogenlunde konstant antal arbejdere. Men på den anden side må opmanden efter det foreliggende anlage, at værkstedets hovedopgave vedblivende er at være til tjeneste med reparationsarbejdet, og at det arbejde, som udføres i værkstedet, i langt det overvejende omfang er sådant, som står i forbindelse med reparationerne af skibe. Det ses ikke godtgjort, at der mellem hovedmassen af arbejdet i værkstedet og arbejdet ombord er en sådan faglig forskel, der kunne begrunde kravet om en særskilt tillidsmand for hver af de to grupper faglærte smede og maskinarbejdere, der beskæftiges henholdsvis i værkstedet og ombord på skibene. Der foreligger endvidere, som før nævnt,

ikke i forhold til tidligere tid nu en forøgelse af det samlede arbejderantal, der kunne give et krav om 2 tillidsmænd støtte, og de praktiske vanskeligheder ved at finde tillidsmanden ses ikke at kunne være større for arbejderne på værkstedet end for de andre arbejdere, der beskæftiges rundt på de forskellige skibe, der samtidig kan være til reparation, og kan i alt fald bringes til ophør ved den ovennævnte, af virksomheden foreslåede ordning, at tillidsmanden konstant beskæftiges i værkstedet.

Kendelse af 29. august 1934 angik et tilfælde, hvor arbejdsmændene, ialt ca. 130, som hidtil havde haft een tillidsmand, havde valgt yderligere to:

Sammenslutningen gør gældende, at fabrikken ikke i overenskomstens forstand kan anses for en større virksomhed i relation til de beskæftigede arbejdsmænd, og at arbejdsmændene ikke kan siges at være beskæftiget i flere afdelinger. Alt det arbejde, der udføres af arbejdsmændene, finder sted i eet stort lokale eller, forsåvidt angår lageret, i et tilstødende lokale. Arbejdet er dernæst ensartet, således at een tillidsmand let vil være i stand til at tage sig af sager fra hele virksomhedens område.

— — —

Opmanden anser det for utvivlsomt, at fabrikken i Carl Lundsgade i overenskomstens forstand må anses for en større virksomhed i relation til de beskæftigede arbejdsmænd. Spørgsmålet bliver herefter, om fabrikkens arbejdsmænd kan siges at arbejde i flere afdelinger, svarende til de 3 tillidsmænd, hvoraf en skulle repræsentere arbejderne i presseværkstedet, en arbejderne i lageret og en arbejderne i den øvrige del af virksomheden.

Dette spørgsmål mener opmanden at måtte besvare bekræftende. Det akkordlønnede arbejde i presseværkstedet, som beskæftiger godt en snes mand, er af speciel »produktiv« art, i modsætning til det timelønnede »uproduktive« lagerarbejde, og disse to slags arbejde adskiller sig alter hver for sig i væsentlig grad fra arbejdet i andre dele af virksomheden, bl.a. det akkordlønnede, »produktive« arbejde i fortinneriet. For så vidt sammenslutningen har anført, at alt arbejdsmandsarbejde på fabrikken kan udføres uden nogen særlig uddannelse, bemærkes, at spørgsmålet om arbejdets større eller mindre vanskelighed ikke kan blive afgørende for sagen.

Kendelse af 21. januar 1935:

I efteråret 1934 valgte afdelingen for fabrikation af stålvinduer i firmaet Carl V. Hoffmann, Esbjerg, J. Olesen til tillidsmand for denne klub, medens firmaets folk indenfor den oprindelige virksomhed — alsidig reparationsvirksomhed — i forvejen havde en tillidsmand. Fabrikanten protesterede mod at have at forhandle med to tillidsmænd i stedet for én, og forbundet påstår nu firmaet tilpligtet at anerkende valget, idet der henvises til, at afdelingen for stålvinduer er en afdeling helt for sig selv i et specielt værksted med egen værkfører og således, at de på hvert af de to værksteder beskæftigede folk nu ikke ombyttes eller supplerer hinanden, idet arbejdet er så forskelligt, at en arbejder i almindelighed ikke har uddannelse i begge brancher; kun i den første tid blev en del af de tidligere arbejdere uddannet til den nye virksomhed. Forbundet må altså mene, at de formelle betingelser foreligger, hvortil kommer den rent praktiske fordel ved at have en tillidsmand

for vinduesafdelingen, hvor arbejdet er på akkord, medens reparationsarbejdet på det gamle værksted må være timelønnet.

Sammenslutningen påstår frifindelse under henvisning til, at der her, hvor den gamle afdeling kun tæller ca. 30 mand, og den nye ca. 20 mand, ikke kan tales om nogen større virksomhed med to afdelinger. Værkstederne ligger lige overfor hinanden, og der skiftes stadig mellem de dér arbejdende folk, ligesom det nye værksted også arbejder med fabrikation af stanseværktøj, modeller på greb m.m., så at der ikke er tale om en skarp adskillelse mellem de to værksteders arbejdsstof.

Sammenslutningen henviser til en kendelse af 12. august 1929, hvor valg af tillidsmand blev nægtet en klub indenfor en maskinafdeling, hvor der også var 20 medlemmer (af maskinafdelingens 200 à 240 mand).

Opmandens opfattelse:

Foreløbig bemærkes, at den omtalte kendelse begrunder afvisningen af tillidsmanden med, at der ikke var en sådan faglig forskel i arbejdet indenfor den nye klub og maskinafdelingen, at den kunne begrunde kravet om en ny tillidsmand.

En sådan forskel findes imidlertid at foreligge her, navnlig under hensyn til, at det gamle arbejde er timelønsarbejde og det nye akkordarbejde, samtidig med at det er et nyt og meget begrænset arbejde i forhold til en ellers alsidig fabrikations- og reparationsvirksomhed indenfor jernindustrien.

Spørgsmålet bliver da kun, om firmaet kan kaldes »en større virksomhed«, og under hensyn til, at mi-

nimumsantallet 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, også efter de stedlige forhold i denne forbindelse at kunne henregnes til de større virksomheder¹).

En kendelse af 15. febr. 1949 omhandler et tilfælde, hvor syerskerne i en fabrik fra 1937 havde haft fælles tillidsmand, men i 1948 stillede syerskerne krav om at få anerkendt to repræsentanter henholdsvis for charmeusesyerskerne og grovvare-syerskerne. Det hedder herom i kendelsen:

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 to afdelinger, eller med andre ord, om der er en sådan faglig forskel i arbejdet, at det er rimeligt, at der er en repræsentant for hver af de to grupper syersker. Efter det oplyste skønnes dette ikke at være tilfældet — — —.

En stedfortræder for tillidsmanden kan undertiden forekomme i praksis, men hans stilling vil i mangel af særlig hjemmel i overenskomsten ikke være en egentlig tillidsmands. I en kendelse af 17. marts 1953²) hedder det:

¹) I et enkelt tilfælde er det forekommet, at arbejderne inden for cigar- og røgtobakbrancherne har valgt en fælles tillidsmand, skønt disse brancher havde hver sin overenskomst med arbejdsgiverne. På grund af det nære forhold mellem de to brancher statueredes det, at valget var lovligt, se kendelse af 3. juni 1926.

²) Afsagt af forfatteren af denne bog.

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, Niels Klitgård, 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 Villy Nielsen under tillidsmandens fravær skulle have en særegen retsbeskyttelse imod afskedigelse.

I hvilken udstrækning virksomheden under tillidsmandens forfald har akcepteret at behandle Villy Nielsen 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 fore til, at den nedlagte påstand tages til følge; deraf at virksomheden har været indforstået med at forhandle med Villy Nielsen, 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 Nielsen en egentlig tillidsmandsbeskyttelse.

Om opsigelse af en særlig ordning med hensyn til valg af flere tillidsmænd er der afsagt en kendelse af 14. sept. 1951:

I 1937 blev der mellem F. E. Bording A/S og dets personale truffet aftale om en tillidsmandsordning, ifølge hvilken der bl.a. for håndsætternes vedkommende blev valgt og anerkendt en tillidsmand for sætterne i bogtrykafdelingen, der var beliggende på første etage i Meinungsgade 8, og en tillidsmand for sætterne i paragonafdelingen, der var beliggende på fjerde etage sammesteds. Da paragonsætteriet senere flyttedes til stueetagen i Meinungsgade 6, foranledigede dette ingen af parterne til at foreslå ændringer i den bestående aftale.

Medens tariffen hidtil ikke havde indeholdt regler om særlige branche-tillidsmænd, blev der i tariffen af 1945 indført sådanne regler, jfr. den nugældende tarifs § 28, nr. 4, der udtaler, at valg og anerkendelse af særlige branche-tillidsmænd forudsætter, at der inden for den pågældende branche i firmaet normalt er beskæftiget mindst 6 personer.

Også efter indførelsen af denne tarifbestemmelse opretholdtes den hidtidige tillidsmandsordning for firmaets håndsættere, medens personalet på den anden side ikke rejste krav om valg af en tillidsmand for maskinsætterbranchen.

— — —

Forbundets påstand går ud på, at firmaet kendes pligtigt at anerkende den i 1937 indførte ordning som bindende, så længe de to afdelinger er adskill fra hinanden. Foreningen påstår firmaet frifundet,

idet man gør gældende, at firmaet har været berettiget til, som sket, med passende varsel af opsige den hidtidige ordning.

Det er ubestridt, at den omstridte ordning ikke har hjemmel i tariffen, og sagen drejer sig om, hvorvidt ordningen som af forbundet hævdet, har fået en sådan coutumemæssig karakter, at den kun kan opsiges i forbindelse med tariffen, eller om den, som af foreningen hævdet, særskilt kan bringes til ophor med et passende varsel.

Som ovenfor anført har ordningen, der blev indført efter aftale mellem parterne, været gældende upåtaget fra 1937 til 29. december 1948, og firmaet foretog sig intet i 1945, efter at tariffen havde givet regler om branche-tillidsmænd, skønt disse regler ikke hjemlede ret til flere tillidsmænd for een branche. Det må endvidere antages, at ordningen har virket tilfredsstillende gennem årene. Herefter og efter de øvrige oplysninger i sagen findes forbundets påstand at burde tages til følge som nedenfor anført.

Fællestillidsmand.

I anmærkningen til § 2 i jernindustriens overenskomst siges det, at parterne er enige om, at det på virksomheder, hvor der er 4 eller flere tillidsmænd, kan være formålstjenligt, at tillidsmændene under centralorganisationen i forbindelse med andre fag på virksomheden af deres midte vælger en repræsentant (fællestillidsmand), der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l. kan være samtlige arbejders tillidsmand overfor arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Således som bestemmelsen er formuleret, må valget af en fællestillidsmand forudsætte, at der opnås enig-

hed herom mellem arbejdere og arbejdsgiver. For at fællestillidsmanden skal kunne optræde på alle arbejders vegne, må det være en forudsætning, at ordningen har fundet tilslutning inden for alle de organisationer, der er repræsenteret inden for virksomhedens område. Dette er forudsat i en faglig voldgiftskendelse af 30. juni 1922. Efter at en fællestillidsmand var valgt, men atter trukket tilbage, valgtes samme mand påny til fællestillidsmand; men nu var maskinarbejderne og elektrikerne ikke med, hvilket de særskilt meddelte det pågældende værft. Herefter kunne aftaler, der var truffet med fællestillidsmanden, ikke være bindende for disse grupper. Om sagen ville have stillet sig på samme måde, hvis de enkelte grupper havde ønsket sig frigjort for fællestillidsmanden, medens aftalen med arbejdsgiveren endnu var i kraft, turde være meget tvivlsomt. Overvejende grunde synes at tale for, at den bestående ordning må forblive gældende, indtil et flertal inden for arbejderne fremtvinger dens opsigelse under eet, eller arbejdsgiveren siger aftalen op.

III

TILLIDSMANDENS VIRKSOMHED VÆRKSTEDSTEKNISKE SAMRÅD OG SAMARBEJDSUDVALG

Tillidsmandens
stilling som
repræsentant for
forbund og
afdeling.

Tillidsmandens stilling og virksomhed er bestemt ved hans forpligtelser til mange sider. Som formand for værkstedsklubben indtager han en ansvarlig stilling inden for den organisatoriske opbygning af fagorganisationerne. Ligesom klubben er en lokalorganisation inden for forbundet og afdelingen, må tillidsmanden anses for forbundets og afdelingens lokale repræsentant. Han er forpligtet til inden for sit område at udføre de beslutninger, der træffes af de overordnede foreningsmyndigheder. Han er endvidere forpligtet til at varetage organisationens interesser navnlig i henseende til overholdelse af de forpligtelser, som arbejdsgiveren har påtaget sig ved kollektiv overenskomst. Hvis der derfor på arbejdspladsen opstår strid om faglige spørgsmål, må han, når sagen ikke lader sig ordne ved direkte forhandling med arbejdsgiveren, foretage indberetning til sin organisation. Retten hertil er udtrykkelig sikret ham ved bestemmelsen i § 1, 4. stk., i jernindustriens overenskomst:

Forhandling på
arbejdspladsen
og indberetning
til organisationen.

Opnås der ikke herigennem (nemlig ved direkte forhandling) en tilfredsstillende ordning, står det

tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsættes uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Ved bestemmelsen kan det ikke anses tillidsmanden forbudt at gøre indberetning til organisationen, allerede inden han foretager henvendelse til arbejdsgiveren. Tværtimod kan det være nødvendigt for tillidsmanden at søge råd og vejledning, inden han foretager henvendelse til arbejdsgiveren; men § 1 forudsætter, at den direkte forhandling mellem arbejdsgiveren og tillidsmanden skal være det første skridt på forhandlingsvejen. I almindelighed vil organisationen derfor ikke kunne tage sagen op over for den modstående organisation, forinden forhandling på arbejdspladsen har været forsøgt.

En særlig indberetningspligt påhviler der tillidsmanden efter § 5 i jernindustriens overenskomst:

Aftaler mellem
arbejderne på
arbejdspladsen.

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, hvilke aftaler dog ikke må stride mod bestående overenskomster, skal sådanne overenskomster straks bringes til tillidsmandens kundskab og ligesom klublove af denne nopholdelig indberettes til godkendelse af forbundets hovedbestyrelse, der derefter meddeler dem videre til sammenslutningen. Uden hovedbestyrelsens godkendelse er sådanne aftaler og vedtagelser virkningsløse.

Bestemmelsen i § 5 er blandt andet rettet imod vedtagelser på arbejdspladsen, der begrænser arbejderne akkordfortjenester og dermed deres adgang til at udføre så meget arbejde, som de vil; aftaler af denne art

er stridende mod septemberforliget og derfor ulovlige. Trods § 5 forekommer underhåndsaftaler mellem arbejdere om akkordfortjenesten vistnok i nogen udstrækning.¹⁾

Tillidsmanden
som klubformand.

Udover forpligtelserne over for afdeling og forbund har tillidsmanden pligter over for værkstedsklubben, hvis formand han er, og over for de enkelte arbejdskolleger. Som klubformand leder tillidsmanden klubbens almindelige virksomhed, indkalder til møder osv. Men frem for alt er tillidsmanden arbejdernes repræsentant over for arbejdsgiveren med pligt og ret til at føre forhandlinger på kammeraternes vegne, se § 1, 2. stk., i overenskomsten inden for jernindustrien:

Forebringelsen
af klager.

Når en eller flere af kammeraterne, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, er tillidsmanden forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke ordnes tilfredsstillende ved dennes repræsentant (værkstedslederen).

Tillidsmanden kan endvidere rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold samt om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst.

Selv om ordlyden kunne synes at angive, at tillidsmanden kun i det tredje stk. omhandlede tilfælde kan tage initiativ over for arbejdsgiveren af egen drift, kan det næppe være meningen at afskære tillidsmanden fra uden opfordring fra arbejdskolleger at optage drøftelse af de i 2. stk. omhandlede forhold. Tillidsmanden må f.eks. på eget initiativ kunne påtale formentlige overenskomstbrud fra arbejdsgiverens side.

¹⁾ Om afskedigelse af en tillidsmand for brud på inberetningspligten se kendelse af 11. maj 1910, s. 152.

Når det hedder, at tillidsmanden er forpligtet til at forebringe klager fra kammeraternes side, må dette sikkert også forstås med en vis begrænsning. I overenskomsten med arbejdsgiveren har det først og fremmest været opgaven at fastslå tillidsmandens forhandling^{ret}, medens arbejdsgiveren ikke kan være interesseret i, at retten benyttes måske både i tide og utide. Tillidsmanden må derfor i nogen grad kunne skønne, om de af enkelte kolleger fremsatte besværinger er af en sådan art, at det findes rimeligt at fremføre sagen for arbejdsgiveren. Afslår tillidsmanden at fremme anmodningen, står det naturligvis den eller de pågældende frit for at bringe sagen frem på et klubmøde, og den beslutning, der træffes på klubmødet, må blive bestemmende for, om sagen skal føres frem over for arbejdsgiveren af tillidsmanden.

En undtagelse danner dog sikkert regelen i § 7 i jernindustriens overenskomst. Efter at princippet om fri forhandling mellem arbejdsgiveren og hans repræsentant på den ene side og arbejderne på den anden er fastslået for akkorder, hedder det i 2. stk.:

Kan enighed ikke opnås, er dog hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsmanden til at deltage i den videre forhandling.

Denne ret til at inddrage tillidsmanden i forhandling om akkord, er sikkert ikke givet alene i vedkommende arbejders interesse, men for overhovedet at overvinde forhandlingens vanskeligheder. Tillidsmanden må derfor være forpligtet til at efterkomme såvel arbejderne som arbejdsgiverens begæring om deltagelse i forhandlingen om akkord.

Overhovedet synes det naturligt at antage, at der til tillidsmandens ret til at føre forhandling med arbejds-

Særligt om
medvirken ved
akkordaftaler.

Pligt til at
forhandle efter
arbejdsgiverens
ønske.

giveren også må svare pligt til at forhandle om emner, som arbejdsgiveren ønsker drøftet med tillidsmanden. Dette svarer også til den almindelige faglige praksis; man må derfor regne med som det almindelige, at en tillidsmand ville gøre sig skyldig i et brud på sine forpligtelser, hvis han uden ganske særlige grunde nægtede at optage drøftelser af emner, der ligger inden for hans almindelige virkeområde, med arbejdsgiveren.

Pligt til at virke
for godt
samarbejde på
arbejdspladsen.

Herudover har tillidsmanden også en videregående pligt over for arbejdsgiveren. I § 4 i jernindustriens overenskomst hedder det:

Det er tillidsmandens pligt såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladsen.

Denne pligt er i og for sig ikke nogen særlig forpligtelse, der kun påhviler tillidsmanden. En tilsvarende pligt gælder navnlig for ledelsen af organisationerne på begge sider. En tilsidesættelse af denne pligt kan især medføre, at organisationerne pådrager sig ansvar for ulovlige handlinger, der er begået af medlemmer eller underorganisationer. Pligten påhviler også den enkelte arbejdsgiver; han er pligtig til selv at optræde på en måde, der er egnet til at fremme det gode samarbejde. Endvidere må han drage omsorg for, at hans repræsentanter over for arbejderne virker i samme retning. Handler arbejdsgiveren eller hans repræsentant herimod, kan det medføre, at arbejderne fritages for det sædvanlige ansvar for ulovlig arbejdsnedlæggelse eller anden lignende reaktion. Foreligger der grove overtrædelser begået af værkfører eller anden repræ-

sentant for arbejdsgiveren, vil det eventuelt ved voldgift kunne fastslås, at han skal fjernes fra stillingen som repræsentant over for arbejdsgiveren.

Det er derfor ikke nogen undtagelsesstilling, som tillidsmanden indtager, når overenskomsten særlig fremhæver hans forpligtelse til at virke for et godt samarbejde. Men man har ved overenskomstens tilblivelse ønsket at fastslå, at tillidsmandens stilling inden for virksomheden var afhængig af, at han udøver sin virksomhed på en måde, som også er forenelig med arbejdsgiverens interesse.

Naturligvis skal tillidsmanden ikke af hensyn til rolige arbejdsforhold slå af på arbejdernes rimelige krav. Det er tværtimod hans hovedopgave med al mulig styrke at søge dem gennemført. I praksis betyder pligten til at virke for rolige arbejdsforhold, at tillidsmanden skal gøre sit til, at forhandlinger med arbejdsgiveren og hans repræsentant kan foregå i fordragelighed. Endvidere skal han overholde de i overenskomsten fastsatte regler om forhandlingernes gang og navnlig gøre sit til, at uoverensstemmelser ikke resulterer i ulovlig arbejdsstandsning eller lignende. Til illustration af, hvad der i så henseende kan kræves af tillidsmanden, kan også henvises til en række kendelser citerede i det følgende kapitel om tillidsmandsstillingens ophør.¹⁾ Tillidsmandens pligt i denne henseende svarer til den almindelige pligt, der påhviler ledelsen af en fagforeningsafdeling eller et forbund til på hensigtsmæssig måde at forebygge overenskomstkrænkelser og, hvis de foreligger, at søge dem bragt til ophør. Kun medfører en overtrædelse fra tillidsmandens side af de ham påhvilende pligter ikke, at hans organisa-

¹⁾ Se navnlig s. 151 ff.

tion bliver økonomisk ansvarlig; værkstedsklubben anses ikke i så henseende som et ansvarligt led i den organisatoriske opbygning. Men overtrædelsen vil have til følge, at tillidsmanden kan afskediges, medmindre det drejer sig om ganske uvæsentlige overtrædelser.

Både af hensyn til sin egen stilling og til sin organisation bør tillidsmanden derfor være en mand, der kan optræde med ro og besindighed. Hertil har han så meget mere grund, som han må vide, at alvorlige personlige uoverensstemmelser mellem tillidsmanden og virksomhedens ledelse ofte vil føre til, at tillidsmanden må vige pladsen, selv om også den anden part har sin skyld i den uheldige udvikling. Man kunne herefter være af den opfattelse, at arbejdsgiveren til en vis grad ustraffet kan begå brud på sine forpligtelser i henseende til samarbejdet. I virkeligheden er dette ikke tilfældet; uheldig optræden af arbejdsgiveren eller hans repræsentant vil altid skabe misfornøjelse og uro på arbejdspladsen, som medfører vanskeligheder og eventuelt tab for arbejdsgiveren.

Ved bedømmelsen af, om tillidsmanden har overtrådt sine forpligtelser, må hensyn også tages til de vanskeligheder, der er forbundet med hans stilling. Man må fra begge sider gøre sig klart, at saglige uoverensstemmelser meget let sætter sig spor i personlige modsætninger. Fordi der nu og da falder ord mellem parterne, som måske er uoverlagte og burde være undgået, skal man ikke tage det for alvorligt. Er der af en eller anden grund opstået misfornøjelse blandt arbejderstaben, må det erindres, at det er tillidsmandens opgave at fremføre kammeraternes synspunkter. Man må da ikke stille alt for strenge krav til tillidsmanden i henseende til saglig og velovervejet optræden. Hans virksomhed må ikke gerne antage en sådan karakter,

at hans arbejde for det gode samarbejde berøver ham kammeraternes tillid. Der kræves vel takt og god vilje fra tillidsmandens side, men kravene må ikke spændes så højt, at det lægger en hemske på tillidsmandens virksomhed i arbejdernes interesse.

Med hensyn til karakteren af de forhold, om hvilke tillidsmanden kan kræve forhandling gælder, at det kun er arbejdsforholdet, som kan kræves drøftet. Dette fremgår ikke direkte af § 1, 2. stk., der i almindelighed taler om klager og henstillinger i anledning af, at arbejderne føler sig forurettede, eller af andre grunde. Men begrænsningen til arbejdsforholdet fremgår af hele bestemmelsen i § 1, hvori det er fundet nødvendigt at give særlig hjemmel for tillidsmandens ret til at fremkomme med klage og henstilling om de hygiejniske forhold samt om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst; også bestemmelsen i sidste stk. angående de værkstedstekniske samråd viser klart, at forhandlingerne ikke skal gå ud over arbejdsforholdene. Det ville derfor ligge ganske uden for tillidsmandens kompetence, dersom han ville forlange optaget forhandling om virksomhedens pris- og udbyttepolitik og lignende forhold, der ikke har tilknytning til arbejdsforholdet. De spørgsmål, som specielt nævnes i bestemmelsen om de værkstedstekniske samråd kan i almindelighed heller ikke forlanges behandlet af tillidsmanden uden for samrådet. Dog kan naturligvis visse værkstedstekniske spørgsmål have en sådan umiddelbar betydning for arbejdet, at klager og henstillinger på dette punkt kan fremføres af tillidsmanden uden for samrådets møder. Som noget nyt indførtes i 1946 i § 1, sidste stk., at tillidsmanden har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Hvilke forhold
sorterer under
tillidsmanden?

Generelle lønspørgsmål hører ikke under tillidsmanden.

Med hensyn til lønspørgsmål er det klart, at alle spørgsmål, om arbejderne har fået udbetalt den løn, hvorpå de har overenskomstmæssigt krav, sorterer under tillidsmanden. Dernæst deltager tillidsmanden som allerede nævnt efter forlangende i forhandlingen om fastsættelsen af akkordpriser. Men iøvrigt må tillidsmanden være meget tilbageholdende netop med hensyn til lønspørgsmålet. Den almindelige timeløn fastsættes ved fri forhandling mellem arbejder og arbejdsgiver, og der er ikke givet tillidsmanden nogen ret til deltagelse i forhandlingen om timelønnen. Og for så vidt der måtte være spørgsmål om påtale af det almindelige lønningsniveau i virksomheden i henhold til bestemmelsen i § 20, stk. 7, i jernindustriens overenskomst (løfteparagraffen), gælder det, at den her omtalte påtaleret er tillagt organisationen og ikke tillidsmanden.

Om henstillinger til forskel fra retsmæssige krav.

Iøvrigt udtømmende at angive, hvilke forhold der hører under tillidsmandens almindelige kompetence, lader sig ikke gøre. Tillidsmanden må f.eks. kunne kræve forhandling om arbejdstiden, om spisepauser, udførelse af overarbejde, arbejdets tilrettelæggelse, gennemførelse af ferieplaner, iværksættelse af kontrolforanstaltninger, fastsættelse af reglementariske bestemmelser givne af arbejdsgiveren, udlevering af redskaber og materiale etc. Også på disse områder gælder det, at det vil have betydning for forhandlingernes karakter og forløb, om der er tale om krav, der kan fremsættes fra arbejdernes side i henhold til overenskomst eller lov, eller om der er tale om henstillinger, hvis efterkommelse kræver imødekommelse fra arbejdsgiverens side. Hvis krav, som arbejderne stiller i henhold til gældende overenskomster, ikke efterkommes, må følgen af kravets afvisning blive, at sagen går

videre til organisationsmæssig behandling, hvis ikke kravet straks opgives som uigennemførligt. Er der blot tale om henstillinger, som arbejderne gerne ser gennemført, står det vel også tillidsmanden frit for at rette henvendelse til sin organisation, for at den kan støtte henstillingen. Men er der givet afslag på en henvendelse til arbejdsgiveren, vil det kun undtagelsesvis kunne anses formålstjenligt at søge henstillingen fremført gennem afdelingen eller forbundet. Er der tale om overtrædelser af fabriklovgivning eller anden tilsvarende lovgivning, kan det iøvrigt ikke være tillidsmanden forment at rette henvendelse til de myndigheder, hvem det påhviler at påse lovens overholdelse. I reglen vil det dog være mere formålstjenligt af hensyn til det gode samarbejde først at søge forholdet bragt i orden ved organisationens mellemkomst.

Hvad der nærmere ligger i bestemmelsen om tillidsmandens ret til at påtale urimelige afskedigelser var straks efter bestemmelsens indførelse genstand for nogen tvivl. Fra fagforeningernes side gjordes det gældende, at en forgæves påtale ligesom i visse andre tilfælde måtte kunne følges op ved organisationsmæssig forhandling og om fornødent ved indbringelse for en voldgiftsret. En faglig voldgiftskendelse af 26. nov. 1949 gav dog ikke medhold heri:

Påtaleret ved
afskedigelser.

— — — — —
Dansk Arbejdsmandsforbund hævder, at overenskomstbestemmelsen må være at forstå således, at forbundet i tilfælde, hvor tillidsmandens påtaleret over for urimeligheder ved antagelser og afskedigelser ikke har ført til noget resultat, har krav på at få den pågældende sag behandlet ad fagretslig vej, gennem mæglingsmøde, timandsmøde og, om for-

nødent, voldgift. Til begrundelse herfor anfører forbundet, at den pågældende bestemmelse, der blev indføjet i overenskomsten ved overenskomstfornyelsen i 1946, må ses i sammenhæng med den i overenskomstens § 1, 4. stk., indeholdte bestemmelse, der tillægger en tillidsmand ret til i tilfælde, hvor hans klage over hygiejniske forhold og sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen ikke har ført til et tilfredsstillende resultat, at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Heri må efter forbundets mening ligge, at organisationen, hvis heller ikke dens indgriben i sagen fører til et tilfredsstillende resultat, må have krav på at få sagen behandlet ad fagretslig vej. Det samme må da gælde i de tilfælde, der omhandles i overenskomstens § 1, sidste stykke, idet denne bestemmelse ellers vil være uden reel betydning, og idet dens placering som sidste stykke i paragraffen ikke kan betyde, at den i § 1, 4. stk., hjemlede fremgangsmåde ikke skulle kunne finde anvendelse også på de i paragraffens sidste stykke omhandlede tilfælde.

Sammenslutningen bestrider, at § 1, sidste stykke, skal forstås som af Dansk Arbejdsmandsforbund anført og hævder, at der ikke ved denne bestemmelse er tillagt forbundet nogen ret til at få de af bestemmelsen omfattede tilfælde behandlet ad fagretslig vej. Til begrundelse for dette standpunkt anfører sammenslutningen, at det ikke kan overlades til en voldgiftsret at afgøre, om en arbejder skal antages eller afskediges, at dette ville gribe ind i arbejdsgiverens ret efter septemberforligets § 4 til at lede og fordele arbejdet, at det ville virke altfor forstyrrende på forholdene på arbejdspladserne, og at det ville forflygtige bestemmelserne om tillids-

mandens særlige beskyttelse. Videre anfører sammenslutningen, at overenskomsten er affaltet således, at den i de tilfælde, hvor en opstået tvist mellem parterne skal kunne behandles ad fagretslig vej, udtrykkeligt udtaler dette — man henviser i så henseende til overenskomstens § 2, sidste stk., § 6, sidste stk., § 11, sidste stk. og § 15, næstsidste og sidste stk. — og at denne ret derfor ikke er hjemlet i andre, i overenskomsten omhandlede tilfælde af uoverensstemmelse mellem parterne. § 1, sidste stk., indeholder ingen bestemmelse om adgang til afgørelse ad fagretslig vej, men bestemmelsen er derfor dog ikke uden betydning, idet arbejdsgiveren forud for 1946 var berettiget til uden videre at afvise tillidsmandens henvendelser om foretagne anlagelser og afskedigelser, medens tillidsmandens efter 1946 har en overenskomstmæssig ret til at påtale eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser og således ikke længere kan afvises af arbejdsgiveren. —

— — —

Formuleringen af bestemmelsen i overenskomstens § 1, sidste stk., kan ikke i sig selv føre til det af Dansk Arbejdsmandsforbund hævdede resultat, og den forudgående § 1, stk. 4, kan, selvom den måtte forstås som af forbundet hævdet — hvorom der forøvrigt ikke synes at være enighed mellem parterne — på grund af de to bestemmelsers indbyrdes placering heller ikke føre til den af forbundet hævdede forståelse af § 1, sidste stk. Når hertil kommer, at flere andre bestemmelser i overenskomsten — i modsætning til § 1, sidste stk. — ikke blot tillægger den ene part eller begge parter en påtaleret, men udtrykkeligt giver pågældende en påtaleret i hen-

hold til regler for behandling af faglig strid, finder opmanden allerede af disse grunde at måtte give sammenslutningen medhold i denne sag uden at behøve at gå ind på de af sammenslutningen fremførte reelle betragtninger.

Senere har overenskomsten fået følgende anmærkning: »Sammenslutningen er indforstået med at tage en drøftelse med centralorganisationen af sådanne spørgsmål, som er rejst i henhold til stk. 9, når centralorganisationen skønner, at særlige forhold gør det rimeligt.«

Herefter er det klart, at afskedigelsen ikke kan bringes ind for en voldgiftsret, hvorimod centralorganisationen kan kræve forhandling, hvilket dog kun bør ske, når særlige forhold gør det rimeligt. En for hyppig brug af forhandlingsretten ville derfor kunne være et misbrug af denne.

Fællestillids-
mandens
virkeområde.

Er der valgt en fællestillidsmand, henhører alle fælles spørgsmål under ham. I anmærkning til § 2 i jernindustriens overenskomst nævnes som fælles anliggender lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi o.l. Fællestillidsmanden kan derhos under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsmænds normale funktioner inden for deres respektive afdelinger. Grænsen mellem de enkelte tillidsmænds og fællestillidsmandens område må dog let blive noget flydende. Et lønningsspørgsmål, der umiddelbart kun har betydning for nogle enkelte arbejdere, må f.eks. altid kunne rejses af den almindelige tillidsmand; men har det indirekte betydning inden for virksomheden i almindelighed, må fællestillidsmanden efter omstændighederne også kunne tage sig af sagen.

Særlige opgaver har tillidsmanden, dersom der på arbejdspladsen er etableret værkstedstekniske samråd eller samarbejdsudvalg. Bestemmelsen om værkstedstekniske samråd findes i § 1, 5. stk. i jernindustriens overenskomst:

Tillidsmanden i
værkstedsteknisk
samråd og
samarbejdsudvalg.

Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejderne og arbejdsgiverne samvirker ved bestræbelserne for på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen. Med dette formål for øje er arbejdsgiveren efter opfordring fra tillidsmanden (tillidsmændene) pligtig til, hvor samarbejdsudvalg i henhold til overenskomsten af 6. juni 1947 mellem hovedorganisationerne ikke oprettes — een gang hvert kvartal at tilkalde tillidsmanden (tillidsmændene) for med denne (disse) at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden.

Bestemmelsen om værkstedstekniske samråd indførtes første gang i overenskomsten af 1926, men den synes kun at have haft ringe betydning gennem mange år. Kun få steder har der før og under den sidste verdenskrig været etableret samråd, og de resultater, der skal være opnået gennem samrådene, skal have været ringe. Dette forhold kan for så vidt være forbavsende, som der fra arbejderside fra gammel tid har været rejst krav om udvidet indflydelse på virksomhedernes ledelse og dispositioner. Selv om samrådenes virksomhed kun er rådgivende, kunne man derfor med nogen grund have ventet, at fagforeningerne havde søgt at udnytte de foreliggende muligheder såvidt gørligt om ikke af anden grund så for efterhånden at søge samrådenes kompetence udvidet. At de værkstedstekniske

Værkstedstekniske
samråd indført
i 1926.

spørgsmål løses på bedst mulig måde, erkendes fra begge sider at have betydning både for arbejdere og arbejdsgivere. Også derfor skulle man tro, at det måtte være muligt at gennemføre et gnidningsløst samarbejde for at opnå dette formål.

Som en af hovedgrundene til, at de værkstedstekniske samråd ikke indfrie de forventninger, som man havde stillet til dem, må sikkert nævnes, at det almindelige modsætningsforhold mellem arbejdsgivere og arbejdere navnlig i lønsspørgsmål præger den retning, som forhandlingerne tager. Fra arbejderside har der været ført klage over, at arbejdsgiverne har benyttet samrådene til fortrinsvis eller udelukkende at give oplysninger om virksomhedernes vanskeligheder. Om lyspunkter hører man derimod mindre, og man får derfor det indtryk, at forhandlingerne benyttes til at imødegå krav om lønforhøjelser eller andre forbedringer.

Fra arbejderside har man omvendt ringe forståelse for den kendsgerning, at spørgsmålet om driftens rationalisering, indførelse af arbejdsbesparende metoder og lignende spørgsmål af arbejdsgiveren først og fremmest behandles ud fra virksomhedens synspunkt. Mere eller mindre åbenlyst møder man den betragtning, at en forøgelse af arbejdets produktivitet må give sig udslag i imødekommenhed fra arbejdsgiverens side med hensyn til lønsspørgsmål. Opnår man intet på dette punkt, vil der let opstå den følelse hos arbejderne, at arbejdet i samrådet er gjort forgæves.

Efter at man i 1946 fik en ny affattelse af bestemmelsen om de værkstedstekniske samråd, har man fra organisationernes side udfoldet virksomme bestræbelser for at føre bestemmelsen ud i livet. Samtidig tog hovedorganisationerne spørgsmålet om et bredere samarbejde op til behandling.

Resultatet blev overenskomsten af 6. juni 1947 om samarbejdsudvalg. Denne overenskomst, der ikke her skal gøres til genstand for nogen udtømmende behandling, gælder for industri og håndværk også uden for jernindustrien; den giver arbejdsgiveren eller et flertal af arbejderne i større virksomheder ret til at forlange, at der oprettes et samarbejdsudvalg. Til større virksomheder henregnes de virksomheder, der beskæftiger mindst 25 voksne arbejdere over 18 år (58.000 arbejdstimer årligt eller 29.000 halvårligt). I mindre virksomheder kan samarbejdsudvalg oprettes, hvor parterne er enige herom. Hvor udvalg ikke oprettes, og samarbejdsudvalgets beføjelser derfor ikke indføres, kan de emner, som ellers drøftes i samarbejdsudvalget, dog drøftes mellem virksomhedens ledelse og arbejderne tillidsmand eller — hvor en sådan ikke findes, men hvor der dog er beskæftiget mindst 5 arbejdere — en af arbejderne valgt repræsentant, jfr. overenskomstens § 1, 1. og 2. stk.

Samarbejdsudvalg
efter overenskomst
i 1947.

Da de i henhold til hovedorganisationernes overenskomst nedsatte samarbejdsudvalg tjener væsentlig samme formål som de i jernindustriens overenskomst omhandlede værkstedstekniske samråd, kan begge overenskomsters bestemmelser ikke kræves bragt i anvendelse ved samme virksomhed. Ved de større virksomheder, hvor begge parter har ret til at forlange samarbejdsudvalg oprettet, må derfor samarbejds-overenskomstens regler have fortrinet, når blot en af parterne forlanger det. Ved mindre virksomheder finder samarbejdsoverenskomsten kun anvendelse, når begge parter ønsker det. I mangel af enighed om samarbejdsudvalg kan arbejderne kræve afholdt værkstedstekniske samråd i overensstemmelse med reglerne i jernindustriens overenskomst. Men de må også kun-

Samråd og
samarbejdsudvalg
kan ikke forenes på
samme arbejds-
plads.

ne foretrække at fremsætte krav om forhandling med tillidsmanden i overensstemmelse med forskrifterne i samarbejdsoverenskomstens § 1, 2. stk.

Hvem deltager
i samråd og
samarbejdsudvalg?

På en række punkter gælder forskellige regler for værkstedstekniske samråd og samarbejdsudvalget. I det værkstedstekniske samråd skal der være en eller flere repræsentanter for den ansvarlige bedriftsledelse, der mødes med tillidsmanden eller samtlige tillidsmænd. I samrådet skal tillige tekniske og merkantile funktionærer være repræsenteret. Også samrådet bygger på tillidsmandsinstitutionen, hvor en sådan forefindes. Men antallet af repræsentanter er bestemt ved en skala i forhold til antallet af arbejdere i virksomheden. Antallet af tillidsmænd må derfor eventuelt øges med repræsentanter valgt særligt til dette hverv eller reduceres ved valg mellem tillidsmændene; fællestillidsmanden er dog altid medlem.

Mødetider.

Ordinært møde i samarbejdsudvalg og værkstedsteknisk samråd holdes een gang hvert kvartal. Ekstraordinært møde kan dog kræves afholdt, når en af parterne forlanger det med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Emner for
forhandling.

De emner, der behandles, bestemmes noget anderledes i samarbejdsoverenskomsten end i jernindustriens overenskomst.

I samarbejdsoverenskomstens § 5 hedder det således:

Udvalget er et organ for samarbejde, rådgivning og oplysning. Samarbejdsudvalget har følgende opgaver:

a. For at fremme produktionen skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende rationel drift, herunder spørgsmål om de tekniske hjælpemidler, til-

rettelægning af arbejdet, materialebesparelser o. lign., således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det formål at nedsætte produktionsomkostningerne, skabe billigere varepriser og gavne virksomheden, de i virksomheden ansatte og samfundet som helhed.

Udvalget skal tillige virke for den bedst mulige erhvervsuddannelse inden for virksomheden.

b. For at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og derfor fremme tilfredsheden ved arbejdet skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende arbejdernes velfærd, sikkerhed, sundhed og tryghed i ansættelsen samt lignende spørgsmål arbejdsforholdene vedrørende.

Udvalget skal, hvis der bliver tale om indskrænkninger eller omlægning i virksomhedens drift, i så god tid som muligt behandle sådanne spørgsmål med det formål at gøre overgangen så lempelig som mulig for de deraf berørte arbejdere.

c. Med det formål at give de ansatte størst mulig interesse for virksomhedens drift påhviler det arbejdsgiveren at give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som er af betydning for produktionsmulighederne og afsætningsmulighederne som helhed. Regnskabsmæssige oplysninger gives i samme omfang, som normalt gives aktionærer gennem det på selskabets årlige ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Oplysning kan ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser skades. Oplysninger kan ikke heller kræves om personlige forhold.

En udtrykkelig begrænsning i samarbejdsudvalgets opgave, der iøvrigt svarer til, hvad der må antages med hensyn til det værkstedstekniske samråd, findes i overenskomstens § 7, 2. stk.:

Samarbejdsudvalget kan ikke befatte sig med spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster, eller overhovedet sådanne spørgsmål vedrørende arbejdsvilkårenes regulering, der normalt behandles ad fagretslig vej.

Særligt om
arbejdsgiverens
pligt til at give
oplysninger.

I den almindelige bestemmelse om samarbejdsudvalgenes kompetence er der navnlig grund til at hæfte sig ved den udvidelse af pligten til at give oplysninger om virksomhedens forhold, som er hjemlet ved bestemmelsen i § 5 c. Medens arbejdsgiveren efter jernindustriens overenskomst kun skal give oplysning om de fremtidige beskæftigelsesforhold, der har umiddelbar betydning for beskæftigelsen af arbejdere i den kommende tid, skal han efter samarbejdsoverenskomsten give oplysning også om virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen. Da disse oplysninger skal være af betydning for produktionsforholdene og afsætningsvilkårene *som helhed*, kan redegørelse for enkelte af ledelsens dispositioner i hvert fald kun kræves i begrænset omfang. Med hensyn til regnskabsmæssige forhold er oplysningspligten den samme, som påhviler et aktieselskab over for aktionærerne. I andre retninger kan det vel også antages, at ledelsens pligt til at give aktionærerne oplysninger på generalforsamlingen vil blive normgivende i forhold til arbejderne, for så vidt talen er om virksomhedens almindelige stilling. Med hensyn til detaljspørgsmål af umid-

delbar interesse for arbejdsforholdene kan oplysningspligten efter omstændighederne være mere vidtgående end over for aktionærerne. Er talen om enkeltheder vedrørende ledelsens forretningsmæssige dispositioner, udfaldet af retssager etc., kan oplysningspligten over for arbejderne være mere begrænset. Oplysninger, hvorved virksomheden skades, kan ikke kræves. Dette må dog forstås med nogen begrænsning, idet den ikke kan være sigtet til forholdet til arbejderstaben, men til skade ved, at oplysningen når uden for virksomhedens område. Ej heller kan personlige forhold kræves oplyst. At oplysninger om virksomheden også belyser visse personlige forhold, må dog være uden betydning. Alt i alt gælder det, at pligten til at meddele oplysninger om virksomhedens forhold efter aktieselskabsloven ikke er særlig vidtgående, og det samme må være tilfældet over for arbejderne. Dette fremgår også af de almindelige vendinger, som benyttes.

Regnskabsoplysninger, der afgives af enkeltmandsfirmaer, må sikkert afgives, således at virksomhedens overskud fremgår af de meddelte oplysninger; men ved bedømmelsen af overskudet må hensyn tages til, at posterne skat og driftslederløn ikke indgår i regnskab. Om indehaverens indtægter uden for virksomheden kan ingen oplysning fordres.

Hvorvidt oplysninger givne om regnskabsmæssige forhold skal gives skriftligt, og om medlemmerne kan beholde dette materiale er der afsagt kendelse af 23. maj 1950 af det ved samarbejdsoverenskomstens § 16 oprettede nævn. Det hedder heri:

3 af sagerne angår virksomhederne:

A/S Frederikshavns Værft og Flydedok, Standard Electric A/S og A/S Holeby Diesel-Motor Fabrik.

Det spørgsmål, der er rejst i disse sager, er, om virksomhederne er pligtige til at give samarbejdsudvalgets medlemmer de i § 5 c nævnte regnskabsmæssige oplysninger i skriftlig form, samt i bekræftende fald om medlemmerne ved samarbejdsudvalgets mødes afslutning er berettigede til at beholde de således givne oplysninger.

På den bekræftende besvarelse heraf går klagerens påstand ud.

De indklagede har påstået frifindelse.

Til støtte for deres påstand har klagerne navnlig henvist til, at § 5 c giver virksomheden pligt til at give regnskabsmæssige oplysninger i samme omfang, som normalt gives aktionærer gennem det på den ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Da aktionærer normalt får materialet udleveret i skriftlig form inden generalforsamlingen og kan beholde det udleverede, følger heraf efter klagernes mening, at samarbejdsudvalgets medlemmer må have samme ret. For på forsvarlig måde at kunne udføre deres opgave, er det også nødvendigt, at medlemmerne får udleveret materialet i denne form til brug under mødet, og at de kan beholde det til nærmere bearbejdelse og til sammenligning med tidligere og senere års regnskaber.

De indklagede har anført følgende:

Den omhandlede bestemmelse indeholder intet om måden eller formen, hvorpå de regnskabsmæssige oplysninger skal gives, og giver navnlig ingen hjemmel for at kræve dem forelagt i skriftlig form eller for, at medlemmerne har krav på at beholde skriftligt udleveret materiale efter mødets afslutning. Det drejer sig derhos i nærværende tilfælde om virksomheder med ikke over 10 aktionærer, der således i

medfor af aktieselskabslovens § 45 ikke er pligtige at offentliggøre deres regnskab. Ganske vist gør aftalen ingen sondring mellem virksomhedens oplysningspligt efter aktionærantallet, men virksomheder med et ringe aktionærantal vil jævnlig være af mindre omfang og af mere »privat« karakter, således at oplysningerne her ofte vil være af den i § 5 c, næstsidste og sidste punktum, og § 13 nævnte personlige og fortrolige karakter.

Af betydning for spørgsmålets afgørelse findes den nysnævnte § 13 at være. Den er sålydende:

»Samarbejdsudvalget giver på egnet måde foretagens funktionærer og arbejdere meddelelse om sit arbejde. Da oplysninger om virksomhedens forhold kan være af fortrolig karakter, påhviler der samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkeligt gives som fortrolige.«

I Dansk Arbejdsgiverforenings kommenterede udgave af aftalen er der til § 13 knyttet følgende note:

»Det vil være rimeligt, at man i selve udvalget drøfter, på hvilken måde udvalgets forhandlinger skal meddeles videre, og at man enes om at affatte en officiel meddelelse om forhandlingerne.«

Denne note er vel ikke nogen autentisk af begge aftalens parter tiltrådt eller af nævnet fastslået fortolkning af bestemmelsen, men den skønnes at give en praktisk vejledning for, hvorledes udvalgets forretningsgang i den heromhandlede henseende normalt bør være.

I alt fald følger det af §§ 5 og 13, at der må sondres imellem, hvad samarbejdsudvalgets medlemmer har krav på at få oplyst, og hvad de har ret til at oplyse virksomhedens funktionærer og arbejdere om.

Det er rigtigt, at § 5 c alene udtaler sig om oplysningernes omfang og ikke direkte udtaler sig om måden, hvorpå de skal gives. Men det er på den anden side klart, at bestemmelsen forudsætter, at meddelelserne gives på en måde, der muliggør det for samarbejdsudvalgets medlemmer fuldtud at opfylde de dem påhvilende opgaver, og det synes heller ikke tvivlsomt, at meddelelser i trykt eller dog skriftlig form normalt er bedst egnede 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. Der ses ej heller i almindelighed at kunne være nogen reel betænkelighed ved at give samarbejdsudvalgsmedlemmerne de regnskabsmæssige oplysninger i skriftlig eller trykt form, idet virksomheden alligevel må stole på medlemmernes loyalitet og iagttagelse af den dem i medfør af § 13 pålagte tavshedspligt.

Der er enighed om, at aftalen ikke indeholder nogen hjemmel for, at selskaber med ikke over 10 aktionærer har oplysningspligt i ringere omfang end andre virksomheder, og der er ej heller grundlag for som almindelig regel at fastslå, at de har en særstilling med hensyn til den måde, hvorpå oplysningerne gives. Men naturligvis vil den omstændighed, at regnskabet ikke offentliggøres, kunne give grundlag for, at visse regnskabsoplysninger meddeles som fortrolige.

Efter det således anførte findes det at kunne fastslås som stemmende med indholdet af § 5 c og med aftalens formål og forudsætninger, at regnskabsmæssige oplysninger skal gives på samme måde, som

normalt gives aktionærer gennem det på selskabets årlige ordinære generalforsamling aflagte regnskab.

Helt generelt kan dette dog ikke gælde. Det er ikke på forhånd muligt at bestride, at der kan forekomme særlige tilfælde, hvor en virksomhed kan have en berettiget interesse i kun at give en vis oplysning i form af en mundtlig meddelelse. Endvidere er forholdet det, at vel omfatter aftalen alle de i § 1 nævnte virksomheder, uanset deres organisationsform, men bestemmelsen i § 5 c, 2. pkt., tager dog nærmest sigte på aktieselskaber, jfr. særlig ordet »selskabets«. Drejer det sig om virksomheder med en anden organisationsform, f.eks. interessentselskaber eller enkeltmandsvirksomheder, vil formerne for regnskabsopstilling og -aflæggelse kunne være så uensartede, at en almindelig regel om, hvorledes meddelelserne gives, ikke kan opstilles. — Det bemærkes herved, at spørgsmålet vel er rejst angående 3 bestemte virksomheder (aktieselskaber med ikke over 10 aktionærer); men efter forhandlingerne i nævnet er det en principiel afgørelse, der ønskes opnået.

Spørgsmålet om samarbejdsudvalgsmedlemmernes ret til at beholde de dem på udvalgets møde givne skriftlige oplysninger findes i det væsentlige at måtte afgøres ved en fortolkning af aftalens § 13. For begge parter opfattelse kan anføres saglige hensyn. For klagernes vedkommende henvises til det af dem i så henseende anførte.

På den anden side vil en udlevering af materialet utvivlsomt medføre forøget risiko for en uagtsom — eventuelt en rent hændelig — overtrædelse af tavshedspligten. Det findes herefter bedst stemmende med formålet for reglerne i §§ 5 c og 13 at fastslå, at

medlemmerne har ret til at beholde det dem udleverede materiale, dog at virksomheden med hensyn til oplysninger af fortrolig karakter, der udtrykkelig gives som fortrolige, kan kræve det på mødet angående sådanne oplysninger givne skriftlige materiale afleveret ved afslutningen af udvalgets møde.

Ud over det nævnte spørgsmål har nævnet i den samme kendelse taget stilling til spørgsmålet om udstrækningen af oplysningspligten, hvor kun en del af virksomheden falder inden for samarbejdsoverenskomstens område. Herom hedder det:

I den 4. sag, der angår virksomheden A/S Skandinavisk Motor Co., har klagerne påstået virksomheden kendt pligtig at give de i aftalens § 5 c nævnte oplysninger ikke alene for virksomhedens reparationsværksted, men også for dens reservedelslager.

De indklagede påstår frifindelse.

Det er oplyst, at virksomheden har 4 afdelinger, nemlig foruden de to nævnte en gummiafdeling og en vognafdeling.

Klagerne støtter deres påstand — der altså ikke omfatter de to sidstnævnte afdelingers regnskaber på, at der er en så nær forbindelse mellem værkstedet og lageret, at samarbejdsudvalget ikke kan få fuldt indblik i værkstedsafdelingens økonomiske forhold uden også at få oplysning om reservedelslagerets regnskab.

De indklagede har anført, at aftalen ifølge dens § 1 kun omfatter virksomheder inden for industri og håndværk, og at der derfor inden for virksomheder, der også driver anden virksomhed, f.eks. handel, kun kan kræves oplysninger om den del af virksomheden, der falder inden for aftalens rammer.

Dette må i alt fald gælde i et tilfælde som det foreliggende, hvor værkstedsafdelingen kun repræsenterer ca. 10 % af hele virksomheden, og hvor denne afdelings drift og regnskab holdes adskilt fra den øvrige virksomheds.

Det her rejste spørgsmål kan ikke afgøres generelt, idet besvarelsen må afhænge af formerne for en sådan blandet virksomheds drift og regnskabsaflæggelse. Men det findes at medføre uantagelige konsekvenser, hvis enhver virksomhed, hvis arbejde falder dels uden for, dels inden for aftalens område, skulle være pligtig at aflægge regnskab for hele sin virksomhed, og det skønnes i så henseende ikke at have afgørende betydning, om virksomheden alene eller tillige er medlem af industri- og håndværksorganisation. Den almindelige regel må derfor være, at en sådan virksomhed alene er pligtig at give regnskabsmæssige oplysninger om den del af virksomheden, der kan siges at være »inden for industri og håndværk«, således at oplysninger om andre afdelingers regnskabsmæssige forhold kun kan kræves, for så vidt sådanne oplysninger er nødvendige for fuldtud at opfylde virksomhedens oplysningspligt med hensyn til den industri- og håndværksmæssige del af virksomheden.

Bevisbyrden for nødvendigheden heraf må påhvile klagerne, og da de ikke i nærværende tilfælde findes at have ført noget bevis herfor, vil de indklagedes frifindelsespåstand under denne del af sagen være at tage til følge.

Over forhandlingerne i samarbejdsudvalg føres efter overenskomstens § 12 en protokol; tilsvarende for-

Protokol ved møder.

Oplysning til
arbejderne om det
på møderne
passerede.

skrift er ikke givet for det værkstedstekniske samråd, men førelsen af protokol må også anbefales her.

Virksomhedens arbejdere bør naturligvis holdes underrettet om, hvad der passerer i samarbejdsudvalg og værkstedstekniske udvalg. I overenskomsten om samarbejdsudvalg er udtrykkelig foreskrevet i § 13, at udvalget på egnet måde giver foretagendets funktionærer og arbejdere meddelelse om sit arbejde. Dette kan eventuelt ske ved opslag, som redigeres på udvalgets foranledning; desuden kan deltagerne i forhandlingerne redegøre for disse på klubmøder. Det kan imidlertid forekomme, at der af virksomhedens ledere gives oplysninger, der er af fortrolig karakter; med hensyn til sådanne oplysninger er der pålagt medlemmerne tavshedspligt. Tavshedspligten gælder imidlertid kun, når oplysningerne udtrykkelig gives som fortrolige, det vil sige, at det ved meddelelsen er tilkendegivet, at de ikke må bringes videre. En forudsætning for tavshedspligten må det endvidere være, at de meddelte oplysninger virkelig har en sådan karakter, at en tavshedspligt er rimeligt begrundet. For brud på tavshedspligten er der ikke foreskrevet særlige følger; men overtrædelse må kunne medføre, at den, der har meddelt oplysningerne, må udtræde af udvalget og eventuelt fratræde som tillidsmand. Kan det ikke oplyses, ad hvilke kanaler fortrolige oplysninger siver ud, må arbejdsgiveren kunne vise tilbageholdenhed med hensyn til at give meddelelse om forhold af fortrolig karakter.

Samarbejds-
nævnet.

Medens ikke-overholdelsen af reglerne om værkstedstekniske samråd behandles efter de almindelige regler om faglig strid, indbringes tvister om forståelsen af og brud på overenskomsten om samarbejdsudvalg for et særligt, af hovedorganisationerne nedsat

samarbejdsnævn, bestående af tre medlemmer udpeget af hver af hovedorganisationerne, der ved behandlingen af retsspørgsmål tiltrædes af en opmand. Det påhviler iøvrigt nævnet at virke til fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed og virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg.

Både tillidsmandens almindelige virksomhed og hans virksomhed i samarbejdsudvalg og værkstedstekniske udvalg kan medføre, at han må forsømme sit almindelige arbejde. I hvilken grad dette er nødvendigt, beror naturligvis i høj grad på omfanget af den virksomhed, hvori tillidsmanden er ansat, og på det område, som han repræsenterer inden for virksomheden. Som almindelig regel gælder det dog, at tillidsmandshvervet skal medføre mindst muligt afbræk i tillidsmandens arbejde. Om anliggender, der ikke er af presserende karakter, bør tillidsmanden ikke søge forhandling i arbejdstiden. Endvidere gælder det som almindelig ordensforskrift, at tillidsmanden i arbejdstiden kun må søge forhandling med arbejdsgiveren, men ikke med sine arbejdskolleger uden særskilt tilladelse. Herom bestemmer § 4, 2. stk. i jernindustriens overenskomst:

Tillidsmandens
forsømmelse af
arbejdet.

Ved udførelsen af de tillidsmanden påhvilende hverv er det dog ikke tilladt denne at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden at konferere med andre arbejdere, medmindre der foreligger opfordring hertil i henhold til paragrafferne 1, 7 og 8, og i hvert enkelt tilfælde er truffet aftale med arbejdsgiverens repræsentant.

For samarbejdsudvalgenes vedkommende er det udtrykkeligt bestemt, at de i almindelighed holdes uden for arbejdstiden.

Tillidsmandens virksomhed kan ikke alene give anledning til forhandling med arbejdsgiveren, men lejlighedsvis også med repræsentanter for forbund og afdeling. I den udstrækning, hvori det kan anses nødvendigt, bør arbejdsgiveren tilstå tillidsmanden tjenestefrihed.

Det er en selvfølge, at tillidsmandens virksomhed ikke bør give anledning til indtægtstab for ham. Den tid, der medgår til udførelse af tillidsmandshvervet inden for den almindelige arbejdstid, må derfor erstattes ham. Som almindelig regel kan det fastslås, at arbejdsgiveren er pligtig til at yde tillidsmanden vederlag for den tid, der medgår til forhandlinger i arbejdstiden, som skyldes arbejdsgiverens initiativ. Lige hermed må stilles forhandlinger om akkord, hvortil tillidsmanden tilkaldes i medfør af § 7, 3. stk. Inden for mange virksomheder betales der tillidsmanden godtgørelse af arbejdsgiveren også for den tid, der medgår til forhandlinger foranlediget af tillidsmanden; men nogen pligt hertil påhviler der ikke arbejdsgiveren, medmindre der foreligger en særlig kotume. Også med hensyn til det vederlag, der ydes tillidsmanden, er praksis noget forskellig inden for de forskellige virksomheder. Nogle steder vederlægges han med gennemsnitlig akkordfortjeneste; i mangel af kotume herfor er arbejdsgiveren dog næppe pligtig at betale mere end timelønnen. Den tid, der medgår til forhandlinger uden for arbejdspladsen med tillidsmandens egen organisation, må under alle omstændigheder erstattes ham af klubben.

Om deltagelsen i møder i de værkstedstekniske samråd og samarbejdsudvalg er der givet regler i § 1, 6.—8. stk. i jernindustriens overenskomst og i § 11 i samarbejdsoverenskomst. Deltagende arbejdere (og funk-

tionærrepræsentanter) oppebærer et honorar af 6 kr. for deltagelse i ordinære møder og ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske. Hertil føjes en bestemmelse, hvorefter møde i arbejdstiden på foranledning af arbejdsgiveren ikke må foranledige indtægtstab for arbejderrepræsentanterne.

IV

TILLIDSMANDSSTILLINGENS OPHØR AFSKEDIGELSE AF TILLIDSMANDEN

**Fratræden ved
mistillidsvotum.**

Tillidsmandsstillingen må naturligvis ophøre, dersom tillidsmandens kolleger vedtager det gennem afstemning, hvorved han får et mistillidsvotum, eller der vælges en ny tillidsmand i hans sted. Selv om tillidsmanden er valgt for et bestemt tidsrum, kan hvervet når som helst kaldes tilbage, ligesom tillidsmanden til enhver tid må være berettiget til at frasige sig hvervet.

**Frasigelse af
hvervet.**

**Fratræden ifølge
voldgiftskendelse.**

Endvidere må tillidsmandshvervet ophøre, dersom det ved voldgift fastslås, at tillidsmanden ikke opfylder betingelserne for at udføre hvervet. Ligesom der kan kræves voldgift om en tillidsmand er lovlig valgt¹⁾, må der kunne kræves faglig behandling om, hvor vidt han efter hvervets overtagelse har gjort sig skyldig i et forhold, som medfører, at han er uegnet til at forblive som tillidsmand. Så længe tillidsmanden forbliver ansat i virksomheden, må det antages, at han også fortsat må anerkendes som tillidsmand, indtil kravet om hans fratræden er påkendt ved voldgift²⁾.

¹⁾ Se s. 50.

²⁾ Om tilsvarende spørgsmål i tiden indtil valgets lovlighed er afgjort se s. 51 ff.

Tillidsmanden må derhos ophøre med at fungere som sådan, når hans arbejdsforhold ved virksomheden ophører, eller han forflyttes til en anden afdeling end den, hvori han virker som tillidsmand. Opsiger tillidsmanden selv sin stilling, er det dermed givet, at hans hverv som tillidsmand er endt. Undertiden kan det være tvivlsomt, om tillidsmanden er afskediget eller selv har taget sin afsked.

Arbejdsforholdets
ophør.

Ved egen
opsigelse.

Herom må det principielt gælde, at arbejdsgiveren må bevise, at tillidsmanden har ønsket at fratræde. Grundet tvivl herom forelå i en sag, der påkendtes den 22. sept. 1956:

— — —
Om hvad der passerede den 18. maj 1956 har Einar Christensen 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 Thorsen, der imidlertid svarede ham, at man ikke havde mere arbejde til ham, og at han måtte søge sig andet arbejde. Da Christensen ønskede en skriftlig opsigelse, blev han af fabrikant Thorsen henvist til bogholder Boné, af hvem han fik den foran gengivne skriftlige opsigelse. — — —

Fabrikant Thorsen har forklaret, at Einar Christensen den 18. maj kom og sagde, at han skulle have arbejde andetsteds og ikke ville arbejde her i virksomheden mere, men at han gerne ville have en »fyreseddel«, hvad fabrikanten straks afslog. Hvor til en sådan seddel skulle anvendes, blev ikke sagt, og fabrikanten spurgte ikke herom. — — —

Specialarbejder Chr. Poulsen har forklaret, at han en dag — meget muligt den 18. maj 1956 — stod ved sin arbejdsplads i hallen og talte med fabrikant-

ten, da Einar Christensen kom og spurgte, om der var arbejde til ham. Thorsen svarede hertil, at der ikke var ret meget arbejde, men nok til Christensen. Denne talte nu om, at han hellere ville have en »fyreseddel«, da han var syg, men Thorsen afslog dette. De fulgtes bort sammen fra Poulsen's arbejdsplads, så Poulsen hørte ikke, hvad der videre blev talt om.

Metalsliber Sørensen har oplyst, at han har hørt Einar Christensen sige til en anden arbejdskammerat, at han havde fået en »fyreseddel«, og at han »nok skulle ordne ham« (Thorsen).

Metalsliber Walther Nielsen har forklaret, at Einar Christensen til ham sagde, at nu havde han fået sin »fyreseddel«, så nu skal Thorsen komme til at betale.

Bogholder Boné, som har udfærdiget opsigelsen, har forklaret, at Einar Christensen den 18. maj 1956 kom ind på hans kontor og sagde, at han lige havde talt med fabrikant Thorsen, og at han skulle have en »fyreseddel«. Bogholderen gik ud på virksomheden og spurgte fabrikanten, om det forholdt sig således, men fabrikanten svarede, at Christensen ikke skulle have en seddel, for det var der nok »kukkeluk« i. Boné vendte så tilbage til sit kontor og afslog at give Einar Christensen 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 Boné: »Det må du selv ordne«, og det endte med, at bogholderen efter Christensen's opfordring udfærdigede opsigelsen og gav Christensen den, men ikke som et udtryk for, at han blev afskediget, men for at hjælpe ham, idet

det var hans indtryk, at Christensen 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.

Overensstemmende hermed udtales det i en kendelse af 20. juli 1955:

De afgivne forklaringer er på flere væsentlige punkter indbyrdes modstridende, og mod Alrings (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 værkforeren har udtalt sig på en sådan måde, at det af firmaet — uden at man straks søgte forholdet sikkert klarlagt — med foje kunne betragtes som en opsigelse.

Til et andet resultat nåede voldgiftsretten i en kendelse af 28. aug. 1947. Tillidsmanden havde bedt sig

fri for at deltage i en udflugt, men værkføreren afslog anmodningen. Da tillidsmanden fastholdt at ville blive borte fra arbejdet, udtalte værkføreren, at han så måtte se sig om efter en anden. Tillidsmanden svarede, at det var der intet at gøre ved. Herefter antoges det, at tillidsmanden havde været indforstået med arbejdsforholdets afbrydelse. Se endvidere kendelse af 27. september 1934, s. 268.

Ved afskedigelse.

Med hensyn til afskedigelse gælder den vigtige bestemmelse § 2, 4. stk., i jernindustriens overenskomst¹⁾ :

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig at give vedkommende 2 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten²⁾.

Ved fortolkningen af denne bestemmelse må man være opmærksom på, at tillidsmandsbeskyttelsen ikke

¹⁾ Samme regel må i almindelighed også gælde om forflyttelse, der medfører forringelse af tillidsmandens stilling, eller medfører, at han ikke fortsat kan virke som tillidsmand. Dette er også forudset i en kendelse af 7. oktober 1952. Mod arbejdsgiverens benægtelse fandtes det dog ikke godtgjort, at et flyttefirma blandt løsarbejderne havde forfordelt tillidsmanden med hensyn til arbejdet.

²⁾ Om den ældre affattelse af bestemmelsen, der endnu er anvendt i adskillige overenskomster uden for jernindustrien, se foran s. 16. Hvor en overenskomst bestemte, at »de almindelige tillidsmandsregler er gældende«, antoges det, at der hermed var sigtet til de i jernindustrien gældende regler. Da bestemmelsen var indført i overenskomsten i 1924 inden indførelsen af reglen om 2 måneders opsigelsesvarsel, og da reglen i 1930 var overgået i den nye overenskomst uden videre forhandling, ansås pligt til at give 2 måneders opsigelsesvarsel dog ikke for hjemlet ved henvisningen til de almindelige tillidsmandsregler, se kendelse af 15. august 1945 (Nordisk Fjerfabrik).

I bogbinderfaget er forekommet en bestemmelse, hvori det hed: Hvervet som tillidsmand må ikke være årsag til afskedigelse. En tillidsmands afskedigelse må først finde sted efter forhandling mellem organisationerne. I en herom afsagt kendelse af 12. april 1955, antoges det dog, at bestemmelsen om forhandling ikke var anvendelig, da hele arbejderstaben afskedigedes den 15. decbr.; hele virksomheden lukkedes på grund af arbejdsmangel.

er givet for tillidsmandens egen skyld. Det er til værn for den kollektive interesse i tillidsmandsinstitutionen, at der er gjort indskrænkninger i afskedigelsesretten. Tillidsmanden må ikke afskediges, fordi han som tillidsmand taler sine kammeraters sag. Et umiddelbart udtryk for dette synspunkt finder man f. eks. i en overenskomstbestemmelse, der er forekommet inden for tobaksindustrien:

Fabrikanterne udtaler, at de ikke vil afskedige arbejdere, fordi de på deres arbejdskammeraters vegne påtaler arbejdsforhold¹⁾.

En mindre vidtgående tillidsmandsbeskyttelse.

Således som beskyttelsen er begrænset i denne bestemmelse, er den dog utilstrækkelig til opnåelse af formålet. Hvis arbejdsgiveren oplyser et andet motiv til afskedigelsen, er det næsten umuligt at godtgøre, at det skjulte hovedmotiv dog er at blive en ubekvem tillidsmand kvit. Øjemedet med bestemmelsen opnås kun ved at gøre bestemmelsen strengere, så at man så vidt muligt forebygger, at afskedigelsen bruges til angreb på tillidsmandsinstitutionen. En almindelig ad-

¹⁾ Om bestemmelsens anvendelse udtaler opmanden i en kendelse af 3. juni 1:26:

Bestemmelsen udtaler ikke, således som det er tilfældet inden for flere andre 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 klart ville være i strid med hele bestemmelsens ånd og formål, om en virksomhed etablerede pro forma lukning eller en ikke ved forholdene iøvrigt 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.

I henhold til det anførte kan der ikke gives forbundet medhold i dets foran fremstillede påstand om tillidsmandens ubetingede ret til i tilfælde af lukning at afskediges blandt de sidste

**Tvingende grund
til afskedigelse.**

gang til afskedigelse af tillidsmanden kan også føre til uheldigt, hyppigt skifte af tillidsmand. Derfor kræves det i almindelighed, at der skal dokumenteres tvingende grunde til afskedigelsen af en tillidsmand.

Hvad der i det enkelte tilfælde skal anses som tvingende grund til afskedigelsen, kan ikke umiddelbart udledes af overenskomstens bestemmelse. Som særlig fremhævet afskedigelsesgrund nævner overenskomsterne kun arbejdsmangel; men det er gennem fast voldgiftspraksis statueret, at ikke enhver arbejdsmangel eller indskrænkning i arbejdsstyrken berettiger til afskedigelse af tillidsmanden. Kun ved en gennemgang af voldgiftsretternes stillingtagen til problemet kan man derfor få fornøden vejledning om, hvad man skal forstå som tvingende grund til afskedigelse. Sammenfattende synes man at kunne udtrykke de synspunkter, der er kommet frem i voldgiftsretterne, således, at en tillidsmand kan afskediges, når arbejdsgiveren kan dokumentere, at påviselige og ikke uvæsentlige hensyn til virksomhedens tarv har kunnet motivere afskedigelsen af tillidsmanden frem for andre arbejdere.

og genantages blandt de første. (Se også kendelse af 28. november 1926, s. 121.

Snævrere opfattes tillidsmandsbeskyttelsen i en kendelse fra bogbinderfaget, hvor overenskomsten kun bestemte, at påtale fra arbejdernes side over for brud på overenskomster og priskuranter i intet tilfælde måtte give anledning til afskedigelse af tillidsmanden. Det hedder i kendelsen, der er afsagt den 11. november 1932:

Der er ikke overfor den indklagede forenings påstand fremskaffet de fornødne bevisligheder for, at grunden til firmaet A. C. Mortensens afskedigelse af fru Christiane Just er den, at hun i sin egenskab af tillidsmand for virksomhedens arbejdere over for firmaet har påtalt formentlige brud på overenskomster eller priskuranter, eller at hun i nævnte egenskab over for firmaet er fremkommet med besværinger af lignende art. Da det herefter ikke kan antages, at firmaets afskedigelse af hende har sin årsag i hendes forhold som tillidsmand, kan der ikke gives forbundet medhold i, at der ved hendes afskedigelse, der i henhold til septemberforligets punkt 4 iøvrigt alene er undergivet firmaets afgørelse, er sket noget brud på overenskomstens § 18.

En øget effektivitet ville forbudet mod afskedigelse af en tillidsmand kunne få, dersom det tillige var påbudt, at en tillidsmand kun kunne afskediges, efter at det ved faglig voldgift var fastslået, at betingelserne for afskedigelse var til stede¹⁾). Et sådant resultat har Den faste Voldgiftsret dog ikke villet akceptere. I en kendelse fra tobaksfaget, hvor overenskomsten til afskedigelse krævede tvingende grunde og 8 dages opsigelse, siges det:

Afskedigelse
behøver ikke at
udsættes, til vold-
giftskendelse
foreligger.

Hvad afskedigelse af tillidsmanden angår, kan der ikke gives klagerne medhold i den af dem hævdede forståelse af overenskomstens § 6, hvorefter afskedigelsen skulle være ulovlig allerede af formelle grunde, idet det ikke af overenskomsten kan udledes, at der i alle tilfælde skal gives anledning til forhandling, inden afskedigelsen bliver effektiv.

Ved bestemmelsen om, at tillidsmanden inden for jernindustrien — bortset fra tilfælde af arbejdsmangel — skal have et opsigelsesvarsel på to måneder, vil der imidlertid være sikret tillidsmanden et sådant opsigelsesvarsel, at spørgsmålet om afskedigelsens lovlighed oftest vil kunne være behandlet til ende inden opsigelsen sættes i kraft. Undertiden er det imidlertid forekommet, at afskedigelsen af en tillidsmand med to måneders varsel har været ledsaget af en tilkendegivelse af, at tillidsmanden straks måtte fratræde sin stilling, selv om han modtog løn i to måneder. Da det i praksis

Opsigelsesfristen
må benyttes til evt.
forhandling og
voldgift.

¹⁾ I tekstilfagets overenskomst er det udtalt, at der i almindelighed, inden afskedigelsen af en tillidsmand foretages, bør gives organisationerne lejlighed til behandling af sagen i henhold til Regler for Behandling af faglig Strid. Selv om der er gjort en begrænsning ved ordene »i almindelighed«, må undladelse af forudgående forhandling fremkalde en vis formodning for, at sagen kunne være ordnet uden afskedigelse, jfr. kendelse af 22. juli 1940 og s. 149, note 1.

Øjeblikkelig
bortvisning i visse
tilfælde.

ikke er muligt at opnå en tillidsmands genindsættelse, når han en gang er fratrådt, har arbejdsgiveren derved på forhånd præjudiceret spørgsmålet om afskedigelses berettigelse. Hans fremgangsmåde må derfor i hvert fald kendetegnes som stridende mod overenskomstens forudsætninger¹⁾).

Selv om overenskomsten kun fritager for at give to måneders opsigelsesvarsel i tilfælde af arbejdsmangel, må det dog antages, at tillidsmandens forhold kan være af en sådan graverende art, at det berettiger til øjeblikkelig afskedigelse. Udtalelser herom findes i adskillige voldgiftskendelser, jfr. således kendelse af 11. okt. 1929²⁾ :

»hvorved bemærkes, at § 2's bestemmelse om 2 måneders opsigelsesvarsel skønnes — bortset fra tilfælde af arbejdsmangel — ikke at kunne fraviges, medmindre der fra vedkommende afskedigedes side foreligger et så grovt forhold, at det må sammenstilles med, hvad der i andre forhold betegnes som bortvisningsgrund.«

og kendelse af 16. sept. 1930:

Undtagelse må dog gores, hvor der fra tillidsmandens side foreligger et forhold, der gør det berettiget for ledelsen at kræve, at han øjeblikkelig fjernes af hensyn til disciplinen på arbejdsstedet, til ro og orden dersteds eller til arbejdsgiverens eller hans repræsentants stilling og værdighed. Eksempler på et

¹⁾ At tillidsmanden kan afskediges uden forudgående faglig behandling strider ikke mod den s. 51 ff. omtalte regel, at valget er gyldigt, indtil det tilsidesættes ved voldgift; også den nyvalgte tillidsmand kan afskediges straks, når tvingende grunde foreligger, f. eks. på grund af arbejdsmangel.

²⁾ Se s. 124.

sådan forhold ville være, at en tillidsmand øvede vold mod en foresat eller i beruset tilstand forstyrrede arbejdets gang, ligesom der kan tænkes andre hermed ligestillede forhold. Det skal nu erkendes, at Christensens bevidste overtrædelse af et officielt kundgjort forbud, for hvilket der ubetinget er sat straf af afskedigelse, og hvis betydning med hensyn til sikkerheden på værkstedet må stå ham klart, ligger nær op ad et sådant forhold. Opmanden må dog finde det overvejende betænkeligt at henføre det herunder.

Lignende udtalelser findes bl.a. i kendelser af 8. feb. 1932, 18. aug. 1932, 30. april 1934 og 9. okt. 1947. At voldgiftsretterne imidlertid er temmelig strenge og kræver et ganske overordentlig graverende forhold for at tillade bortvisning af en tillidsmand uden foreskrevet opsigelsesvarsel, synes at fremgå deraf, at ingen af de nævnte kendelser i det foreliggende konkrete tilfælde har anerkendt bortvisningens berettigelse.

På grund af de alvorlige konsekvenser, som afskedigelsen af en tillidsmand kan få for samarbejdet på arbejdspladsen, bør bestemmelse om afskedigelse altid træffes af virksomhedens ansvarlige ledelse og bør navnlig ikke, som tilfældet ellers ofte er med afskedigelse, være overladt til vedkommende værkfører eller arbejdsformand. Dette er allerede fastslået af Den faste Voldgiftsret i en kendelse af 9. april 1913 (i sag nr. 96). Anledningen til sagens rejsning var, at en værkfører havde afskediget en tillidsmand, fordi denne havde nægtet at overskære en tømmerstok under henvisning til, at det var skibstømmerarbejde. Afskedigelsen gav anledning til en ulovlig arbejdsstandsning, og retten udtalte herom:

Afskedigelse af tillidsmand bør foretages af den ansvarlige ledelse.

Som et formildende, omend ikke undskyldende moment må der nemlig tages hensyn til det uheldige i en forretningsgang på flydedokken som den, at en tillidsmand der kan afskediges uden forud indhentet samtykke af værftets direktør. Hverken denne almindelige forretningsgang eller den ilfærdighed, hvormed afskedigelsen foregik, skønnes stemmende overens med den varsomhed, som overenskomsten påbyder over for tillidsmandsinstitutionen.

Endnu værre er det naturligvis, hvis afskedigelsen sker, uden at arbejdsformanden har været bekendt med, at der gjaldt særlige regler om tillidsmandens afskedigelse, og af den grund ikke har kunnet foretage en rimelig overvejelse. Et sådant forhold behandledes ved Den faste Voldgiftsrets kendelse af 2. nov. 1933 i sag nr. 1826. Den foreliggende mangel på kendskab til overenskomstens bestemmelser måtte naturligvis bestyrke den også ved sagens øvrige omstændigheder vakte formodning om, at afskedigelsen savnede tvingende grund.

„Tillidsmænd“
uden beskyttelse
mod afskedigelse.

Undertiden har der, selv om fagets overenskomst ikke indeholder nogen tillidsmandsbestemmelse, udviklet sig en praksis, hvorefter en enkelt arbejder faktisk optræder som sine kammeraters talsmand. Det er da blevet hævdet, at arbejdsgiverens anerkendelse af den pågældendes stilling skulle medføre, at der tillægges ham den almindelige tillidsmandsbeskyttelse. Krav herom er dog bestandig blevet afvist af Den faste Voldgiftsret og de faglige voldgiftsretter, første gang i en voldgiftskendelse af 3. april 1926 inden for træindustrien, hvori det bl.a. hedder:

Den omstændighed, at der ikke i overenskomsten findes nogen vedtagelse om tillidsmænd, må have til

følge, at en afskedigelse af en sådan blot faktisk tillidsmand, som Jacobsen har været, ikke kan betegnes som overenskomststridig, ligesom der ej heller i den omstændighed, at fabrikkens ledelse tidligere måtte have forhandlet med en lignende faktisk tillidsmand, kan indlægges en anerkendelse fra fabrikkens side af en tillidsmandsinstitution med de til en sådan i overenskomsterne sædvanlig knyttede virkninger. Men dermed er det ikke givet, at en afskedigelse af en sådan faktisk tillidsmand altid vil være forsvarlig. Idet der om dette spørgsmål henvises til de bemærkninger, der indeholdes i Den faste Voldgiftsrets kendelse i sag nr. 20, må det, overensstemmende med det der udtalte, erkendes, at såfremt en afskedigelse alene har sin grund i, at den pågældende som kammeraternes repræsentant har forebragt disses klage for ledelsen, må den betegnes som uforsvarlig, hvilket efter omstændighederne vil kunne få betydning, selv om det ikke ville være grundlag for noget erstatningsansvar.

Samme standpunkt indtog Den faste Voldgiftsret i kendelse af 18. april 1929:

Hvad dette sidste punkt angår, bemærkes, at det i den mellem Københavns Bogtrykkerforening og Dansk Typografforbund gældende tarif af 1927 hedder:

»Der optages forhandlinger mellem organisationerne under medvirkning af hovedorganisationerne angående indførelse af tillidsmandsbestemmelser i tariffen.«

Sådanne forhandlinger har været indledede, men har ikke ført til noget resultat. En egentlig tillids-

mandsinstitution er således ikke organisationsmæssigt indført, men faktisk har forholdet hos firmaet Egmont H. Petersen udviklet sig således, at personalet inden for firmaets forskellige afdelinger har valgt tillidsmænd, og for 1 års tid tiden stiftedes en personaleklub for hele virksomheden, for hvilken E. F. Nielsen som nævnt blev valgt til formand. Under disse omstændigheder vil det ikke være udelukket, at en systematisk forfølgelse af disse tillidsmænd ville kunne pådrage firmaet ansvar for overenskomstfjendtlig optræden. Men i det foreliggende tilfælde, hvor en afskedigelse af et ikke ringe antal arbejdere har været nødvendig begrundet ved, at firmaet har mistet et — endda i økonomisk henseende meget betydeligt — fast arbejde, som gennem en længere årrække har været udført af den samme stab af arbejdere, savnes der tilstrækkeligt grundlag for at statuere, at afskedigelsen af tillidsmanden sammen med de øvrige ved dette arbejde beskæftigede folk er udvist villkårlighed eller begået nogen over for arbejderorganisationen fjendtlig handling¹).

Findes der ikke udtrykkelige bestemmelser om tillidsmandens beskyttelse mod afskedigelse, er følgen af de trufne afgørelser, at indsigelse mod afskedigelsen ikke har udsigt til at blive taget til følge, når blot arbejdsgiveren kan angive en grund til afskedigelsen, som ikke står i forbindelse med den pågældende tillidsmands rimelige varetagelse af sit hverv. Det er da også betegnende, at det i ingen af de påkendte sager er lyk-

¹) Se også kendelser af Den faste Voldgiftsret af 14. maj 1930 (i sag nr. 1342), 23. juni 1933 (i sag nr. 1784) og 4. oktober 1945 (i sag nr. 3693), samt faglige voldgiftskendelser af 10. februar 1928 (Chokoladefabrikken »Elvirasminde« A/S) og 16. april 1936 (Foreningen af Arbejdsgivere ved Københavns Havn).

kedes at føre bevis for, at tillidsmandens udøvelse af sit hverv har været den reelle baggrund for afskedigelsen.

Med hensyn til karakteren af de forhold, der kan opfattes som tvingende grunde til afskedigelse af en tillidsmand, har en voldgiftskendelse af 2. marts 1904 gjort en sondring imellem sådanne grunde, der vedrører tillidsmandens stilling som almindelig arbejder, og sådanne, der vedrører hans stilling som tillidsmand. Denne kendelse tog sit udgangspunkt i tillidsmandsbestemmelsens tidligere ordlyd¹⁾).

Afskedigelses-
grunde vedrørende
arbejdsforholdet
og tillidsmands-
forholdet.

Hvilke grunde der nu end må siges at være tænkt på i den omhandlede bestemmelse, synes det klart, at der er en art grunde, som er udelukkede som afskedigelsesgrunde, nemlig de, der alene vedrører arbejderens virksomhed som tillidsmand, for så vidt de kunne holdes ude fra hans almindelige forhold som arbejder. Selve bestemmelsens begyndelse, at tillidsmanden kan afskediges som enhver anden arbejder, giver tilstrækkelig antydning af de legitime afskedigelsesgrunde — nemlig de, der vedrører hans forhold som arbejder — og selve hensigten med den hele bestemmelse, at indprente varsomhed over for tillidsmandsinstitutionen, peger tilstrækkeligt på de grunde, der ikke er legitime, nemlig de der kun vedrører hans forhold som tillidsmand.

Når derfor direktør Lassen som grund til afskedigelsen har henvist til, at Jacobsen ikke i sin egen skab af tillidsmand gjorde noget forsøg på at få arbejderne til at opgive fisketuren og heller ikke hindrede dem fra arbejdsnedlæggelsen, kan efter det nys sagte denne grund efter den omtalte bestemmel-

¹⁾ Se s. 16.

se ikke anerkendes som tvingende grund til afskedigelse.

— — —

Hvis tillidsmanden i sin optræden over for arbejdsgiveren gør brud på den for arbejdet på fabrikken nødvendige disciplin, er dette noget, der vedrører hans forhold som arbejder på fabrikken, og kan selvfølgelig give fuld føje til afskedigelsen, selv om det sker under udførelsen af arbejderens hverv som tillidsmand, men det skønnes ikke mod Jacobsens benægtelse oplyst, at han ved den nævnte lejlighed har gjort noget sådant brud på disciplinen.

I tilslutning til denne kendelse hedder det i en kendelse inden for textilfaget af 7. dec. 1912:

»— — — skal her om udtrykket »tvingende grunde« bemærkes, at hvilke grunde der nu end må være tænkt på i den pågældende bestemmelse, er det i alt fald klart, at sådanne grunde er udelukkede som afskedigelsesgrunde, der alene vedrører arbejderens virksomhed som tillidsmand, for så vidt de — rent faktisk — kan holdes ud fra hans stilling som tillidsmand.

Dette fremgår tilstrækkeligt af bestemmelsens begyndelse: hvorefter »tillidsmanden selvfølgelig kan afskediges som enhver anden arbejder« altså »af grunde, der vedrører hans forhold qua arbejder«, og selve hensigten med tillidsmandsinstitutionen.

Hvis tillidsmanden eller repræsentanten i sin optræden over for arbejdsgiveren gør brud på den for arbejdet nødvendige disciplin, er dette imidlertid noget, der vedrører hans forhold som arbejder på fabrikken og kan selvfølgelig give fuld føje til afske-

digelse, selv om uhøflighed m. v. sker under udførelsen af arbejderens hverv som tillidsmand.

Under sagen fandtes der iøvrigt ikke at foreligge bevis for en sådan utilbørlig optræden, som kunne berettigede til tillidsmandens afskedigelse. Under en sag, hvor forbundet påstod den kvindelige tillidsmand genantaget, statuerede Den faste Voldgiftsret, der i og for sig ikke kan rokke ved en faglig voldgiftskendelse, at tillidsmandens optræden dog havde været en sådan, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at fordre tillidsmandens tilbagetræden, hvorefter afskedigelsesretten ville være fri. I realiteten blev opmandens kendelse imidlertid dermed underkendt, da man ikke ellers gør en forskel mellem afskedigelsesgrunde og grunde til tillidsmandens tilbagetræden.

Fordi Den faste Voldgiftsret til en vis grad måtte bygge på den afsagte voldgiftskendelse, kan det derfor ikke siges, at retten har tiltrådt dens motivering, der næppe kan fastholdes. Hvis en tillidsmand som tillidsmand gør sig skyldig i alvorligt brud på de ham som sådan påhvilende forpligtelser, synes det åbenbart, at han må miste den særlige beskyttelse mod afskedigelse. I en række s. 152 ff. nævnte voldgiftskendelser er dette også klart forudsat. Forholdet er altså det, at de to ældre kendelser har lagt mere ind i ordene »som enhver anden arbejder«, end dette udtryk kan bære. Navnlig efter at tillidsmandsbestemmelsen i jernindustrien er ændret, således at det omtvistede udtryk er udgået, vil der ikke kunne tillægges de to kendelser betydning¹).

¹) Se også Den faste Voldgiftsrets kendelse af 2. november 1933 »det af Larsen ydede arbejde ses ikke med nogen sikkerhed at have givet begrundet anledning til hans afskedigelse«, og senere, »Idet Larsen ved sin nævnte optræden ikke ses at have overskredet rammerne for den ham som tillidsmand tilkommende beføjelse«.

De enkelte
afskedigelses-
grunde.

Ved en undersøgelse af enkeltheder i retten til afskedigelse af en tillidsmand er der grund til at gøre en hovedsondring mellem på den ene side *arbejdsmangel* og på den anden side *andre afskedigelsesgrunde*. Afskedigelse på grund af arbejdsmangel har intet med tillidsmandens eget forhold at gøre; han forudsættes ikke at have gjort sig skyldig i noget forhold, der giver anledning til, at han må fratræde. Andre afskedigelsesgrunde vedrører derimod tillidsmandens optræden og forudsætter således et forhold, der kan lægges tillidsmanden til last. De sidste tilfælde skal her omtales først.

Dårligt arbejde.

Som enhver anden arbejder kan tillidsmanden naturligvis afskediges, hvis han ikke udfører sit arbejde i virksomheden forsvarligt. I så henseende gælder det, at kun forseelser af en mere alvorlig karakter kommer i betragtning, og arbejdsgiveren må føre bevis for den begåede forsømmelse. Herom skal anføres et par kenkelser.

Kendelse af 21. dec. 1924:

Om Rasmussens arbejde ved den omhandlede kedelmontage har den nærmere tilsynsførende med hans arbejde, formand Jensen, for voldgiftsretten forklaret, at Rasmussens arbejde ikke var fuldt tilfredsstillende, idet det kunne være lavet hurtigere, og idet Jensen har påtalt, at Rasmussen snakkede med de andre arbejdere. Jensen har dog tillige udtalt, at forholdene i kedelsmedien vanskeliggjorde arbejdet for Rasmussen, som tilmed ikke var videre kendt med dette arbejde.

Medens det herefter må erkendes, at Rasmussens 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, —

Kendelse inden for cigarindustrien af 28. nov. 1926:

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 Dupont 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 Dupont 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 hævdar derfor, at Dupont ikke har begået nogen sådan fejl, at det kan anses for berettiget at afskedige ham.

Det findes ikke mod forbundets benægtelse godtgjort, at Dupont i sit arbejde har begået en så grov forseelse, at hans afskedigelse er berettiget. Det nog-

le 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 Duponts 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 benægtelses-tilfælde må være en betingelse for, at retten kan udtale en dom.

Kendelse af 27. april 1927 inden for skotøjsfaget:

Tilbage bliver da spørgsmålet, om de anker, der er ført over Lunds arbejde, må siges at være fyldestgørende som grund for afskedigelse. I så henseende bemærkes først, at det efter de for voldgiften faldne udtalelser må antages, at der har været grund til at kritisere Lunds arbejde. At han, den dag han afskedigedes, ikke vil anerkende kritikken, men vil henskyde sagen under sin fagforeningsformands skøn, og, indtil dette foreligger, ikke vil omgøre arbejdet, findes der ikke at kunne lægges stærk vægt på, idet der er den mulighed, at Lund har tænkt sig en mægling på spørgsmålet, — en mægling, som måske også kunne og burde være taget — og ikke har tænkt sig at benægte pinderformandens ret til at kritisere arbejdet. Derimod bliver det af afgørende vægt og findes at måtte anerkendes som tvingende grund for en afskedigelse, at Lund — hvad ikke er benægtet — flere gange i forvejen har fået sit arbejdes dårlige udførelse påtalt, idet bestemmelsen om, at klubformanden ikke uden tvingende grunde kan afskediges, må forudsætte, at en klubformand opfyl-

der den almindelige betingelse for en arbejders vedblivende beskæftigelse på en fabrik, at han leverer, som det hedder i akkordprislisterne, »veludført« arbejde, hvorved bemærkes, at der er nogen fare for, at en tillidsmands arbejdsudførelse let bliver en norm for de øvrige arbejdere.

Hvor tillidsmanden på arbejdspladsen gør sig skyldig i disciplinære forseelser, er de faglige voldgiftsretter ret strenge; det siges nemlig at være en følge af tillidsmandens privilegerede stilling, at han må holde sig de disciplinære forskrifter efterrettelige. Tillidsmandens optræden i så henseende har også særlig betydning, fordi det er næsten umuligt at få overholdt disciplinære forskrifter, der tilsidesættes af tillidsmanden. Dog kommer rene bagateller ikke i betragtning, og hvor ledelsen iøvrigt har undladt at påtale overtrædelser, vil det ikke være forsvarligt at skride ind over for tillidsmanden ved at fordre ham afskediget. De følgende kendelser belyser spørgsmålet.

Disciplinære
forseelser.

Kendelse af dec. 1918:

Efter det for voldgiftsretten oplyste henvendte mester Thorstein sig den nævnte dag til Leon. Hansen for at foretage en eftermåling på det arbejde, Hansen stod ved. Denne henvendelse skete på foranledning af værkføreren i maskinværkstedet og var begrundet i det pågældende arbejdes ejendommelige natur, der gjorde en nøje tilpasning særlig nødvendig. Der foreligger intet om, at mester Thorstein foretog sin henvendelse på en i nogen henseende sårende eller udæskende måde. Leon. Hansen, der følte sig krænket over dette tilsyn med hans arbejde, nægtede

mesteren adgang til den ønskede eftermåling og overfaldt ham med en række ubeherskede udtryk og grove skældsord.

Opmanden udtalte:

Spørgsmålet bliver herefter alene, om Leon. Hansens optræden over for mester Thorstein den 3. okt. d. år indeholder tilstrækkelig afskedigelsesgrund. Dette skønnes at være tilfældet. Det er et groft brud på den orden, der må råde i en større virksomhed, når en arbejder ikke blot nægter 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. Og det bør tilføjes, at Leon. Hansens stilling som tillidsmand påbød ham en særlig vagtsomhed i hans egen optræden som arbejder. 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 var begået af en anden arbejder.

Kendelse af 11. okt. 1929:

Det er oplyst, at Axel Hansen har arbejdet på Strandgadeværftet fra november 1919 og siden 1921 har været tillidsmand for skibsbyggerne sammested. I maj 1925 valgtes han til »fællestillidsmand«. I 1927 overgik Strandgadeværftet fra »Flydedokken« til »Burmeister & Wain«, men Axel Hansens forhold som arbejder og tillidsmand fortsattes uforandret. I maj 1929 afgik han som »fællestillidsmand« for at

overlæge tilsyn med værftsmarketenderiet, der drives af arbejderne.

Fredag den 12. juli 1929 kl. 2 eftermiddag var to deltagere i en her i byen afholdt kongres kommet til stede på værftet for at få forevist marketenderordningen. Axel Hansen forlod sit arbejde og fulgte med dem til marketenderiet. Ifølge det gældende værksstedsreglement er det bestemt: »I tilfælde af permission stemples kortet i alle tilfælde på uret i kontrolhuset ved bortgangen, og den af mesteren udskrevne passérseddel afleveres til portneren. For så vidt arbejdet atter påbegyndes samme dag, stemples kortet i kontrolhuset, før arbejdet påbegyndes.«

Denne passérseddel undlod Axel Hansen ved den pågældende lejlighed at skaffe sig. Da han ikke fik øje på mesteren, der i de dage skal have været stærkt beskæftiget, sagde han til kontrollen, der mindede ham om, at han skulle have sådan seddel, at det skulle han nok få i orden med mesteren. Han foretog sig dog hverken om fredagen eller den følgende dag, da der var en fælles-skovtur, noget i så henseende, og først om mandagen den 15. talte han med mesteren derom. Imidlertid var denne noget uvillig stemt mod ham i en anden anledning og sagde straks, at den sag skulle undersøges, og da mesteren derefter indberettede sagen til ledelsen, fulgte afskedigelsen.

Opmanden fastslog:

I den foreliggende sag er der nu vel momenter, der tyder på, at man fra overordnet side har lagt en større vægt på Axel Hansens ordensovertrædelse, end man muligt ville have gjort, hvis overtrædelsen var begået af en arbejder, der ikke tillige var en noget kraftig tillidsmand, men der skønnes dog ikke

at foreligge tilstrækkeligt grundlag til retslig at statuere, at afskedigelsen alene tager sigte på at blive Axel Hansen kvit som tillidsmand.

Imidlertid findes den pågældende overtrædelse, ikke mindst i belysning af den lemfældige tidligere praksis og den noget tilfældige karakter af mester Henrichsens indberetning, at kunne være tilstrækkelig imodegået ved en indskærpelse af ordenskravet eller en advarsel fra ledelsens side, eventuelt ledsaget af afskedstrusel.

Idet det derhos ikke ses at kunne tillægges afgørende betydning, at Axel Hansens bortgang til marketeriet den 12. juli ikke specielt skete i tillidsmandshvervets øjemed — da hans overtrædelse af reglementet dog netop hænger sammen med, at han var tillidsmand og tilsynshavende — og idet det ej heller findes at have nogen særlig betydning — at kontrollen mindede ham om, at en arbejder skulle have sin passérseddel i orden, findes der ikke at have foreligget tvingende årsager til afskedigelsen.

Kendelse af 16. sept. 1930:

Efter at der flere gange var opstået brand i automobiler på aktieselskabets værksted som følge af, at arbejderne benyttede benzin til rensning af maskindele på vogne, der stod med strøm, gav et sådant tilfælde ledelsen anledning til at udstede følgende direktiv, der blev opslået i lokalerne den 28. marts 1930: »Det indskræpes, at det er strengt forbudt at anvende benzin til afvaskning af motorer m.m. Overtrædelse heraf vil have øjeblikkelig afsked til følge.»

I værkstedet var der indrettet et særskilt rum, hvor det var tilladt at afvaske med benzin dele, der blev adskilt fra automobilet og bragt derhen, således

at der ikke var brandfare, men i øvrigt var således brugen af benzin til afvask forbudt.

Nogen tid efter, at dette opslag var fremkommet, opstod der ved en arbejders overtrædelse af forbudet atter brand. Fabrikens direktør fik ingen underretning herom, da den af værkførerens påtænkte indberetning med indstilling om afskedigelse af den pågældende arbejder blev opgivet som følge af, at netop tillidsmand Christensen mæglede og bevægede værkførerens til at lade det skele passere med en alvorlig advarsel.

Den 11. august s. år om eftermiddagen indfandt en kunde sig på værkstedet med en vogn, som det var ham meget magtpåliggende at få repareret samme aften, hvad dårligt kunne nås; dette arbejde blev overgivet til Christensen, der fik en lærling til hjælp. Christensen rekvirerede og fik udleveret til brug ved reparationen forskellige materialer, deriblandt 2 liter benzin. Han anbragte bakken med benzin udenfor vognen, der var med strøm, på dennes venstre side og gav lærlingen besked om at vaske gearkassen, hvortil benyttedes en pensel og benzin. Han erkender, at han ikke gav lærlingen nogen nærmere forskrift for arbejdets udførelse, men hævder, at han i al almindelighed pålagde ham at være forsigtig. Lærlingen bestrider imidlertid, at der blev givet ham noget sådant pålæg. Christensen gik hen i den anden ende af lokalet i et ørinde vedrørende reparationen; da han kom tilbage, så han, at der var opstået ild i vognen. Fabrikens direktør passerede forbi og så således også det passerede, hvorefter han bestemte, at Christensen skulle afskediges.

Opmanden må give sammenslutningen medhold

i at betragte Christensens 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 måtte blandt arbejderne først og fremmest påhvile tillidsmanden, også for eksemplets skyld, at overholde det. Han kan ikke have handlet i glemsomhed, da han nogen tid i forvejen selv havde måttet anstrenge sig for at opnå, 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 på det foreliggende grundlag at afskedige tillidsmanden, ville det næppe være muligt effektivt at overholde forbudet overfor andre arbejdere, der senere måtte overtræde det.

Kendelse af 5. nov. 1927 i sag mellem Dansk Arbejdsmandsforbund og Foreningen af Arbejdsgivere inden for Jern-, Metal- og Kludevarebranchen:

Angående de med afskedigelsen forbundne omstændigheder er følgende oplyst: Jensen udeblev fra sit arbejde på grund af sygdom mandag den 29. og tirsdag den 30. august 1927. Han var beskæftiget ved en elektrisk presse, som på grund af hans fraværelse ikke var i gang om mandagen. Om tirsdagen blev hans plads besat med en anden mand, og da han mødte onsdag morgen, blev det meddelt ham, at han ikke kunne komme i arbejde mere. Firmaet bestrider ikke, at Jensen har været syg, men det anfører som grund til hans afskedigelse, at han har undladt at give firmaet meddelelse om sin udeblivelse, og at han tidligere var bleven advaret i samme anledning.

Det fremgår af sagens oplysninger, at Jensen, der er ugift og bor sammen med sin gamle moder, tirsdag eftermiddag (den 30.) ringede til firmaets kontor og bad om at tale med forvalteren i den afdeling, i hvilken han arbejdede. Da der svaredes ham, at forvalteren var syg, bad han om at tale med en anden forvalter, men da denne ikke svarede, foretog han sig ikke yderligere, idet han navnlig ikke bad vedkommende kontordame om at give besked om, at han var syg. Det er endvidere oplyst, at det een gang for nogen tid siden er sket, at Jensen, der havde været borte en dag fra arbejdet under senere angivelse af at have været syg, men uden at han havde givet firmaet meddelelse derom, i den anledning modtog en advarsel af direktøren, ligesom han ved en anden lejlighed skal have fået en påmindelse, fordi han var kommet for sent.

— — —

Opmanden:

Efter den advarsel, der forud var givet Jensen, måtte han indse nødvendigheden af, at han, når han blev syg, snarest sendte firmaet meddelelse herom, og dette har han forsømt. Selv om man ville lade gælde som underretning det forsøg på en meddelelse, som han foretog ved sin opringning tirsdag eftermiddag, var dette dog for sent. En så forbigående sygdom, hovedpine og opkastning, der gik over på et par dage, og som tillod ham at gå ud den anden dag kan ikke have forhindret ham i straks den første dag at få tilstillet kontoret meddelelse om hans udeblivelse enten pr. bud eller telefon eller brevkort. Firmaet har derfor haft grund til at klage. Men hans forhold har dog ikke været af så graverende

art, at det kan anses at have været tvingende nødvendigt i den anledning at afskedige ham.

Kendelse af 4. sept. 1933:

Parterne er enige om, at der har været en vis slendrian med hensyn til, at både arbejdsmændene og formerne efter arbejdstidens ophør blev hængende for længe i borgerstuen, ofte med ol og undertiden med sang og spektakel. For at få en ende herpå blev firmaet og arbejdsmænd og formere enige om, at der fastsattes højst 1½ time til vask og omklædning efter kl. 4, således at borgerstuen altså skulle være rømmet kl. 5,30. Der er i alt ca. 30 mand på fabrikken og 4 bruseapparater ved borgerstuen.

I august 1932 overraskede den ene af firmaets direktører, direktør Palm, 3 mand i rummet efter kl. 5,30 og afskedigede straks disse 3 mand, idet der stadig havde været vanskeligheder med at få bestemmelsen overholdt.

Dagen efter mødte imidlertid fagforeningsformanden på pladsen og fik sagen således ordnet med firmaet, at de 3 mand fik lov til at gå i arbejde igen, mod at en sådan overtrædelse af reglementet ikke måtte gentage sig.

Den 6. juni 1933 kl. 6,10 eller 6,15 inspicerede direktør Palm igen borgerstuen og traf her tillidsmand Th. Nielsen, der havde været i firmaets tjeneste i 16 år, og 2 arbejdsmænd, der havde været der henholdsvis 14 år og 5 år.

De gik straks, og først næste dag meddelte direktør Palm — der efter sin forklaring ville give mændene lejlighed til en undskyldning — gennem arbejdsformanden de 3 mænd, at de var afskedigede, hvorefter denne gjorde afregning med dem.

— — —
Opmanden udtalte:

Netop som forholdene var på denne fabrik og efter det i august 1932 passerede, må det siges, at der var anledning for tillidsmanden til at holde sig bestemmelsen efterrettelig, også under hensyn til overenskomstens § 4, hvorefter »det er tillidsmandens pligt såvel overfor sin organisation som overfor arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsledet«.

Afskedigelsen findes da berettiget, men efter ordene i overenskomsten indtager tillidsmanden i denne henseende en privilegeret stilling, og der tilkommer ham i et tilfælde som dette 2 måneders varsel, hvilket vil sige, at han nu har krav på en erstatning svarende til hans fortjeneste i 2 måneder¹⁾.

Kendelse af 6. juli 1955:

I skrivelse af 9. maj 1955 meddelte A/S Frederiksberg Metalvarefabrik fællestillidsmand Anker Holm, at man så sig nødsaget til med overenskomstmæssigt varsel at opsiges ham til fratræden den 9. juli 1955, idet opsigelsen begrundedes med:

- 1) a t De gentagne gange har forladt Deres arbejdsplads uden tilladelse fra mesteren i værkstedet og uden at stemple af,*
- 2) a t De uberettiget har opholdt Dem i frokoststuen i arbejdstiden,*

¹⁾ Yderligere kan henvises til en kendelse inden for tobaksfaget fra marts 1916, hvorunder det af vedkommende forbund var erkendt, at udeblivelse et par dage i almindelighed vil gøre en afskedigelse af en tillidsmand berettiget. Da det ikke fandtes godtgjort, at arbejdsformanden havde givet tillidsmanden grund til at antage, at forholdet ikke ville blive opfattet som afskedigelsesgrund, frifandttes arbejdsgiveren.

Om tillidsmandens beruselse på arbejdspladsen findes en kendelse af 28. januar 1930.

- 3) at De har gjort Dem skyldig i urigtig udfyldelse af arbejdsseddel — og
4) at De har vægret Dem ved at udføre et arbejde på den for dette gældende akkord.
-

Til støtte for påstanden har forbundet til de enkelte i opsigelsen påberåbte grunde gjort gældende, at det ikke kan kræves, at tillidsmanden skal indhente tilladelse, når han af hensyn til sit hverv som sådan forlader arbejdet. Han har hver gang meddelt vedkommende mester, at han er gået og hvorfor. Det er rigtigt, at han ikke har stemplet af, men det har i virksomheden altid været kutyme, at man ikke behøver at stemple af, når man begiver sig til en forhandling indendørs. Dersom man nu vil kræve afstempling, er det en stramning af reglerne, som kun kan tage sigte på at vanskeliggøre tillidsmandens arbejde som tillidsmand. — — — Det må vel erkendes, at de påberåbte grunde ville have medført afskedigelse af en almindelig arbejder, men de er ikke tilstrækkelige til at medføre afskedigelse af en tillidsmand, dels fordi det ellers ville være umuligt for en tillidsmand at udføre sit hverv som sådan, dels fordi påberåbelse af forholdene under 3 og 4 over for en tillidsmand kun kan være udtryk for, at man ad den vej søger at komme af med tillidsmanden, hvilket er et angreb på tillidsmandsinstitutionen som sådan.

Således som sagen foreligger oplyst, derunder ved de for voldgiftsretten afgivne forklaringer, findes det tilstrækkeligt godtgjort, at ledelsen i tillidsmandens forhold — således som påberåbt i opsigelsen — har haft tvingende årsager til at afskedige denne.

Da opsigelsen har fundet sted med overenskomst-mæssigt varsel og idet bemærkes, at der ikke i det fremkomne er holdepunkter for at antage, at opsigelsen skyldes ønsket om at skaffe sig af med den pågældende som tillidsmand, vil sammenslutningens frifindelsespåstand være at tage til følge.

Kendelse af 16. maj 1957.¹⁾

— — —
1. I efteråret 1956 er Christensen af virksomhedens direktør antruffet rygende, skønt tobaksrygning i fabrikken er forbudt efter brandvæsnets forlangende. Forholdet blev straks påtalt.

2. Engang i 1956 har virksomhedens driftsingeniør måttet påtale, at Christensen havde forladt sin arbejdsplads for at forhandle med kolleger.

3. Engang i april-maj 1956 har Christensen sendt en mand, der var sat til overarbejde med maling af pæle, hjem.

4. Ligeledes i 1956 har Christensen nedlagt indsigelse imod, at et arbejde i forbindelse med tilkobling af et transportanlæg til blandeanlægget udførtes som overarbejde, hvilken konflikt først løstes ved fagforeningsformandens mellemkomst.

5. Christensen har sluttelig vist sig mindre egnet til at føre forhandlinger med arbejdsgiveren, idet han navnlig ved stedfundne forhandlinger om virksomhedens lønningssystem i alt for vid udstrækning har forlangt fagforeningsformanden inddraget i forhandlingerne.

— — —
Med hensyn til forhold 2. har Oskar Christensen forklaret, at han ikke forlod sit arbejde for at for-

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

handle, men havde lovligt ærinde på stedet, da han blev antruffet af driftsingeniøren. De under 3. og 4. nævnte forhold passerede under strejkesituationen i foråret 1956, da organisationerne havde instrueret folkene om i almindelighed ikke at udføre overarbejde. I tilfældet 3. gik manden uden opfordring, efter at tillidsmanden havde spurgt, om han ikke skulle hjem, og forhold 4. må være uden betydning, allerede fordi sagen straks løstes ved en telefonopringning til afdelingsformanden. Med hensyn til forhold 5 er det bestridt, at tillidsmanden skulle være uegnet til at forhandle på folkenes vegne. Forholdet har imidlertid været det, at anvendelsen af overenskomstens akkordbestemmelser har mødt modstand fra virksomhedens side, hvorhos løsningen af virksomhedens særlige problemer har haft en sådan karakter, at både arbejdsgiveren og tillidsmanden har måttet inddrage organisationerne i forhandlingerne.

— — — — —
Det kan derhos ved det foreliggende ikke anses som bevist, at Oskar Christensen skulle savne forhandlingsevne i en sådan grad, at det skulle kunne medføre berettiget krav om hans fratræden som tillidsmand. De øvrige mod ham fremførte klagepunkter, der tildels angår forhold, der ligger tilbage i tiden, og om hvilke forklaringerne ikke heller har været overensstemmende, findes i hvert fald ikke at kunne tillægges en sådan betydning, at virksomheden kan kendes berettiget til at forlange Oskar Christensens fratræden som tillidsmand. — — —

Uærlighed.

Et mere graverende forhold gav anledning til en sag mod gummifabrikken Tretorn. Under sagen fandt op-

manden det bevist, at tillidsmanden i et kvartal i sin aflønningsbog havde indført og derefter fået udbetalt akkordbetaling (å 25 øre pr. sæk) for ca. 90 sække mere, end han havde styrtet over transportbåndet. I begrundelsen for kendelsen af 12. maj 1958 hedder det:

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 frilage Busch 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 frilage 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 Busch 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 Busch — uanset hans stilling som tillidsmand — at gøre brug af afskedigelsesbestemmelsen i fabriksreglernes § 6.

Hvis tillidsmanden uberettiget nægter at udføre arbejde i overensstemmelse med de af arbejdsgiveren Arbejdsnægtelse.

givne anvisninger, vil dette i regelen være afskedigelsesgrund. Det må i denne sammenhæng erindres, at det — selv om det stillede krav måtte være ulovligt — kun undtagelsesvis vil være lovligt at undlade foreløbig at efterkomme det, indtil en afgørelse kan fremkomme gennem spørgsmålets fagretslige behandling. Tillidsmandens vægring kan dog have en sådan undskyldelig karakter, at afskedigelse ikke bør finde sted, jfr. kendelse af 22. sept. 1918 inden for tekstilbranchen. Umiddelbart efter at en tillidsmand forgæves havde besværet sig over det til en anden arbejder udleverede materiale, foranledigede ledelsen af virksomheden prøvevævning på tillidsmandens væv til kontrol af hans arbejdsresultater. Tillidsmanden fik ordre til at gå hjem; men han, der anså sig berettiget til at overvære prøvevævningen, afslog såvel at gå hjem som at udføre andet arbejde, hvorefter han afskedigedes. I kendelsen, der ikke tager stilling til, om tillidsmanden havde været berettiget til at overvære prøvevævningen, hedder det bl.a.:

Fra de indklagedes side er i så henseende gjort gældende, at Svensson i hvert fald burde have adlydt og så eventuelt søgt ad overenskomstmæssig vej at få fastslået, om han var berettiget til at være til stede under prøvevævningen. Hertil er for det første at sige, at den interesse, han havde i tilstedeværelsen, jo ville være uigenkaldelig forspildt, hvis han adlød og gik bort fra prøvevævningen. Og for det andet forklarer, som allerede berørt, den ovenfor omtalte uheldige fremgangsmåde, fabriksledelsen straks fulgte overfor ham, at han kunne føle sig udæsket og derfor tilskyndet til at stå fast på den ret, han mente at have. Ledelsen havde forøvrigt også grund

*til at indse, at den omstændighed, at undersøgelsen iværksattes samme dag, som Svensson i sin egen-
skab af tillidsmand havde ment det påkrævet at
meddele, at sagen om væversken ville gå til organisa-
tionen, kunne vække den tanke hos Svensson, at
undersøgelsen kunne være et modtræk mod ham,
så at han havde anledning til at være på sin post.
Sagen er altså ikke uden videre afgjort i de ind-
klagedes favør ved at henvise Svensson til at adlyde
og siden klage til organisationen.*

*På den anden side tilsiger arbejdsgiverens inter-
esse naturligvis også ham at forlange med en vis
fasthed, at hans anvisninger efterkommes. Men i
dette tilfælde var der imidlertid en nærliggende
mellemvej, som arbejdsgiveren kunne have valgt,
nemlig den at tilkendegive Svensson, at han ikke
ville få timeløn udbetalt for den tid, han stod uvirk-
som ved sin væv under undersøgelsen. Hvis fabri-
kanten havde valgt denne naturlige vej, havde han
intet tab lidt og dog på en effektiv måde hævdet
sin anskuelse, at han ikke anså Svenssons krav
om at overvære undersøgelsen for berettiget, og ville
Svensson ikke have bøjet sig for dette standpunkt,
ville det have været hans sag ad overenskomstmæs-
sig vej at søge fastslået, om han havde ret til at være
til stede under undersøgelsen og således også til sin
timeløn. De indklagede henviser til, at enhver re-
spekt på en fabrik vil forsvinde, såfremt sådan næg-
telse fra en arbejders side skal tolereres. Overfor en
arbejder som Svensson, der har arbejdet så længe
som foran omtalt på samme fabrik, uden at man har
andet at bebrejde ham end her under sagen anført,
ville respekten utvivlsomt have været tilstrækkeligt*

hævdet, hvis hans optræden var mødt med den ovenfor anviste fremgangsmåde.

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 sådan betydning, at arbejdsforholdets fortsættelse ville være til ikke ganske uvæsentlig ulempe for arbejdsgiveren. Var Svenssons standpunkt mødt med den omtalte nægtelse af løn, synes arbejdsforholdets fortsættelse ikke at kunne medføre en sådan væsentlig ulempe, at den kan komme i betragtning som tvingende grund til afskedigelse.

Om arbejdsnægtelse på grund af virksomhedens — iøvrigt uberettigede — krav om reduktion af akkorder er afsagt en kendelse af 25. febr. 1927. Nægtelsen gav anledning til forskellige afskedigelser bl.a. af to tillidsmænd. Det hedder i kendelsen:

Efter opmandens skøn stiller sagen sig ikke ens for de to tillidsmænds vedkommende.

M. Jensen 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. Jensen 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 Jensen ville få efterbetaling, hvis en retskendelse gav arbejdernes standpunkt medhold, men da Jensen også afslog på dette vilkår at påtage sig arbejdet, fik han besked om at holde op med sit arbejde hos firmaet.

Firmaet har oplyst, at stempelarbejdet, der var opsat så længe som muligt, nu var presserende. Det var et arbejde, der altid tidligere var udført af Jensen, men som i og for sig kunne udføres af andre maskinarbejdere hos firmaet.

Efter alt således foreliggende ses det nu ikke rettere end, at Jensens forhold her må bedømmes som de andre arbejders, og at der ikke kan være føje til at tilkende ham erstatning, når det er retslig fastslået, at de øvrige arbejdere ikke har krav herpå. Der har ikke været spørgsmål om at inddrage Jensen i hans egenskab af tillidsmand i konflikten mellem firmaet og dets arbejdere, der er til ham kun stillet krav om at udføre et ham sædvanlig tilfaldende arbejde, og 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. Hans 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.

For Mortensens vedkommende er forholdet det, at han i sin egenskab af tillidsmand blev tilkaldt for i medfør af overenskomstens § 7, stk. 2, at deltage i forhandling mellem værkstedslederen og maskinarbejder Teisen, hvem der var forelagt udførelsen af et arbejde med en nedsættelse af den hidtidige akkordbetaling, som Teisen fandt for stor. Da der ikke opnåedes enighed med Teisen, forlangte værkstedslederen nu, at Mortensen skulle udføre arbejdet for den reducerede betaling, dog med krav på

eventuel efterbetaling, og da Mortensen vægrede sig herved, måtte han fratræde, dog efter at have fuldført et arbejde, han da havde i enkeltmandsakkord.

Det er oplyst, at det pågældende arbejde i reglen blev fuldført af Teisen, at det kunne udføres af enhver anden maskinarbejder, samt at det engang — nemlig den forrige — var udført af Mortensen.

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. Mortensen er herved bleven bragt i en pligtkollision, 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.

Et mere specielt tilfælde af lydighedsnægtelse blev påkendt den 8. april 1929. En tillidsmand Georg Larsen ved Dansk Sojakagefabrik afskedigedes efter en episode, der omtales således:

Med henblik på de tilstundende kommunale valg var der i fabrikkens borgerstuer blevet ophængt socialdemokratiske valgplakater, bl.a. ved Georg Larsens medvirken. Disse plakater ønskede man fra fabrikkens side fjernede, ifølge den af ingeniør O. Rode for voldgiftsretten givne fremstilling, fordi der på fabrikken bestod et forbud imod ophængning af

deslige plakater uden forud indhentet samtykke, og den 25. januar pålagde ingeniør Rode Georg Larsen, der da var i arbejde på et akkordhold, at bortfjerne nogle af ham ophængte plakater, hvilket pålæg Georg Larsen med nogle udfordrende bemærkninger nægtede at efterkomme.

Opmanden:

Ved bedømmelsen af, om Georg Larsens vægring ved at fjerne de omtridte valgplakater har kunnet begrunde hans afskedigelse, er det af betydning, at påbudet ikke vedrørte udførelsen af et under fabrikkens virksomhed henhørende arbejde, men nærmest må opfattes som et disciplinær krav om, at Georg Larsen skulle yde opretning for et af ham efter ledelsens opfattelse begået overgreb; thi uanset, om dette krav fra ledelsens side i sig selv var berettiget, hvilket naturligvis bl.a. beror på, om ophængningen af valgplakater var lovlig eller ulovlig — et spørgsmål, som ikke foreligger til afgørelse for nærværende voldgiftsret — kan Georg Larsens nægtelse af at efterkomme kravet ikke under de i øvrigt foreliggende omstændigheder sidestilles med en egentlig arbejdsnægtelse. Dertil kommer, at medens en tillidsmand selvfølgelig ikke som sådan har noget kald til at varetage et bestemt politisk partis interesser, må Georg Larsens optræden ses på baggrund af, at han har følt sig kaldet til at varetage arbejderne interesser i den opståede strid om, hvorvidt bestemmelsesretten med hensyn til opslag i borgerstuerne tilkom arbejderne eller fabrikkens ledelse.

Voldgiftsretten må herefter formene, at der ikke har foreligget fuldt tilstrækkelig grund til afskedigelsen.

En kendelse af 16. marts 1930 fra skotøjsbranchen tager stilling til to spørgsmål af den derhen hørende art:

I. Tilskærer Mathiesen, ... som i december 1929 af arbejderne var blevet valgt til klubformand på fabrikken, gjorde den 23. januar 1930 sin arbejdsgiver opmærksom på, at han for tilskæring af skindfoer efter ukantet model, hvilket arbejde han ventede at skulle udføre den følgende dag, mente sig berettiget til et tillæg af 2 ore til priskurantens akkordsats, ... Arbejdsgiveren, som gennem sin organisation havde søgt oplyst, hvorvidt det blev betalt på andre fabrikker, men endnu ikke havde fået endelig besked derom, ville ikke give tilsagn om tillægget, men forlangte, at tilskærer Mathiesen skulle skære efter priskurantens akkordsats, idet han så kunne få tillægget efterbetalt, hvis det viste sig, at det tilkom ham. Mathiesen afslog at indgå herpå og krævede ... at udføre arbejdet i timeløn. Da arbejdsgiveren afviste dette krav og fastholdt sit standpunkt, forlod tilskærer Mathiesen fabrikken for fra en forretning i nærheden at telefonere efter fagforeningens formand. Efter tilskærer Mathiesens under sagen afgivne forklaring sagde han til arbejdsgiveren, at han ville telefonere efter formanden; arbejdsgiveren har forklaret, at han ikke har hørt denne udtalelse. — I løbet af en snes minutter kom formanden til stede, og han og tilskærer Mathiesen havde en samtale med arbejdsgiveren. Herunder tilbød formanden, da man ikke kunne blive enige om tillægget, at tilskæreren skulle arbejde efter akkordsatsen, og spørgsmålet om tillægget afgøres senere, men arbejdsgiveren afslog at lade tilskærer Mathie-

sen gå i arbejde, idet han gjorde gældende, at Mathiesen selv havde forladt arbejdet.

Opmanden udtalte:

Efter samtlige foreliggende oplysninger må det antages, at tilskærer Mathiesen ikke har haft til hensigt at forlade sin plads; han har kun villet tilkalde fagforeningens formand for at få det omtvistede betalingsspørgsmål klaret, før han begyndte på arbejdet.

På den anden side har Mathiesen under de foreliggende forhold været uberettiget til at kræve arbejdet betalt i henhold til bestemmelsen i § 3, og han har handlet urigtigt ved at nægte at udføre arbejdet mod at få udbetalt priskurantens akkordsats, og tillægget eventuelt efterbetalt, når det var afgjort, om han havde ret til at få det. Tilskærer Mathiesens handlemåde findes dog ikke at være af sådan karakter, at den har kunnet berettige fabrikken til at afskedige ham, navnlig da Mathiesen på fagforeningsformandens henstilling tilbød at gå i gang med arbejdet på vilkår, at tillægsspørgsmålet senere blev afgjort, og da der ikke i det foreliggende tilfælde findes at kunne bortses fra den en klubformand ved den ovenciterede § 9 givne beskyttelse, må fabrikkens vægring ved at lade tilskærer Mathiesen blive i arbejde således anses ubeføjet.

II. I oktober 1929 fik tilskærer Bengtsson ansættelse hos firmaet Hugo Bjørklund & Co., og i november s. år blev Bengtsson klubformand på fabrikken. Efter at arbejdet ved årskiftet en tid havde været standset på fabrikken, genoptog tilskærer Bengtsson

den 7. januar 1930 arbejdet med forkortet arbejdstid, nemlig 3 timer daglig. Den første dag arbejdede han fra kl. 1 til 4, den følgende dag og senere fra kl. 7,30 til 10,30 om formiddagen. Fabrikens øvrige arbejdere kom i arbejde kort tid efter tilskærer Bengtsson med en 4 timers arbejdstid liggende fra kl. 7,30 til 11,30. Efter en halv snes dages forløb rejste Bengtsson overfor arbejdsformanden spørgsmålet om at få sin arbejdstid flyttet fra kl. 8,30 til 11,30, således at han ville komme 1 time senere end de øvrige arbejdere og slutte sammen med dem. Formanden henviste tilskærer Bengtsson til fabrikant Bjørklund, men da denne afslog Bengtssons anmodning, erklærede Bengtsson, at han alligevel ville komme kl. 8,30, altså 1 time senere end hidtil, og da Bengtsson den 21. januar 1930 i henhold til sin udtalelse først indfandt sig på fabrikken kl. 8,30, blev han afskediget.

Opmandens opfattelse:

Efter det oplyste må tilskærer Bengtsson antages at være indgået på arbejdstiden kl. 7,30 til 10,30. En sådan overenskomst, som den oven citerede bestemmelse i § 1 giver anvisning på, må være bindende for ham; men selv om han måtte mene sig berettiget til at få arbejdstiden ændret, så burde det i hvert fald være 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. Der findes nu at måtte gives de indklagede medhold i, at det af tilskærer Bengtsson udviste forhold må berettig

arbejdsgiveren til at afskedige ham uden varsel i henhold til overenskomstens § 8, som hjemler sådan afskedigelsesret i »tilfælde, hvor der sker groft brud på god orden«. Mod dette resultat findes den oven-citerede § 9 ikke at kunne påberåbes; thi det må påhvile en klubformand at virke hen til, at aftaler respekteres, og at der i tilfælde af uoverensstemmelser gås frem på overenskomstmæssig måde, og paragraffen kan ikke antages at beskytte en klubformand mod følgerne af, at han forfølger sine egne interesser som arbejder på den foran beskrevne, uberettigede måde.

Fremdeles kan henvises til en kendelse af 29. jan. 1935:

Efter afsigelsen af voldgiftskendelsen af 10. november f. år vedrørende tillidsmand Tofts arbejds-vilkår, meddelte vedkommende mester den 16. s. m. tillidsmanden, at han skulle arbejde på daghold og udføre den ene af de på dagholdet forekommende støbninger. Hertil svarede tillidsmanden, hvis timeløn er 103 ore, at han ikke ville udføre støbninger, med mindre han for den tid, der medgik til støbnin-gerne, fik samme timeløn som den maskinformer, der hidtil havde udført dem, nemlig 138 ore pr. time. Dagen efter kaldte direktør Bülow i anledning af det forefaldne tillidsmanden og mesteren op på sit kon-tor. Under samtalen her fastholdt tillidsmanden, at han ikke ville foretage støbninger, med mindre der blev tillagt ham den nævnte timeløn af 138 ore. Direktør Bülow foreholdt ham, at næglelse af at ud-føre arbejdet som støbemand var afskedigelsesgrund, og da dette ikke medførte nogen ændring i tillids-mandens standpunkt, meddelte direktøren ham af-

skedigelse med 2 måneders varsel. Denne afskedigelse blev bekræftet ved en skrivelse til tillidsmanden af 17. november.

— — —

Dansk Arbejdsmandsforbund har med henblik på tillidsmandens optræden anført, at det må synes besynderligt, at aktieselskabet, som før kendelsen af 10. november f. år ikke fandt tillidsmanden egnet til at være støbemand, efter kendelsens afsigelse stillede krav om, at han skulle være støbemand.... Aktieselskabets opsigelse af tillidsmanden er i det hele taget, mener forbundet, dikteret af et længe næret ønske om at komme af med ham.

Opmanden:

Foreløbig bemærkes, at når tillidsmanden har gjort gældende, at han ikke har nægtet at fungere som støbemand, men kun krævet dette arbejde betalt med en timeløn af 138 øre, kan voldgiftsretten ikke tillægge denne betragtning nogen betydning for sagens afgørelse. Thi det er oplyst, at tillidsmanden kun ville efterkomme anmodningen om at fungere som støbemand, hvis han fik tilsagn om den forlangte lønforhøjelse, og da aktieselskabet klarligen ikke var forpligtet til at indgå på dette forlangende, var tillidsmandens optræden ensbetydende med en arbejdsvægring.

Opmanden mener dernæst, at arbejdsvægring i almindelighed må falde ind under udtrykket »tvivgende årsager« i overenskomstens § 2, næstsidste stykke. Hvad særlig angår det foreliggende tilfælde, kommer det i betragtning, at tillidsmanden i tiden mellem samtalen med mesteren den 16. november og mødet hos direktør Bülow dagen efter har haft

lejlighed til at anstille overvejelser vedrørende den opståede uenighed, og at han blev advaret, forinden afskedigelsen fandt sted.

I henhold hertil må opmanden være enig med Jern- og Metalindustriens Sammenslutning i, at den fra tillidsmandens side foreliggende arbejdsvægring har kunnet berettigge aktieselskabet til den foretagne afskedigelse.

Yderligere foreligger der en voldgiftskendelse af 18. sept. 1940 fra bagerifaget. I anledning af luftalarm kom det nye arbejdshold ikke frem til kl. 3, hvorfor 7 mand af natholdet sættes i arbejde med at opslå dejgen til fintbrød. Kl. ca. 3,30 sendte arbejdslederen bud efter yderligere to mand af natholdet, der opholdt sig i omklædningsværelset. Den ene mand gik straks i gang med arbejdet, medens den anden, der var arbejdernes tillidsmand, vægrede sig og blev afskediget. Fra forbundets side henvistes til, at tillidsmanden har ret til at påtale forhold arbejdet vedrørende, og det stillede krav om at beskæftige rugbrødsholdet med fremstilling af sigte-, fransk- og fintbrød var stridende mod bageriloven. Det hedder herefter i kendelsen:

Under den mundtlige forhandling for voldgiftsretten er der aflagt forklaring af bagermester Pettersson og tillidsmand Petersen.

Førstnævnte har forklaret, at Petersen, da han fik at vide, at han skulle beskæftiges med fintbrødsbagningen sagde: »Så er det ikke mig« og drejede sig om på hælen for at gå. Derefter sagde Pettersson, at så skulle han ikke komme igen.

Petersen har forklaret, at han sagde til bagermesteren: »Det ved De meget godt, det er ulovligt i henhold til bageriloven«, og at grunden til, at han

spurgte om, hvilket arbejde han skulle udføre, var, at »hvis det havde været noget med rugbrødsbageriet, så havde jeg ikke haft noget grundlag for at nægte det«.

Petersen har ikke rettet nogen henvendelse til ledelsen i anledning af, at andre arbejdere fra nat-holdet blev sat i gang med fintbrødsbagningen.

Opmandens opfattelse:

Efter det således foreliggende må det anses godt-gjort, at Petersen har vægret sig ved at udføre det ham pålagte arbejde, og at det er denne rent person-lige arbejdsvægring, der har foranlediget hans af-skedigelse.

Der foreligger herefter ikke fra virksomhedens side noget brud på tillidsmandsreglerne, og da der ikke fra klagernes side er anført noget andet grund-lag for, at afskedigelsen skulle være overenskomst-stridig, vil de indklagede være at frifindes.

Usømmelig
optræden overfor
arbejdsledelsen.

Som det fremgår af de s. 116 ff. citerede kendelser har det tidligt været anerkendt, at upassende optræden fra tillidsmandens side over for arbejdsgiveren eller den-nes repræsentant kan afgive tvingende grunde til at afskedige ham, hvad enten forseelsen er begået under udøvelsen af tillidsmandshvervet eller ikke. Det sam-me gælder, hvis tillidsmanden fremsætter ugrundede, fornærmelige beskyldninger over for arbejdsgiveren. Herom har der i tidens løb været afsagt en række an-dre voldgiftskendelser¹⁾. At gengive enkeltheder fra disse ofte meget udførlige kendelser lønner sig næppe, da spørgsmålet om tillidsmandens afskedigelse må af-

¹⁾ Se kendelser af december 1918, 8. februar 1932, 18. august 1932, 30. april 1934, 27. september 1934, 12. april 1939.

gøres efter et konkret skøn i det enkelte tilfælde; herved må det først og fremmest blive afgørende, om det må antages, at stedfundne sammenstød mellem på den ene side tillidsmanden på den anden side arbejdsgiveren eller hans repræsentant har tilspidset sig på en måde, som medfører, at samarbejdet for fremtiden ikke kan antages at gå gnidningsløst. Er dette tilfældet, må arbejderen som regel vige pladsen, selv om han oprindelig af arbejdsgiveren har været provokeret til at forløbe sig. Er der kun vanskeligheder i samarbejdet med vedkommende arbejdsformand, kan tillidsmanden formentlig afskediges, selv om vanskelighederne også i nogen grad skyldes arbejdsgiverens repræsentant. Men har denne optrådt groft provokerende, kan man ikke udelukke muligheden af, at en voldgiftsafgørelse kan munde ud i, at arbejdsformanden må fjernes. Alt i alt gælder det, at begge parter vel må søge at overholde en passende form under de stedfindende forhandlinger; men de må ikke heller være for sensible. Det må erindres, at uoverensstemmelser let giver anledning til ærgrelse, der kan medføre, at en af parterne forløber sig. Med lidt god vilje fra begge sider behøver dette ikke at sætte sig varigt spor i samarbejdet.

Bemærkelsesværdigt er det, at de foreliggende voldgiftskendelser, selv om det principielt anerkendes, at ubehersket og uforskammet optræden fra tillidsmandens side kan være grund til øjeblikkelig bortvisning, dog stedse har fastslået, at det påbudte opsigelsesvarsel burde været givet¹⁾.

¹⁾ Også tillidsmandens optræden over for kollegerne kan undtagelsesvis give anledning til afskedigelse, jfr. herved, således om sjofel tiltale af en kvindelig kollega, kendelse af 22. juli 1940. Ved kendelsen antoges det, at det udviste forhold trods visse formildende omstændigheder måtte have berettiget arbejdsgiveren til at forlange den pågældendes tilbagetræden som tillidsmand. Dog burde afskedigelse ikke ske uden forudgående forhandling, jfr. s. 111, note 1. Under

Chikane
overfor kollega.

På grænsen mellem overtrædelse af pligter som almindelig arbejder og som tillidsmand står et tilfælde, hvor tillidsmanden havde chikaneret en kollega. Det hedder herom i en kendelse af 27. juli 1957:

Den 20. juni 1957 modtog ledelsen af firmaet Hans Hansens solvsmedie A/S, Kolding, en henvendelse fra læge Frants Boesen, der oplyste, at han gentagne gange siden efteråret 1956 havde været søgt af en hos firmaet ansat guldarbejder Walther Schmidt, der var lidende af dårlige nerver og af depression, og at lægen gennem samtaler med patienten havde fået den tydelige opfattelse, at lidelsen var opstået og blevet stærkt forværret på grund af idelige grove drillerier og chikanerier fra arbejdskammeraters side på arbejdspladsen.

— — — *har sammenslutningen anført følgende:*

Det fremgår af firmaets undersøgelse, at forfølgelsen af Schmidt i særlig grad er iværksat af tillidsmanden og Helmuth Christensen. Tillidsmanden har overfor firmaets ledelse indrømmet, at han overfor Schmidt, der spurgte, om han skulle fryses ud, har udtalt: »Du skal ikke fryses ud, men vi vil ikke have noget med dig at gøre,« at han overfor andre arbejdere i Schmidts ophør har udtalt, »at der var en, der skulle bæres ud i rendestenen«, og at han havde anbragt en plakat, påskrevet »Judas«, på Schmidts stol. Tillidsmanden har endvidere truet

hensyn til muligheden for, at forhandling kunne have ført til, at tillidsmanden vel fratrådte, men dog beholdt sit arbejde, tilkendtes erstatning for afskedigelsen.

Af mindre betydning er det, at det er antaget, at tillidsmanden ikke kan afskediges, fordi han forbereder at optage en med arbejdsgiveren konkurrerende virksomhed, faglig voldgiftskendelse af 25. februar 1938. Om den omstændighed, at der gentagne gange var sket henvendelse fra politi eller pantefoged om tilbageholdelse i løn, se Den faste Voldgiftsrets kendelse af 2. november 1933.

Schmidt med at søge ham ekskluderet af forbundet. Ud over disse forhold er det firmaets opfattelse, at Schmidt i hvert fald siden november 1956 har været udsat for systematisk forfølgelse og drillerier af ondartet karakter, og at den drivende kraft bag dette har været tillidsmanden.

— — —

Ved de i sagen tilvejebragte oplysninger må det anses godtgjort, at de ovennævnte, af sammenslutningen anførte anbringender i alt væsentligt er rigtige, og der er ikke oplyst omstændigheder, der sandsynliggør, at Schmidt ved sit forhold skulle have givet rimelig anledning til tillidsmandens adfærd overfor ham. Herefter findes tillidsmanden overfor firmaet at have krænket både sin kammeratmæssige pligt som almindelig arbejder og sine pligter som tillidsmand ifølge overenskomstens § 4, stk. 1, på en så graverende måde, at firmaet har været berettiget til i medfør af § 2, stk. 4, at afskedige ham og, for at sikre rolige arbejdsforhold, straks at lade ham fratræde. Det bemærkes herved, at der ikke er oplyst omstændigheder, der tyder på, at firmaet har villet benytte sig af en lejlighed til at skaffe sig af med en i forvejen uønsket tillidsmand, og at anerkendelsen af en afskedigelsesret i et så ekstraordinært og sjældent forekommende tilfælde som det foreliggende ikke findes at medføre nogen svækkelse i den beskyttelse, som tillidsmandsinstitutionen har krav på.

Medens de hidtil anførte kendelser overvejende har relation til tillidsmandens stilling som almindelig arbejder, angår en række kendelser mere den måde, hvorpå tillidsmanden røgter sit tillidsmandshverv.

Krænkelse af pligten til at virke for godt samarbejde.

Det er i det foregående¹⁾ nævnt, at der med tillidsmandshvervet er forbundet en almindelig pligt til at virke til et godt og gnidningsløst samarbejde på arbejdspladsen. Dersom tillidsmanden gør sig skyldig i grovere tilsidesættelse af denne pligt, er forudsætnin-
gerne for hans forbliven som tillidsmand ikke til stede, og den særlige tillidsmandsbeskyttelse bortfaldet. Retningslinierne i så henseende kan føres tilbage til en kendelse af 11. maj 1910:

Den 8. februar d. år fik smed Stripp, som arbejder hos firmaet Ludvigsen & Hermann, der er medlem af »Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jernindustrien«, et arbejde (smedejernsrør) overdraget i akkord for en betaling af 10 kr. med pålæg at tilendebringe arbejdet samme dag; han udførte det også på 9 timer. Herover blev hans kammerater på værkstedet misfornøjede og tilkendegav ham det på utvetydig måde. Ved et klubmøde den 12. februar foreholdt kammeraterne ham, at hans handlemåde var i strid med den af klubben vedtagne bestemmelse, at der ikke måtte tjenes mere på akkorder end 75 pct. ud over timelønnen; tillidsmand Jørgensen foreslog i sin egenskab af klubformand, at Stripp skulle ophøre med at være klubkasserer, og den 15. februar spyttede en af Stripp's kolleger, Madsen, efter ham for at tilkendegive sin ringeagt for ham. Stripp beklagede sig til formanden på værkstedet og mente sig nødsaget til at opgive sin plads. På formandens henvendelse til arbejdernes tillidsmand Jørgensen bekræftede denne, at klubben havde fastsat en grænse af 75 pct. for fortjeneste på akkord, og at man var misfornøjet med, at Stripp ikke havde

¹⁾ Se s. 78 ff.

holdt sig denne vedtagelse efterrettelig. Da Madsen, efter at Stripp havde opgivet sin plads, blev afskediget, blev det af klubben den 18. februar vedtaget at standse arbejdet om 14 dage, hvis Stripp blev genantaget, uden at Madsen samtidig blev antaget. Denne vedtagelse kom formentlig straks dagen efter til arbejderorganisationens hovedbestyrelses kundskab, og vedkommende afdelingsformand tilkendegav straks tillidsmand Jørgensen, at denne bestemmelse såvel som vedtagelsen om begrænsningen af akkordfortjenesten, hvilken vedtagelse må antages først ved denne lejlighed at være kommen til bestyrelsens kundskab, var ulovlig og måtte annulleres.

Den 8. marts vedtog klubben, at Stripp godt kunne antages i arbejde, Madsen havde imidlertid fået arbejde andetsteds; og Stripp blev genantaget den 15. marts, men da var tillidsmand Jørgensen imidlertid bleven afskediget den 2. marts af Ludvigsen & Hermann.

Det må anses for erkendt fra sammenslutningens side, at Jørgensens afskedigelse alene er motiveret ved hans optræden i anledning af striden mellem Stripp og hans kammerater efter akkorden den 8. februar, samt ved hans forhold til klubvedtagelsen om begrænsningen af akkordfortjenesten.

Opmanden:

Hvad nu først Jørgensens optræden i den førstnævnte henseende angår, findes der ikke på dette punkt at kunne rettes en sådan bebrejdelse mod ham, at den kan berettigg hans afskedigelse; hovedorganisationen har straks fået meddelelse om vedtagelsen af beslutningen om betingelsen for Stripp

genantagelse, og om det end kan være rimeligt, at en mere energisk optræden fra tillidsmandens side kunne have standset kammeraternes aggressive og fornærmende optræden over for Stripp, således at denne ikke var blevet nødt til at fortrække, så må det erkendes, at det beror på et — ofte ret vanskeligt — skøn fra tillidsmandens side, hvorvidt han kan og skal gå, og hvilke midler, der er bedst tjenlige, til opfyldelsen af den ham efter overenskomstens § 4 såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren påhvilende pligt, at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet, og selv om han i det foreliggende tilfælde måtte antages at have fejlet i sit skøn, bør dette ikke medføre hans afskedigelse, der ville komme i strid med den beskyttelse, det har været meningen ved slutningsbestemmelsen af § 2 at give tillidsmanden; det er forståeligt og undskyldeligt, at han i sit skøn let vil lade sig påvirke af sine kammeraters syn, særligt når som her alle står mod een.

Hvad dernæst angår Jørgensens optræden over for beslutningen om begrænsningen af fortjenesten på enkeltmandsakkorder, da er det oplyst, at der, allerede inden Jørgensen blev tillidsmand, altså medens han endnu alene var arbejder, forelå en ikke af hovedorganisationen godkendt klubvedtagelse i så henseende, men var begrænsningen tidligere sat til 60 pct.; efter Jørgensens valg blev den sat til 75 pct., altså gjort mindre. Vedtagelsen er, således som af arbejderorganisationen erkendt, i absolut og direkte strid med overenskomstens § 7, og det er også udtrykkeligt i anmærkningen til denne paragraf udtalt, »at den enkelte arbejder frit og uden indblanding

kan afslutte enkeltakkord». Der er endvidere på dette punkt i overenskomstens § 5 givet en aldeles ubetinget bestemmelse, som ikke kan misforstås, om at tillidsmanden uopholdeligt skal indberette alle mellem arbejderne truffne aftaler, vedrørende arbejdet, til godkendelse til organisationens hovedbestyrelse, der derefter meddeler dem videre til arbejdsgiverorganisationens bestyrelse, og § 5 slutter således: »Uden hovedbestyrelsens godkendelse er sådanne aftaler eller vedtagelser virkningsløse«.

Hvad dernæst angår påstanden om, at den af tillidsmanden begåede fejl er uvæsentlig, da må det fremhæves, at reglen om, at tillidsmanden uopholdeligt skal indberette sådanne vedtagelser som den foreliggende 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 blive 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 Jørgensen har herefter i det forelig-

gende 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 Jørgensens side af vedtagelsen med umiddelbar påfølgende annulation af denne fra organisationernes side, når den var bragt til arbejdernes kundskab, ville have forhindret arbejdernes optræden mod Stripp, dennes tvungne opgivelse af sin plads, og hvad i øvrigt deraf fulgte. At Jørgensen vil have været uvidende såvel om ulovligheden af akkordvedtagelsen som om sin pligt som tillidsmand at indberette sådanne vedtagelser til organisationen, kan i hvert fald ikke stille ham bedre, idet arbejdsgiveren med fuld ret må kunne gå ud fra, at Jørgensen 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.

Særligt om tillidsmandens forhold ved arbejdsstandsning.

Som det vil ses, tog kendelsen fra 1910 ret lempeligt på tillidsmandens forhold til den ulovligt etablerede strejke; efterhånden som forbudet mod arbejdsstandsning er trængt mere igennem, synes man at have stillet strengere krav til tillidsmanden. En sag fra tekstilbranchen angik uoverensstemmelse angående krav om afskedigelse af en arbejderske og antagelse af en anden, der tidligere havde været beskæftiget i virksomheden. Tillidsmanden, der tillige var formand for

fagforeningen, havde tilkendegivet arbejdsgiveren, at arbejdet ville blive nedlagt, hvis kravet ikke blev imødekommet, og havde samme eftermiddag indrykket advarsel mod at søge arbejde ved virksomheden i den stedlige presse. Det hedder i den den 12. sept. 1918 afsagte kendelse:

*Derimod skønnes Johansens forhold i hans egen-
skab af tillidsmand og samtidig formand for fagfor-
eningen ved beslutningen om strejken og ved dens
gennemførelse tilstrækkelig afgørende. Omend der
må gives forbundet medhold i, at arbejderne efter
foreningens ovenanførte skrivelse af 22. maj d. år
var berettigede til at forvente, at en almindelig gen-
antagelse af de tidligere arbejdere, så vidt drifts-
hensyn tillod det, ville ske, og omend det her udfra
kan forstås — uden dog at være nogen egentlig
undskyldning — at arbejderne af frygt for fortsat
antagelse af arbejdere udenfor de arbejdsløses kreds
beslutter en ulovlig strejke, må det påhvile tillids-
manden og fagforeningslederen som en uafviselig
pligt at rettede arbejderne til at overholde de bestå-
ende overenskomster og til gennem de deri anviste
veje at søge oprejsning for den uret, de mener, der
gøres dem. Vel har Johansen anført, at han ikke stil-
lede forslaget om arbejdsstandsning, at han på mø-
det om aftenen den 1. juni sagde arbejderne, at strej-
ken var ulovlig, og at han ikke deltog i afstemnin-
gen, men selv om dette måtte være rigtigt, skønnes
en sådan passivitet fra en tillidsmand og fagfor-
eningsleders side at være en alvorlig tilsidesættelse
af hans pligt — såvel overfor den arbejdsgiver, for
hvis arbejdere han er tillidsrepræsentant, som i
organisationsforholdet — til at søge arbejdsfreden*

bevaret, særlig under de forhåndenværende for arbejdsgiverne som for arbejdsgiverorganisationerne vanskelige forhold. Men dertil kommer, at Johansens anbringende om hans passivitet overfor strejken væsentlig står i modstrid med den ovennævnte offentlige advarsel fra fagforeningens bestyrelse mod at søge arbejde på fabrikken, hvilken advarsel må antages indsendt til offentliggørelse, forinden strejken vedtoges på fagforeningens møde, ligesom det ikke ses af sagens oplysninger, at Johansen som fagforeningens formand har foretaget noget som helst til retledning af arbejderne i anledning af forbundets advarsel mod arbejdsstandsning.

Der findes herefter for fabrikken, der efter det passerede måtte have anledning til at befrygte, at arbejdsroen i den fornylig genoptagne virksomhed atter kunne blive udsat for forstyrrelse, såfremt Johansen forblev i fabrikkens arbejde, at have foreligget tilstrækkelig tvingende grunde til at afskedige ham.

I samme retning går en kendelse af 25. okt. 1918:

På A/S »Frederikssunds Jernstøberi«s fabrik i Frederikssund opstod der den 16. juli d. år en konflikt under følgende omstændigheder: Den nævnte dag anmodede jernstøberiets stobemester Thorvald Petersen en af formerne, Holger Christiansen, der er medlem af Dansk Formerforbund, om at hjælpe en anden maskinforme, Arnold Lund, der den gang ikke var medlem af nogen arbejderorganisation, med et stykke arbejde, idet Christiansen skulle benytte en modelramme, som Lund brugte, og Christiansen ellers måtte gå ledig, til rammen var færdig; efter det oplyste har det drejet sig om et samarbejde på

højest et par timer. Christiansen erklærede sig villig hertil og gik i gang med arbejdet, men lidt efter meddelte han støbemesteren, at han ikke måtte hjælpe Lund, fordi denne var uorganiseret. Støbemesteren forespurgte derefter arbejdernes tillidsmand Holger Hansen, om det virkelig var tilfældet, at den organiserede arbejder ikke måtte hjælpe den uorganiserede, og tillidsmanden bekræftede dette med en henvisning til, at det var vedtaget ved klublovene. Hertil bemærkede støbemesteren, at det var noget »pip-pjat«. Tillidsmanden forlangte, at støbemesteren skulle tilbagekalde disse ord, og da støbemesteren ikke ville gå ind herpå, forlod tillidsmanden og alle de øvrige formere, ialt 15, fabrikken og opretholdt denne strejke i 11 dage.

Opmanden udtalte:

Hvad tillidsmanden Holger Hansen angår, er det fra forbundets side indrømmet, at han er en mand, hvis blod »ruller noget hastigt«, ligesom forbundet — selvfølgelig — har erkendt, at den den 16. juli iværksatte strejke var ulovlig. Tillidsmandens optræden ved denne lejlighed skønnes nu også at have røbet en sådan mangel på selvbeherskelse og forståelse af hans stilling som tillidsmand, at han ikke bør forblive i denne. Ikke alene indeholdt den uvarslede og ulovlige strejke et groft brud på arbejdernes organisatoriske pligter, men hertil kommer, at den klubbeslutning, der af mesteren blev betegnet som »pip-pjat«, i virkeligheden var ulovlig, at støbemesteren må antages at have været uvidende om, at den ene af de 2 arbejdere, han satte til at arbejde sammen, var uorganiseret, og at støbemesteren nimodsagt har anført, at han altid overholder den

regel ikke at lade uorganiserede folk arbejde sammen med organiserede, og at han også ville have iagttaget dette ved den heromhandlede lejlighed, dersom han havde vidst, at Lund ikke stod i nogen organisation. Der er derfor ingen grund til at antage, at Petersen ved at etablere dette samarbejde skulle have tilsigtet nogen krænkelse af arbejdernes organisatoriske følelser.

Kendelse af 8. dec. 1956:

Om de nærmere omstændigheder, der førte til afskedigelsen, har forvalter Rolandsen forklaret, at han den 28. august, da der som sædvanligt arbejdedes på fabrikken i 2 holds skift med fremstilling af strøelse i 3 sorteringer, med hensyn til hvilket arbejde, der forelå akkord, traf bestemmelse om en ændring i arbejdet, idet fabrikken på det tidspunkt havde oparbejdet et for stort lager af den grove strøelse. Ændringen bestod i, at den oparbejdede grove strøelse skulle sorteres en gang til, hvorved beholdningen af grov strøelse ville blive nedsat med ca. 60 %. Han ønskede dette foretaget på den gamle akkord af 8 mand på holdet, dog med indsættelse af en 9. mand på timeløn. Det arbejdende hold tiltrådte dette, men da det blev afløst kl. 13 af det andet hold, hvortil tillidsmanden hørte, meddelte denne, at han anså denne aflønning for et brud på overenskomsten. Tillidsmanden overfusede ham og sagde, at han skulle ordne ham. Han truede derhos med arbejdsnedlæggelse, hvis den gamle arbejdsform og aflønning ikke blev genoptaget. Ved 15.30 tiden havde forvalteren telefonisk forbindelse med fabrikkens direktør, der også talte med tillidsmanden. Arbejdet fortsattes

derefter efter de gamle regler, skont forvalteren tilbød arbejderne timeløn med akkordafsnævning 15 %.

Den 29. august kl. 13, da dette hold igen tiltrådte arbejdet, holdt det med forvalterens tilladelse skurmøde. Efter dette krævede Jensen en ny akkord på det påtænkte arbejde på 7 øre pr. balle med 9 mand mand i akkorden.

Da holdet den 30. august kl. 13 påny var gået i arbejde, kom Jensen sammen med en anden arbejder ind på kontoret og overfusede påny forvalteren og sagde, at denne længe nok havde levet på arbejdernes bekostning, og at det nu skulle have en ende. Jensen var ubehersket og sagde, idet han forlod kontoret: »Så går vi«. Straks efter forlod arbejderne fabrikken.

Den 31. august mødte holdet imidlertid uden varsel igen, og Jensen meddelte, at fagforeningen havde givet dem ordre til at gå i arbejde. De erklærede sig villige både til presning og skæring. Da man på fabrikken ikke var i orden til skæring, enedes man om, at arbejdet først skulle genoptages den næste dag.

Samme dag blev forvalteren imidlertid syg, idet hans nerver ikke kunne tåle den belastning, som forholdet til tillidsmanden medførte.

— — —
Marius Jensen har afgivet en fremstilling, i hvilken han fremhæver, at forvalter Rolandsen i lang tid havde været uligevægtig og vanskelig at forhandle med. Om det den 28. august passerede har han forklaret, at hans kammerater ved vagtskiftet tilkendegav, at de ønskede en helt ny akkord på det ændrede arbejde, og at de derfor forlangte at komme på timeløn med akkordafsnævningstillæg. Rolandsen var util-

bojelig til at anerkende berettigelsen heraf. Der faldt enkelte bemærkninger, som tillidsmanden dog ikke anser for særlig skarpe.

Om episoden den 30. august har Marius Jensen forklaret, at Rolandsen var meget ophidset, da han og en anden arbejder indfandt sig på kontoret og viste dem ud. Da han meddelte holdet dette, vedtog man at standse arbejdet.

Tillidsmanden har i øvrigt bekræftet, at han efter den 30. august at have konfereret med fagforeningen, næste dags formiddag underrettede arbejderne om, at arbejdet skulle genoptages, og fik dem til at møde kl. 13.

Formand Laurentz August har bekræftet, at forvalter Rolandsen under forhandlingerne den 30. august tilbød timeløn med akkordafsnævstillæg, hvis arbejdet ikke kunne gå som af ham foreslået.

Af de således afgivne forklaringer og af øvrige forklaringer i sagen fremgår, at der har bestået vanskelige samarbejdsforhold mellem forvalter Rolandsen og tillidsmanden, og at denne sidste har anvendt en meget grov tone under forhandlinger med Rolandsen.

Jensen benægter, at han har foranlediget den ulovlige arbejdsnedlæggelse, men har i øvrigt ikke bestridt, at han, da han den 30. august forlod Rolandsen, sagde: »Så går vi«.

En arbejder, Verner Pedersen, har udtalt, at arbejderne var enige om at nedlægge arbejdet.

— — —

Medens der ikke kan gives arbejdsgiverne medhold i, at tillidsmanden ved at optræde aktivt for at søge de ikke organiserede arbejdere optaget i organisationen, har tilsidesat den ham som tillidsmand på-

hvilende pligt til loyal optræden overfor arbejdsgiveren, findes hans 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 og fagforeningens stilling til arbejdsnedlæggelsen, at være et så groft brud på tillidsforholdet mellem ham og arbejdsgiverne, at disse under hensyn også til de mellem ham og Rolandsen eksisterende vanskeligheder, har været berettigede til den skete afskedigelse.

Kendelse af 20. juni 1957:

På selskabets tre fabrikker i København foregår arbejdet med brodbagning fra søndag morgen til lørdag middag med undtagelse af tiden fra kl. 20 til kl. 4. Rugbrødet, der udkøres til forhandling på ugens 6 hverdage, er således bagt dagen i forvejen. Ved overenskomstforhandlingerne i 1956 var der af forbundet såvel over for selskabet som over for Københavns Bagerlaug — for disses rugbrødsfabrikkers vedkommende — stillet krav om søndagsarbejdets afskaffelse, dog uden at enighed kunne opnås om dette punkt. — Den 13. april 1957 anmodede forbundet om en forhandling om dette spørgsmål. Selskabet svarede den 24. april 1957, at forhandling om ændring af overenskomsten med henblik på det nævnte spørgsmål ikke kunne optages i overenskomstperioden. — Den 30. april meddelte bager-svend Verner Hansen, der er beskæftiget på selskabets fabrik, Strandlodsvej nr. 13, ledelsen, at han ikke mere ville arbejde om søndagen. Det blev betydet ham, at han så ikke kunne regne med beskæf-

tigelse på hverdage, hvorefter han udbad sig betænkningstid til den 2. maj. Den 2. maj fastholdt Verner Hansen sit standpunkt med hensyn til søndagsarbejde, idet han tilføjede, at nu havde man jo startet denne aktion, og een skulle være den første. — Fredag den 3. maj meddelte tillidsmand H. Faurholt ledelsen, at svendene enstemmigt havde vedtaget ikke at arbejde mere på søndage med undtagelse af nødvendigt mandskab til nat-dejge, samt at man var villig til at udføre søndagsbagningen om lørdagen, såfremt bagersvend Verner Hansen's ønske blev imødekommet, og han udelukkende blev anvist hverdagsarbejde. Tillidsmanden tilføjede i øvrigt, at Verner Hansen's afskedigelse i forbindelse med nægtelse af søndagsarbejde var en provokation over for bagersvendene. — Selskabets direktør henvendte sig straks telefonisk til formanden for Bageri- og Konditoriarbejdernes Forbund, som udtalte, at forbundet ingen juridisk hjemmel havde til at fremkomme med krav om søndagsarbejdets afskaffelse før til den kommende overenskomstsituation. Forbundsformanden ville pålægge Faurholt, at arbejdet skulle gå uforstyrret videre, og at Faurholt skulle indkalde svendene næste dag og herefter give selskabet endelig besked senest kl. ca. 9 formiddag. — Lørdag den 4. maj klokken 10,45 meddelte tillidsmand Faurholt, der var i følge med klubbens næstformand, bagersvend E. Svensson, selskabets ledelse, at han ikke havde formået at samle alle svendene, og at afstemningen fra dagen i forvejen måtte stå ved magt. Bagersvend Svensson tog nu ordet, idet »han ønskede at sige sandheden, selv om han kunne risikere at blive klynget op i den nærmeste lygtepæl«. Han oplyste derefter, at man faktisk netop havde vedtaget

at fortsætte arbejdet normalt, »man ville fremtidig kæmpe med rene våben, og afstemningen dagen i forvejen var svindel.«

Tillidsmanden protesterede mod Svensson's udtalelser, men måtte dog erkende, at det var rigtigt, at de på fabrikken tilstedeværende svende umiddelbart forinden havde besluttet at arbejde om søndagen. Tillidsmanden forlod derefter fabrikken, og de tilstedeværende svende lovede at arbejde om søndagen. Søndagsarbejdet den 5. maj forløb da også uden gnidninger, idet alle svendene var mødt.

— — —

Tillidsmand Faurholt har ikke givet møde for voldgiftsretten.

— — —

Som sagen foreligger for voldgiftsretten må det lægges til grund, at tillidsmanden — der om fredagen over for forbundets formand havde udtalt, at han havde pålagt svendene at arbejde normalt om søndagen — lørdag formiddag har meddelt selskabets ledelse, at svendene ikke ville udføre søndagsarbejde, uagtet de tilstedeværende svende lige forinden havde besluttet det modsatte, og at dette kun kom til ledelsens kundskab ved, at klubbens næstformand oplyste det rette forhold.

Ved denne optræden findes tillidsmanden at have overskredet grænserne for retten til at repræsentere arbejderne, idet han må antages at have søgt at skabe en tvangssituation for selskabets ledelse i stedet for at gøre alt for at søge at fremme et roligt samarbejde på arbejdspladsen. Under disse omstændigheder findes påstanden om afskedigelse berettiget.

Tilskyndelse til
produktions-
nedsættelse eller
overarbejdsvægning.

Tilskyndelse til nedsættelse af produktionen eller overarbejdsvægning vil i almindelighed kunne side-
stilles med opfordring til strejke. Se herom kendelse
af 3. juni 1948:

— — — *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 værktedsakkorder med gennemsnitlig 3 %. Ved en 3 dage senere, den 7. s. m., stedfunden samtale mellem selskabets driftsleder Rosendahl og tillidsmand Clausen udtalte denne, at de nævnte akkordtillæg skulle have tilbagevirkende kraft, og da driftslederen ikke ville bekræfte dette, fremsatte Clausen en udtalelse, der efter hans egen forklaring gik ud på, at ellers måtte arbejderne opsiges værktedsakkorderne, og så ville produktionen blive mindre.*

Foreningen hævder, at udtalelsen havde en sådan ordlyd, at den måtte opfattes som en trusel om at nedsætte produktionen, hvis der ikke blev givet de nye akkordpriser tilbagevirkende kraft — — —

— — — På grundlag heraf kan det ikke anses godtgjort, at Clausens 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. — — —

En kendelse af 17. dec. 1941 anerkendte arbejdsgiverens ret til at forlange en ny tillidsmand valgt, efter omstændighederne dog først fra tillidsmandsvalget den

næstfølgende april. Efter at en arbejder var grebet i at ryge, havde tillidsmanden modsat sig, at sagen ordnedes ved fradrag af to timers løn. Da det blev tilkendegivet tillidsmanden, at den pågældende arbejder i stedet måtte afskediges, bemærkede tillidsmanden, at i så fald ville overarbejdet blive standset. Dagen efter blev der gennem et højtaleranlæg i arbejdernes marketeri udsendt meddelelse fra forbundet eller afdelingen om overarbejde, og på grund af vanskeligheder med udførelsen af overarbejde måtte værftet gå over til 2-holds drift.

I kendelsen hedder det:

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 trusel måtte være undskyldelig, i hvert fald ved dagen derpå at realisere denne trusel 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 dets 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.

Kendelse af 19. sept. 1949:

Ved de i sagen således tilvejebragte oplysninger findes det ikke bevist, at Cortsen har forbudt Vincentzen at udføre overarbejdet. Det må vel anses tilstrækkelig godtgjort, at Cortsen med hensyn til dette spørgsmål har begået visse fejl og ikke er optrådt på en tilstrækkelig smidig måde. Men det findes dog, navnlig under hensyn til de vanskeligheder, som spørgsmålet må anses at have frembudt, og til at sagen ej heller fra faktorens side kan antages i alle henseender at være grebet an på en så heldig og hensigtsmæssig måde som ønskeligt, ikke at kunne statuere, at Cortsens optræden har givet tilstrækkeligt grundlag for den stedfundne afskedigelse, og denne vil derfor være at kende uberettiget.

Kendelse af 14. sept. 1951:

I juli 1951 rejste typograferne hos A/S Krohns Bogtrykkeri krav om lønforhøjelse, og den 24. juli afholdtes mæglingsmøde i sagen. Den 26. s. m. skrev fællestillidsmanden i firmaet J. T. Toft en artikel, der blev indrykket i Typograf-Tidende nr. 30 af 10. august 1951. Den 14. s. m. afholdtes fællesmøde, der endte uden positivt resultat. Den 17. s. m. afskedigede firmaet Toft og tilstillede ham løn for 14 dage i overensstemmelse med tariffens § 6, men Toft vægrede sig ved at modtage afskedigelsen og lønnen.

I den ovennævnte artikel, hvis titel er »Hvad gør I selv?«, og som er underskrevet J. T. Toft, hedder det bl.a.:

»Hvad har I selv gjort for at bedre den økonomiske situation og hæve lønningerne? Tror I virkelig,

at det kollektive løntillæg på 4 kr., som det er lykkedes at gennemføre i dagbladene, er kommet af sig selv og udelukkende ved hjælp af forbundets ydmyge bønner? Mon ikke der ligger aktioner bagved? Mon ikke de forskellige kolleger rundt på bladene har foretaget sig et eller andet, der har sat fart i forhandlingerne?

Mon ikke det var på tide, at typograferne gjorde sig klart, at der snart må skrappere midler til, hvis det skal lykkes os at vække d'herrer bogtrykkere.

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

Hvad om vi påny enedes om at sætte alvor bag vore krav. Hvorfor skal vi stadig fylde bogtrykkernes lommer, mens vi selv må vende og dreje hver skilling, der bliver tilovers, når vi er flået af skattevæsen og prisstigninger. Hvorfor sætter vi f.eks. ikke tempoet ned, så vor præstation kommer til at stå i forhold til det, vi kan få for vore penge. Hvorfor nægter vi ikke kategorisk alt overarbejde, når vi ved, at der i Ewaldsgade går adskillige kolleger, som må halvsulte for den karrige understøttelse? . . .«

Derefter omtales i artiklen som eksempel en forgæves henvendelse om lønforhøjelse fra typograferne i et københavnsk bogtrykkeri, om hvilket det siges, at »man vel næppe kan vente ro på arbejdspladsen i den kommende tid.«

— — — Spørgsmålet bliver herefter, om artiklen har berettiget firmaet til at afskedige Toft.

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 Toft 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 Krohns Bogtrykkeri. 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 Toft klart at have begået en sådan overtrædelse af sin pligt 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.

Medens tillidsmanden må være berettiget til at påtale forhold vedrørende det enkelte arbejdsforhold, vil han dog ikke være berettiget til at gribe ind i dette ved at hindre ansættelse eller forlange afskedigelse af enkelte arbejdere eller pålægge den enkelte arbejder at nægte at udføre ham pålagt arbejde, hvad enten han anser arbejdsgiverens handlemåde som berettiget eller ikke, og handler han derimod vil det jævnligt være afskedigelsesgrund. I et tilfælde, hvor tillidsmanden formentes at have lagt sig hindrende i vejen for antagelse af en maskinsætter, antoges det vel, at det ikke var tillidsmandens indgriben, men de oplysninger, som den pågældende havde fået på fagforeningens kontor om en tidligere sætters klage over ugrundet afskedigelse, der havde afholdt ham fra at tage pladsen, jfr. kendelse af 10. jan. 1958. I modsat fald ville opsigelsen af tillidsmanden formentlig være blevet anerkendt af Voldgiftsretten.

Ubeføjet indgreb
i det enkelte
arbejdsforhold.

Om tillidsmandens indgriben i det enkelte arbejdsforhold handler også en kendelse afsagt den 21. april 1926. Forholdet var i denne sag det, at værkførereren havde klaget over for langsom udførelse af et arbejde ved buleretning på stålhjelme. Derefter afskedigedes en af arbejderne, men man enedes sluttelig om en akkord på 12 øre pr. stk., idet afskedigelsen samtidig toges tilbage. Næste arbejdsdag kom tillidsmanden ind i det pågældende værksted, og der udspandt sig følgende intermezzo, der resulterede i en henstilling til tillidsmanden om at tage nogle dages ferie, for at sagen kunne blive indberettet, og da han afviste dette, i hans afskedigelse:

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 doren.

Opmanden udtalte:

Det må efter alt det foreliggende anses for godt-gjort, 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 kammeraler måtte mene, at arbejdsgiveren har forurettet dem ved at lægge et uberettiget pres på dem for at få dem til at indgå 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 kammeraler 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 andel 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 at 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 droftet 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.

Ubesindig eller måske endog uforskammet optræden fra tillidsmandens side over for arbejdsgiveren eller hans repræsentant under udøvelsen af tillidsmandshvervet kan medføre afskedigelse, selv om arbejds-

Gnidninger mellem tillidsmanden og arbejdsgiveren eller hans repræsentant.

freden ikke berøres direkte deraf. Herom handler en kendelse af 21. juni 1923:

Hos firmaet P. Nordsten i Hillerød var der i begyndelsen af året uro i arbejdsforholdene, idet virksomheden havde fundet det nødvendigt at gøre sin produktion billigere og ved de lønsatser, den under forhandlingerne med den enkelte arbejder ønskede at byde disse, efter arbejderens mening beskar deres fortjeneste i en urimelig grad, og der var herunder opstået nogen misstemning hos folkene overfor virksomhedens arbejdsleder, inspektør Krank, som var den, der optrådte på fabriksejerens vegne. Maskinarbejdernes tillidsmand, C. V. Carlsen, indfandt sig den 14. februar 1923 sammen med en anden af maskinarbejderne hos inspektøren i tegnestuen for at besvære sig over et foreliggende forhold. Under den herved opståede ordveksling, der fra begge sider var ret skarp, udtalte Carlsen ifølge en af Krank straks efter optrinet udfærdiget rapport til ham følgende: »Vi vil lade Dem vide, at hvis De ikke forandrer Deres opførsel overfor os, så vil vi bære Dem ud af fabrikken. Nu har vi advaret Dem. Nu vil vi så se, om De vil tage Dem det ad notam, ellers må De tage konsekvenserne«. Da Krank derefter gik ud i fabrikken, efterfulgt af Carlsen og den anden maskinarbejder, blev han omringet af maskinarbejderne, som forlod deres arbejdspladser, efter Kranks formening på et tegn eller efter forudgående aftale, og råble, at de ikke ville finde sig i det; Carlsen gjorde ikke noget forsøg på at hindre arbejderne i denne sammenstimlen om Krank, som i øvrigt ikke blev forulempet. Carlsen blev herefter den 17. s. m. afskedit fra fabrikken, hvor han havde været i 17 år, den

sidste halve snes år som maskinarbejdernes tillidsmand.

— — —
Det må herefter anses for bevist, at Carlsen i tegnestuen har fremsat en sådan trusel mod inspektoren, medens det ikke er bevist, at han havde ansvaret for den derpå følgende sammenstimlen om Krank, eller at han under denne har gentaget truslen.

Opmanden må finde, at den omstændighed, at en tillidsmand således truer arbejdslederen, som repræsenterer fabriksejeren, med, at han eventuelt vil blive fjernet fra fabrikken eller værkstedet ved anvendelse af magt, afgiver tvingende grund for afskedigelse af tillidsmanden. Selv om truslen, som her, ikke går ud på egentlig vold, men kun magtanvendelse til fjernelsen, og selv om inspektorens optræden måtte have givet ham berettiget grund til klage, i hvilken henseende bemærkes, at Carlsen har forklaret, at han ikke til fabrikant Nordsten har ført klage over Kranks tone overfor folkene — må fabriksejeren have ret til at gå ud fra, at et fremtidigt godt samarbejde mellem arbejdsledelsen og denne tillidsmand er udelukket, og til at afskedige tillidsmanden som den, der ved at fremsætte en sådan trusel har umuliggjort samarbejdet.

Særlig uheldig var tillidsmandens optræden i en sag, der påkendtes af Den faste Voldgiftsret den 28. april 1932, hvor anledningen til tillidsmandens afskedigelse var følgende:

Dupont havde over for mestrene og fabrikant Wulffs søn, der er prokurist i firmaet, erklæret, at

han om en bestemt sag kun ville forhandle med fabrikanten selv, da de andre ingen myndighed havde. Da fabrikant Wulff senere kom til stede, gik han hen til Dupont og fremsatte til ham i de andre arbejderes påhør en udtalelse om, at det var firmaet, der havde ret til at bestemme, hvem der skulle forhandle på dets vegne, hvorefter han fortsatte:

»Jeg siger Dem dette i så mange vidners påhør, fordi jeg har det kedelige indtryk, at De snarere ser Deres opgave i at hindre end at fremme en forståelse mellem arbejderne og firmaet, en forståelse, som netop for tiden synes mig mere ønskelig end nogen-sinde.«

Arbejderne holdt straks derefter et mode, på hvilket blev vedtaget følgende resolution:

»Samtlige arbejdere på firmaets fabrik afd. fasan-vejen udtaler herved sin skarpeste protest mod den opførsel, man fra firmaets og dets repræsentanters side har udvist over for vor fællesrepræsentant.

Vi har adskillige gange konstateret, at firmaets repræsentant ingen myndighed har — selv i små sager, f.eks. indkøb af nogler til skabe i marketenderiet — og når der så foreligger en sag — 40 timers arbejdsugen — er det derfor rigtigt, at vor fællesrepræsentant anmoder om forhandling med firmaets overste repræsentant.

På baggrund af dette er det derfor en frækhed — mildere udtryk finder vi ikke — af firmaet og dets repræsentant at overfatte vor valgte fællesrepræsentant på sin plads, ligesom vi med foragt må afvise det dumme forsøg, der fra firmaets side i dag er gjort på at svække fællesrepræsentantens arbejde blandt arbejderne på fabrikken.

Vi må derfor endnu engang protestere mod firmaets uhyrligheder og udtaler, at ønsker man en anden form for forhandling, må det foregå gennem organisationen og ikke ved at genere en tillidsmand i hans arbejde på hans plads.

Således vedtaget af arbejderne.»

Denne resolution, der næste dag blev overrakt fabrikanten, er underskrevet af Dupont og ifølge hans egen erkendelse også affattet af ham.

Retten finder det nødvendigt at komme ind på, hvad der yderligere er passeret i forbindelse med Duponts afskedigelse. Selv om det nemlig må erkendes, at fabrikantens optræden ved den foranævnte lejlighed har været mindre vel betænkt og egnet til at fremkalde en reaktion fra personalets side, findes allerede Duponts fornævnte adfærd at være af en sådan karakter, at den utvivlsomt måtte berettiggte firmaet til at afskedige ham.

Om tillidsmandens forhold som sådan handler også en kendelse af 9. okt. 1947. Blandt arbejderne på en maskinvirksomhed havde der i nogen tid været utilfredshed med en prøvemester, som man mente udførte for meget manuelt arbejde ud over prøvearbejdet. Den 11. april 1947 gav utilfredsheden sig udtryk, idet arbejderne med tillidsmanden som ordfører forlangte prøvemesteren fjernet fra virksomheden; om fornødent ville man »smide ham ud«. Virksomheden gav så prøvemesteren ferie. Om en derpå følgende forhandling mellem tillidsmanden og fabrikkens ledelse forklarede tillidsmanden, at han kun havde fremført arbejdernes standpunkt, medens direktøren, overværkføreren og værkkføreren forklarede, at han havde gjort arbejdernes trusler om at fjerne prøvemesteren med magt til

sine. Efter denne forhandling blev tillidsmanden afskediget.

Opmanden udtalte:

Opmanden tør ikke forkaste den af tillidsmandens afgivne forklaring om, at han har sagt til arbejderne, at de ikke vandt noget ved at gå til voldsomheder over for provemesteren. 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 provemesteren besked om, at arbejderne ville have ham fjernet, samme eftermiddag af sig selv kaldte arbejderne sammen og i spidsen for dem på en truende måde gentog kravet overfor provemesteren, 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 provemesteren, så meget mere som tillidsmanden ikke overfor ledelsen tog afstand fra arbejderne. Herefter findes der at måtte give de indklagede medhold i, at der har foreligget sådanne tvingende årsager vedrørende tillidsmandens forhold som arbejder i virksomheden, at han, som ej heller har vist sig stillingen som tillidsmand voksen, er blevet afskediget.

Af en kendelse af 26. febr. 1955¹⁾ gengives opmandens konklusion:

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

— — — — —

Under de foreliggende omstændigheder finder opmanden det bevist, at fru Dagny Madsen, der den 31. januar om formiddagen havde stillet sig imødekommende over for tanken om tidsstudier foretaget af værkfører Andersen, 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 proveakkorden, og forholdet iøvrigt 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 proveakkorden i den første tid, må det anses for uheldigt, at fabrikant Jensen har søgt at stimulere arbejdsydelserne ved afskedigelser og trusler om yderligere afskedigelser. Under disse forhold måtte også meddelelsen om, at fru Jacobsen var udset til at være direktrice, være egnet til at forøge uroen, fordi fru Jacobsen i modsætning til de øvrige syersker havde været villig til at medvirke til værkfører Andersens tidsstudier. Under disse forhold har syerskernes første reaktion været den, at de ikke ville samarbejde med fru Jacobsen, selv om den kvindelige tillidsmand — som forklaret af fabrikant Jensen — idet hun gav ham meddelelse herom, også for sit 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 Dagny Madsens arbejde har været af en sådan beskaffenhed, at hendes afskedigelse af den grund var begrundet.

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 Madsen 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 subsidiaire påstand, at afskedigelsen skal stå ved magt imod erstatning til tillidsmanden, kan derfor heller ikke tages til følge.

Såfremt der opstår strid mellem arbejdsgiveren eller hans repræsentant, og dette foranlediger tillidsmanden til — selv om man ikke kan tale om en egentlig arbejdsstandsning — at beordre arbejdskollegerne til at stoppe arbejdet, må dette betragtes som en for tillidsmanden skærpende omstændighed. Herom gengives en kendelse af 10. jan. 1954¹⁾).

— — — *Den 17. september 1953 tog firmaet et nyt anlæg til presning af hulblokke i anvendelse. I den forløbne tid har hverken folkene eller firmaet været tilfredse med anlæggets ydelser. — — —*

Indtil en akkordpris for anlægget kan fastsættes, sker arbejdet ved dette i timeløn. — — —

Efter at der i slutningen af november var blevet installeret en ny vibrator, der efter begge parter forklaring fungerede mere tilfredsstillende end den tidligere, overvågede firmaets driftsleder, ingeniør Schjøttz, om eftermiddagen personligt arbejdet og kontrollerede, hvor mange hulblokke der forlod maskinen. Efter hvad tillidsmanden forklarer, gav det

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

anledning til, at een af folkene rettede henvendelse til ham. Han oplyste, at der var uro blandt folkene, fordi man havde det indtryk, at tidsstudierne og driftsingeniørens overvågen af arbejdet tilsigtede at forcere arbejdet og forringe folkenes fortjenstmuligheder med henblik på en kommende akkord. Næste morgen kom ingeniør Schjøltz igen, og under spise-pausen kl. 8,40 var der opstået skænderi mellem folkene. De tre mand, der beljener maskinen, blev af de andre beskyldt for at presse arbejdet i vejret. Folkene ønskede, at der med det samme skulle optages en forhandling med firmaet om arbejdstempoet ved maskinen og kontrollen med arbejdets udførelse, men tillidsmanden henviste til, at der skulle forhandles med firmaet den 7. december, og man måtte se tiden an indtil denne forhandling.

Efter frokostpausen fortsatte driftsingeniøren sin kontrol med arbejdet ved maskinen. Kl. 9,41 forlod tillidsmanden, Niels Klitgaard, sin plads ved arbejdet. Han gik hen til maskinen, hvor han enten standse anlægget eller gav en af de der beskæftigede folk ordre til standsning. Der udspandt sig derefter en ordveksling, om hvilken tillidsmanden forklarer, at driftslederen spurgte ham, hvordan han kunne tillade sig at stoppe maskinen. Hertil svarede Klitgaard: »Fordi jeg vil tale med Dem. Nu vil jeg have en forklaring på, hvad denne forestilling skal betyde.« Hertil svarede driftslederen: »De skal ikke bestemme her. Jeg har ret til at kontrollere denne maskine, og jeg bliver stående her, så længe det passer mig.« Tillidsmanden: »Jeg ønsker ikke at fratage Dem retten til at kontrollere arbejdet, men een ting er, at de tre mand her skal finde sig i at blive overbegloet af et par kontrollanter — det får være,

hvad det er. I kan blive her, til I rådner op — det er os ligegyldigt, men jeg vil ikke finde mig i, at De optræder på en for en driftsleder ganske uværdig måde. De løber her fra den ene gruppe af arbejdere til den anden og sår mistillid imellem dem. Det er mig, der skal have ubehagelighederne ved opretholdelse af arbejdsroen her — og det er umuligt på de vilkår. I frokostpausen har jeg haft vrøvl med folkene af den grund.« Driftsingeniøren: »De skal ikke anfægte min ret til at kontrollere arbejdet. I går holdt I stille i 2½ time, I saboterer arbejdet — jeg ved det.« Tillidsmanden: »De skal passe på, hvad De siger. Jeg gør Dem opmærksom på septemberforligets § om arbejderne ære. Et sted går De rundt og fortæller, at de tre mand ikke vil bestille noget, og nede ved båndet fortæller De folkene, at de morakker. De optræder fuldkommen uværdigt — det må have en ende. Folkene her og jeg har været enige om fra starten, at der skal laves det arbejde ved maskinen, som den kan præstere. De tre mand arbejder hårdt — de er ikke tjent med den behandling. Vi får timeløn for dette arbejde, og vi kunne have arbejdet med timelønstempo. Det har vi ikke gjort. Vi vil have et akkordgrundlag på maskinen. Det får vi ikke ved at holde stille.« Hertil svarede driftsingeniøren: »De kan ikke tillade Dem at stoppe arbejdet her og sabotere produktionen, De kan få Deres opsigelse.« Efter en bemærkning af tillidsmanden, hvorefter han anså det som spøg, svarede driftsingeniøren, at det ikke var sjov, det var alvor, og tillidsmanden kunne få opsigelsen skriftligt. Episoden afsluttedes med en bemærkning fra tillidsmanden: »Ja, det bliver De ikke ene om at bestemme. Vi går igang igen, og I kører, så fabrikken kan

være tjent dermed, og I som arbejdsmænd kan være det bekendt.«

Efter en halv times forløb fik Klitgaard nu overbragt en skriftlig opsigelse, og da han ikke ville forlade arbejdspladsen, tilkaldtes formanden for arbejdsmændenes fagforenings Nørre Sundby afdeling. På et møde med folkene vedtoges det, at man straks skulle søge forhandling med virksomhedens ledelse, men driftsingeniør Schjøttz afslog enhver forhandling, når Klitgaard skulle være til stede under denne. Folkene nedlagde da arbejdet — — —

Efter forbundets opfattelse har tillidsmanden ikke gjort sig skyldig i noget brud på de ham påhvilende forpligtelser. I hvert fald må skylden for det passerede overvejende lægges på firmaet, der, når det mente at have nogen klage i anledning af udførelsen af arbejdet ved hulblokpressen, burde have fremsat klage herover til tillidsmanden og ladet denne behandle af fagretslig vej, i stedet for at lade selskabets funktionærer kontrollere arbejdet på en for folkene stødende måde. — — —

Til støtte for frifindelsespåstanden har firmaet anført, at et mindre tilfredsstillende arbejdstempo er baggrund for, at anlægget ikke har ydet, hvad det skulle. Netop af den grund var det nødvendigt, at der blev ført et vist tilsyn med anlægget, og tillidsmandens indgriben den 4. december må mere ses på baggrund af, at en del af folkene, som det tydeligt fremgik af, hvad der passerede under frokostpausen, ønskede arbejdsydelsen nedsat. Det fremgår også deraf, at tillidsmanden efter pausen til stadighed ved at se på sit ur fulgte antallet af hulblokke, der forlod pressen. Da anlæggets ydelse steg til det, som

arbejdsgiveren anså som rimeligt og muligt, var det, at han standsede maskineriet. — — —

Mod tillidsmandens benægtelse kan det ikke anses som godtgjort, at han under episoden den 4. december har udtalt, at folkene skulle arbejde i »aftalt tempo«, men efter det forud under frokostpausen passerede, kan hans udtalelse om arbejdstempoet kun opfattes som en opfordring til folkene ved maskinen om at holde igen ved arbejdet.

Selv om tillidsmandens egen forklaring om del passerede lægges til grund, findes han dog ved sin egenmægtige optræden i folkenes påsyn at have krænket de ham som tillidsmand påhvilende forpligtelser så groft, at firmaet måtte være berettiget til at opsiges ham. Hans forhold har dog ikke været af en sådan art, at det har kunnet berettige til øjeblikkelig bortvisning. I erstatning for løntab i tiden indtil 4. februar 1954 vil der derfor være at tilkende tillidsmand Niels Klitgaard erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, — — —

Selv om der måtte være hjemmel for voldgiftsretten til som af forbundet antaget at pålægge bod i anledning af en tillidsmands ulovlige afskedigelse, kan der i denne sag ikke tages stilling til påstanden om bod uden samtidig stillingtagen til følgerne af den af folkene etablerede ulovlige arbejdsstandsning, hvorom sag verserer for den faste voldgiftsret. Firmaets afvisningspåstand vil derfor være at tage til følge. — — —

Se også kendelse af 12. aug. 1957¹⁾.

— — —

Umiddelbart før forestillingen den 20. marts 1957

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

bemærkede direktør Kjær fra den ene side af teatret, at Villy Petersen snakkede med teatergæster i stedet for at passe pladsanvisningen, og han betydede ham ved tegn, at han skulle holde op. Denne episode medførte, at Petersen 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. Over for publikum forklaredes det passerende som et teknisk uheld. Senere har Villy Petersen givet meddelelse til pressen, hvor episoden blev genstand for misvisende omtale.

— — —

Kontrollør Villy Petersen har selv om det den 20. marts passerende forklaret, at han kun havde besvaret et spørgsmål om en kommende film. Straks efter samtalen med direktør Kjær fortalte han sine arbejdskammerater om det passerende. De mente, at han straks burde kræve en undskyldning, hvorefter han havde sagt, at der så ikke var andet at gøre end at standse arbejdet. Derimod har han benægtet at have givet pressen meddelelse om det skete.

— — —

— — — findes navnlig hans forhold den 20. marts 1957, hvor han uden nogen rimelig grund standsede arbejdet midt under forestillingen at være af en sådan beskaffenhed, at den er uforenelig med, at han fortsætter som tillidsmand. Der vil derfor være at give medhold i den i denne henseende af Biograf-teaterforeningen nedlagte påstand.

I en kendelse af 29. maj 1958 synes det mest at være svigtende evner hos tillidsmanden til at få sagerne af-

viklet gnidningsfrit, der har medført, at arbejdsgiveren kendtes berettiget til at kræve hans fratræden som tillidsmand. Det var under sagen oplyst, at der tidligere ved et omnibusselskab kun havde været 4 tillidsmænd i 28 år. Opmanden udtalte:

Efter de således tilvejebragte oplysninger må det ved sagens afgørelse lægges til grund, at Holger Kristensen, efter at forskellige forhold vedrørende en overkontrollør var blevet gennemdrøftet ved møder mellem selskabet og chaufførerne og til slut var bragt til en endelig og tilfredsstillende afgørelse i et møde med alle chaufførerne den 25. juli 1957, fortsatte med at fremsætte klager vedrørende disse forhold, der lå forud for hans valg til tillidsmand og derved uden nogen berettigelse skabte uro omkring overkontrolløren, at han, da episoderne i anledning af chaufførafskedigelsen i februar 1958 indtraf, ikke gjorde en så alvorlig indsats, som han var pligtig til, for at søge arbejdsnedlæggelse undgået og ikke orienterede chaufførerne tilstrækkeligt udførligt om de grunde til afskedigelsen, som selskabet havde oplyst over for ham, og som han havde erkendt for sagligt fyldestgørende, at han under den ovennævnte telefonsamtale med selskabet den 18. februar kl. 17 stillede sig afvisende over for selskabets betragtninger, og at han på det ovennævnte møde i Arbejdsgiverforeningen den 20. februar rettede angreb på selskabet ved at anklage det for ikke at overholde dets koncessionsforpligtelser og erklærede to af selskabets ledere for uegnede til dette hverv.

Selskabet har endelig henvist til, at medens der, efter at Holger Kristensen var blevet valgt til tillidsmand, har været en stadig uro på arbejdspladsen,

har der, efter at der er nedsat et kontaktudvalg på 3 chauffører og truffet en midlertidig ordning af tillidsmandsforholdet, idet fagforeningsformanden fungerer som tillidsmand, hersket rolige og tilfredsstillende forhold mellem chaufførerne og selskabet.

Efter det således oplyste findes der fra Holger Kristensens side at være udvist en så alvorlig tilside-sættelse af de ham påhvilende tillidsmandspligter, at selskabet har været berettiget til at nægte fortsat at anerkende ham som tillidsmand, og de indklagedes påstand vil derfor være at tage til følge.

Mere opsigt end nogen anden tillidsmandssag vakte afskedigelsen af en tillidsmand ved navn Osbech, der var ansat på Burmeister & Wains skibsværft. Efter at der igennem længere tid havde været hyppige uoverensstemmelser mellem værftets ledelse og arbejderne angående udførelse af overarbejde, havde arbejderne iværksat en kollektiv overarbejdsvægring. Efter et fællesmøde i arbejdsgiverforeningen den 26. nov. 1934 fik fællestillidsmanden anvisning på at søge den ulovlige arbejdsstandsning bragt til ophør. Han henvendte sig til arbejdsgiverens repræsentant overingeniør Gundestrup og anmode om tilladelse til at holde et møde med fællesklubbens repræsentanter, idet han samtidig gjorde opmærksom på, at mødet kunne komme til at vare lidt længere end middagspausen. Overingeniøren svarede kort, at Osbech vel kendte sin overenskomst, og at arbejderne ikke havde tilladelse til at holde møde i arbejdstiden. På grund af den stærke spænding, der herskede mellem arbejderne, anså Osbech det for at være i alle parter interesse, at mødet straks blev afholdt; da det varede en halv time længere end arbejdstiden, kaldtes tillidsmanden dagen efter ind til selska-

Foranstaltning
af møde i
arbejdstiden.

bets direktør og modtog opsigelse til fratræden den 1. februar 1935.

Denne afskedigelse gav anledning til, at Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund og Specialarbejderforbundet krævede overingeniør Gundestrup, hvis forhandlingsmåde længe havde givet anledning til utilfredshed, fjernet som mellemed mellem virksomhedens øverste ledelse og arbejderne, og kravet understøttedes ved afgivelse af strejkevarsel. Under en sag om strejkevarslets lovlighed og om tillidsmandens afskedigelse henviste Den faste Voldgiftsret i sin kendelse af 27. dec. 1934¹⁾ dette sidste spørgsmål til faglig voldgift; men retten bemærkede dog samtidig, »at man ikke kan billige, at Gundestrup ikke meddelte Osbech tilladelse til at forhandle med fællesklubbens repræsentanter, for at han hurtigst muligt kunne formå arbejderne til at tage den ulovlige beslutning om overarbejdsvægningen tilbage.«

Under forhandlingerne for voldgiftsretten lagde arbejdsgiveren ansvaret for vanskelighederne ved løsningen af overarbejdsspørgsmålet på fællestillidsmanden; begivenhederne den 27. nov. var derfor kun den dråbe, der havde fået bægeret til at flyde over. Fra forbundets side gjordes det gældende, at værftet på forskellig måde havde gjort sig skyldig i tilsidesættelse af tillidsmanden. I voldgiftsrettens kendelse af 28. jan. 1935 hedder det:

Her skal kun undersøges, om der den 28. november 1934 har været tvingende årsager.

Af tillidsmandens foran omtalte pligter klager sammenslutningen over Osbech's tilsidesættelse af pligten til at vedligeholde og fremme et roligt og

¹⁾ I sag nr. 2058.

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 Osbech's 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 Osbech (og arbejderne) skulde 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 Osbech, og det er ikke fra forbundets side erkendt, at han har holdt klubresolutioner hemmelige for forbundet.

Såfremt der havde foreligget positive vildledelser fra Osbech's side overfor 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 Osbech 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 Osbech 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 Osbech's side, hvorhos bemærkes, at der i en så stor virksomhed som Burmeister & Wain 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 Osbech's 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 for 28. november har reageret herimod.

Tilbage bliver det omtalte optrin den 27. november. Der foreligger her fra Osbech's 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 Osbech's 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 Osbech's anciennitet, og sammenslutningens begrundelse heraf, at det kun var den sidste dråbe o.s.v., kan ikke anvendes overfor så langt et tidsrum som fra 1927—34, thi grundlaget for en klage forflygtiges meget hurtigt under det daglige, fortsatte samarbejde.

Skønt det således var fastslået, at Osbech's afskedigelse ikke var lovlig, blev denne den 31. jan. kaldt til selskabets administrerende direktør, der tilbød ham plads på selskabets maskinfabrik på Christianshavn samt et pengebeløb; da Osbech efter forhandling med sin organisation afslog den tilbudte ordning, blev det ham meddelt, at han herefter var afskediget. For dette alvorlige brud på tillidsmandsreglerne blev der pålagt værftet en betydelig bod¹⁾.

Om tillidsmandens afholdelse af møde i arbejdstiden er der afsagt endnu en kendelse af 27. jan. 1942 (bogtrykfacet). Efter at tillidsmanden havde haft en samtale med arbejdsgiveren om et af denne fremsat krav om nedsættelse af tilretningsstunden for et vist arbejde, mente han ved tilbagekomsten at spore en vis uro blandt arbejderne. Han sammenkaldte derfor arbejderne til et møde lidt før holdskiftet kl. 15,30. Dette forhold antoges ikke at berettigede til afskedigelse, idet opmanden udtalte:

Efter voldgiftsrettens opfattelse har firmaet Bianco Luno's bogtrykkeri været uberettiget til at foretage den omtvistede afskedigelse af tillidsmand Walther. Der er ikke under sagen fra firmaets side rejst nogen kritik af tillidsmandens arbejde som trykker, idet man tværtimod har anerkendt, at han er en god trykker, og de fremkomne oplysninger om de begivenheder, der medførte afskedigelsen, giver ikke grundlag for at statuere, at Walther i udøvelsen af sit hverv som tillidsmand har handlet således, at der har foreligget tvingende grunde for afskedigelsen. Det som i så henseende snarest kunne komme i betragtning, er afholdelsen af det ovenfor omtalte mø-

¹⁾ Jfr. s. 277.

de i arbejdstiden, idet tillidsmanden burde have indhentet tilladelse fra firmaets side til mødets afholdelse. Voldgiftsretten mener dog ikke, at mødets afholdelse uden en sådan tilladelse under de foreliggende omstændigheder kan siges at have været en tvingende grund til afskedigelsen. Det må i så henseende tages i betragtning, at den fungerende faktor, Henry Nielsen, efter hvad der er oplyst, ikke protesterede mod mødets afholdelse. Havde han gjort dette, ville, selv om maskinerne var standset, da tillidsmand Walther henvendte sig til ham, tabet af arbejdstid for firmaet i hvert fald være blevet meget ringe. Direktør Hansen bemærkede i øvrigt i sine udtalelser til voldgiftsretten, at medens han fandt det utilbørligt, at mødet blev afholdt uden tilladelse, ville han, hvis tillidsmand Walther havde anmodet om en tilladelse, ikke have modsat sig mødets afholdelse. Endelig kan voldgiftsretten ikke helt se bort fra, at tillidsmanden under hensyn til uroen blandt personalet kan have anset mødets afholdelse for hensigtsmæssig for alle parter.

Som det vil ses, er det to gange statueret, at tillidsmanden ikke kunne afskediges på grund af møde i arbejdstiden; det må imidlertid erindres, at den første sag (Osbech sagen) angik en ganske særlig tilspidset situation. I den ovenfor refererede kendelse udtalte arbejdsgiveren, at han ikke ville have haft noget imod, at mødet blev afholdt, hvis han var blevet spurgt. Under hensyn til den betydning, som arbejdstidens effektive udnyttelse har for arbejdsgiveren, er der derfor snarest grund til at antage, at afholdelsen af møde i arbejdstiden som hovedregel må afgive klart grundlag for afskedigelse.

Inden for tobaksfaget er der afsagt en kendelse om en tillidsmands afskedigelse i anledning af en episode, der i Den faste Voldgiftsrets kendelse af 5. dec. 1938¹⁾ beskrives således: Andre tilfælde.

Af det oplyste fremgår, at der den nævnte dag skete vejning og tælling af et parti tobaksblade, der skulle strippes, idet akkorden for stripningen er sat i forhold til antallet af blade pr. halvkilo. Tilstede herunder var for arbejderne fornævnte fru Jensen og fællestillidsmanden, cigarsorterer P. H. V. Jøns-son og for firmaet fabriksmester Hj. Fr. Chr. Blixt. Efter at 3 portioner tobak, der hver skulle udgøre et halvkilo, var vejnet af og de første blade var talt, erklærede Blixt, at han ikke kunne medvirke ved den videre tælling, men måtte kræve ny afvejning af portionerne, og da fru Jensen spurgte om grunden hertil, svarede han, at han havde set hende lægge en håndfuld småt tobak ind i den bunke, der skulle tælles. Fru Jensen benægtede bestemt rigtigheden heraf. Der foretoges en eller flere omvejninger. Efter at prokurist J. W. Kjær på hendes foranledning var blevet tilkaldt, blev der foretaget en vejning, ved hvilken det må anses oplyst, at der var et overskud af 45 gr. tobak ud over de 1500 gr., der ved en nøjagtig førstevejning skulle have været. Fru Jensen bad om tilladelse til at tale med sine kolleger, hvilket prokurist Kjær gik ind på. Stripperne forhandlede derefter, og arbejdet blev ikke mere den pågældende dag genoptaget. Dette skete først den 29. nov. efter afsigelsen af den nedennævnte kendelse. (Episoden havde fundet sted den 21. nov.).

Herefter søgte arbejdsgiverorganisationen voldgifts-

¹⁾ I sag nr. 2582.

afgørelse for, at firmaet var berettiget til at afskedige den kvindelige tillidsmand, men fik ved den afsagte kendelse af 25. jan. 1939 ikke medhold:

Med hensyn til det nu rejste spørgsmål bemærkes, at den af mesteren under udøvelsen af den gensidige pligtmæssige kontrol alene til rette vedkommende og ubestridt i god tro fremsatte udtalelse ikke kunne berettige et krav om undskyldning eller tilbagekaldelse, end sige et sådant krav som betingelse for ikke at gribe til arbejdsstandsning. Derimod må det fastslås, at dens rigtighed -- hvorom intet særligt er fremkommet efter kendelsens afsigelse — er ubestvist, og det ved den omtalte lejlighed passerede kan således ikke af firmaet benyttes som afskedigelsesgrund. Den opståede situation har formentlig nogen sammenhæng med de forhold, hvorunder tællingen efter den trufne ordning foregik. — Spørgsmålet er herefter, om de i øvrigt af firmaet anførte omstændigheder kan føre til et andet resultat. Der ses herved kun at kunne blive spørgsmål om fru Jensens forhold til den ulovlige og for andre arbejdere såvel som for firmaet skadelige strejke, hvorved der af firmaet er henvist til, at det må følge af hendes stilling og den beskyttelse, der af kollektive grunde er indrømmet denne, at hun skal virke for og særlig ikke må modvirke lovlige forhold på arbejdsstedet.

Det er imidlertid om fru Jensens andel i arbejdsstandsningen kun oplyst, at hun har refereret det forefaldne til kammeraterne, hvilket fra hendes side var en naturlig reaktion og i lignende tilfælde skal være almindeligt. Sådant meddelelse må også have været forudsat, da hun fik tilladelse til at tale med dem. Derimod nægter hun at have opfordret til ar-

bejdets nedlæggelse, idet hun tværtimod vil have søgt at holde de andre tilbage og navnlig vil have opfordret dem til intet at foretage uden tilladelse af deres organisationer, men det viste sig, at ej heller disse, som modsatte sig arbejdsnedlæggelsen, kunne afholde dem fra denne.

Det ville åbenbart føre for vidt, om deltagelse i en arbejdsstandsning, der findes ulovlig, i almindelighed i sig selv skulle danne tvingende grund til at afskedige en tillidsmand, og oplysningen om det påberåbte forhold, der står som en isoleret begivenhed, berettiger efter det bemærkede ikke til at anlage en adfærd fra tillidsmandens side, der er uforenelig med hendes stilling. Afgørende i denne retning taler det, at fru Jensen har været tillidsmand i firmaet i 10 år, uden at nogen klage over hendes forhold tidligere er rejst. Hvis samarbejdet nu frembyder nogen vanskelighed, skriver denne sig næppe fra arbejdsstandsningen, men snarere fra et modsætningsforhold som følge af det under tællingen den 21. november passerede, der imidlertid efter det bemærkede ikke har skabt bevis for afskedigelsens berettigelse. Dette må respekteres af firmaet, og det oplyste berettiger ikke til at belvivle, at tillidsmanden på sin side vil vise vilje til samarbejde.

En kendelse af 12. juni 1940 godkendte opsigelse af en tillidsmand, fordi han havde overtrådt pligten til at virke for rolige arbejdsforhold. Over for tillidsmanden var der fremført klage over, at en arbejder havde opnået genantagelse forud for en kollega ved henvisning til sin stilling som formand for arbejdernes marketenderikomit . Efter arbejdstidens ophør fik tillidsmanden overgivet lister, der gav udtryk for arbej-

dernes uvilje. Tillidsmanden foranledigede nye lister fremskaffet med underskrift af alle arbejdere. Skønt en ombytning om 4—5 dage var stillet i udsigt, krævede han næste dag øjeblikkelig afskedigelse, hvilket havde til følge, at den pågældende arbejder forlod arbejdet ved arbejdstidens ophør.

Det hedder i begrundelsen for kendelsen:

Afgørende findes imidlertid det af tillidsmanden under punkt 4 udviste forhold at være. Det er ubestridt og ubestrideligt, at arbejdernes krav var ulovlige, og det var Træsborgs pligt som tillidsmand at gøre sit yderste for at hindre de påtænkte skridts iværksættelse. I stedet for foretog han en handling, nemlig opfordring til at fremskaffe fuldstændige lister, som han — hvad hans hensigt dermed nu end har været — i alt fald burde være klar over ville virke direkte provokerende. Henvisningen til § 1, 2. stk., kan ikke undskylde Træsborgs fremgangsmåde, idet der dér netop tales om, at tillidsmanden er forpligtet til at forebringe »klager fra en eller flere af hans kammerater«, således at en tilvejebringelse af underskrifter fra samtlige arbejdere var ganske uforuden i så henseende. Træsborgs henvendelse til productionschef Jørgensen om morgenen den 6. marts må derhos efter alt foreliggende anlages at have haft en sådan form, at den af virksomhedens ledelse med føje er blevet opfattet som et forsøg på ved trusel om øjeblikkelig arbejdsnedlæggelse at fremtvinge en anden arbejders øjeblikkelige afskedigelse.

For det af Træsborg således begåede alvorlige brud på overenskomstens § 4, 1. stk., findes han med rette afskediget af selskabet, og dette vil derfor være at frifinde.

Tillidsmandsbestemmelserne i jernindustrien forudsætter klart, at en tillidsmand kan afskediges i tilfælde af arbejdsmangel, og det er da ikke nødvendigt at give to måneders opsigelsesvarsel. Det er imidlertid af den allerstørste betydning for tillidsmandsbeskyttelsens effektivitet, at man ikke giver bestemmelsen alt for vidt et anvendelsesområde. Jo lettere adgangen er til at afskedige tillidsmanden, uden at hans eget forhold har givet anledning dertil, jo lettere vil det også være for arbejdsgiveren at benytte indskrænkning i arbejdsstyrken til at blive en ikke ønsket tillidsmand kvit. For at imødegå denne mulighed er det fastslået, at tillidsmanden skal afskediges sidst, når arbejdsstyrken indskrænkes. Ellers giver arbejdsmanglen ikke tvingende grunde til afskedigelse netop af tillidsmanden. Men sidst betyder ikke nødvendigvis som den sidste blandt alle medlemmer af vedkommende forbund eller arbejdergrupper; er der tvingende grunde til at afskedige tillidsmanden frem for andre, kan man beholde disse andre og lade tillidsmanden gå. Sagen kan også udtrykkes på den måde, at tillidsmanden skal afskediges som den sidste blandt arbejdere, der i henseende til kvalifikationer og anciennitet i det væsentlige rangerer lige. Men ved den nærmere gennemførelse af dette synspunkt kan der opstå mange tvivlsspørgsmål.

Arbejdsmangel.

Ganske åbenbart er det, at det vil være et ulovligt angreb på tillidsmandsinstitutionen, dersom arbejdsgiveren vil søge at blive en tillidsmand kvit ved at foretage afskedigelser, der ikke er dikteret af hensyn til driften, men kun af ønsket om tillidsmandens fratræden. Herom kan også henvises til en kendelse af 6. juli 1927:

Afskedigelse må være nødvendig.

A/S Rohrbach Metal Aeroplan Co. afskedigede den 3. juni d. år samtlige dersteds beskæftigede nittere,

i alt 5, herunder tillidsmanden for de på virksomheden beskæftigede medlemmer af Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund, Schmidt, under henvisning til, at der intet arbejde forelå for nitterne.

— — —

I første linie anføres, at den tilstedeværende arbejdsmangel, som er benyttet til at afskedige samtlige nittere, er kunstig tilvejebragt af firmaet for at komme af med tillidsmanden, over hvis forhold det tidligere har besværet sig til forbundet. Det hævdes, at der på virksomheden altid vil være nitterarbejde at udføre. Umiddelbart før afskedigelsen havde aktieselskabet fået udført et meget betydeligt overarbejde af nitterne og havde kun derved kunnet nå at skabe en øjeblikkelig tomhed, der så er benyttet til at få tillidsmanden bort. Det anføres i denne forbindelse, at der allerede dagen efter afskedigelsen forelå noget nitterarbejde hos aktieselskabet.

Aktieselskabet har heroverfor bestemt bestridt, at situationen var lagt til rette med tillidsmandens afskedigelse som formål . . .

Forbundet gør endelig gældende, at aktieselskabet burde have beholdt Schmidt, der var tillidsmand både for nitterne og klejnsmedene i virksomheden, idet man kunne have afskediget en klejnsmed og ladet Schmidt udføre dennes arbejde, hvad han hævdes at have været kvalificeret til at gøre.

Firmaet har hertil bemærket, at det antager sine folk på antagelseskort, hvor de opføres enten som klejnsmede eller som nittere, idet man kræver specialarbejdere. Schmidt er antaget som nitter, og aktieselskabet hævder, at han ikke kunne anvendes til det klejnsmedearbejde, der kræves dersteds, idet hver eneste del af dette skal udføres efter tegning.

Schmidt har vel lejlighedsvis hos aktieselskabet været med ved klejnsmedearbejde, men har aldrig arbejdet efter tegning og kan efter virksomhedens mening ikke anvendes hertil.

Som sagen herefter foreligger, må opmanden — omend det er særdeles forståeligt, at afskedigelsen umiddelbart efter, at et betydeligt overarbejde har været krævet, har vakt mistanke hos forbundet om, at arbejdsmanglen var fremkaldt for at kunne gennemføre Schmidts afskedigelse — statuere, at afskedigelsen af Schmidt ikke er i strid med overenskomstens § 2, idet man må erkende, at der da og endnu i 10 dage derefter ikke har været arbejde til at beskæftige en nitter, og idet det efter det foran anførte ikke findes at kunne kræves af aktieselskabet, at det skulle have ladet Schmidt erstatte en af de specielt som klejnsmed antagne arbejdere.

Afskediges alle arbejdere i en virksomhed, bliver der naturligvis ikke spørgsmål om at beholde tillidsmanden. Som det siges i en kendelse af 18. maj 1938:

Særlig om
total lukning.

Da afskedigelsen af tillidsmand Jørgensen er begrundet i fabrikkens lukning, altså i den mest absolutte form for arbejdsmangel, har afskedigelsen været berettiget efter § 2, næstsidste stykke i parternes overenskomst — — —

Samme regel må i almindelighed gælde, hvor tillidsmanden afskediges i forbindelse med lukning af en særskilt afdeling af virksomheden, hvor tillidsmanden er beskæftiget, i hvert fald dersom det arbejde, der hidtil har været udført af tillidsmanden, væsentlig adskiller sig fra arbejdet i andre afdelinger, jfr. kendelse af 26. april 1934:

Lukning
af en afdeling.

A/S Alfa-Laval har i godt 30 år drevet virksomhed i København. Oprindeligt havde aktieselskabet et lille reparationsværksted for centrifuger m. m., men i 1920—21 udvidedes virksomheden til at omfatte salg og reparation af malkemaskiner og i forbindelse hermed små 1-cylinders benzinmotorer. For ca. 3 år siden fik aktieselskabet agentur for salg af automobiler fra fabrikken Volvo og optog i forbindelse hermed reparation af automobiler. Nogen tid efter, nemlig hen på året 1931, blev virksomheden opdelt i 3 afdelinger, nemlig:

1) Automobilafdelingen, der beskæftigede sig med salg og reparation af automobiler.

2) Maskinafdelingen, der beskæftigede sig med salg og reparation af centrifuger, malkemaskiner og dertil hørende små 1-cylinders benzinmotorer.

3) Gummiafdelingen, der solgte automobilringe, og hvortil var knyttet et mindre reparationsværksted.

Fra aktieselskabets side er det anført, at de 3 afdelinger har hver sit værksted og i det hele er fuldt adskille.

Da reparationsarbejdet i den ovenfor under 2) nævnte afdeling var gået stærkt tilbage, nedlagde aktieselskabet i slutningen af afvigte februar måned reparationsværkstedet for centrifuger, malkemaskiner og små benzinmotorer, idet det pågældende reparationsarbejde fra nu af blev sendt til Sverige. Fra og med den 25. februar blev de i afdelingen beskæftigede 3 maskinarbejdere og 2 arbejdsmænd afskedigede; blandt de afskedigede var tillidsmand Harring.

Efter forbundets mening har der ikke foreligget en arbejdsmangel, der kunne berettigede aktieselskabet til at afskedige tillidsmand Harring, idet denne burde

have været overflyttet til arbejdet i automobilafdelingen.

Her overfor gør sammenslutningen gældende, at da aktieselskabet har nedlagt hele den afdeling, indenfor hvilken tillidsmanden var beskæftiget, er den foretagne afskedigelse klarligen begrundet i arbejdsmangel. Med hensyn til spørgsmålet om overførelse af tillidsmanden til automobilafdelingen anfører sammenslutningen, at han ikke er tilstrækkelig vant til automobilarbejde, og fremhæver herved bl. a., at tillidsmandens beskæftigelse ved drejearbejde fra automobilværkstedet i det højeste har andraget i alt 100 arbejdstimer. Men i øvrigt må selskabet være berettiget til frit at skønne over, om en sådan overflytning er forenelig med virksomhedens tarv.

Opmanden udtalte:

Efter hvad der således er oplyst, er det utvivlsomt, at afskedigelsen af tillidsmand Harring er foranlediget af, at aktieselskabet har nedlagt sin maskinafdeling. Afgørende for spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen i tariffens forstand er begrundet i arbejdsmangel, må det da blive, om selskabet har været forpligtet til at overføre tillidsmanden til sin automobilafdeling. Når henses til den adskillelse, som i flere år har bestået mellem aktieselskabets ovenfor nævnte 3 afdelinger, samt forskellen mellem tillidsmandens hidtidige arbejde og arbejdet i automobilafdelingen, må dette spørgsmål efter opmandens mening besvares benægtende.

Endelig bemærkes, at den omstændighed, at maskinarbejder Harring har været tillidsmand også for arbejderne i automobilafdelingen og gummiafdelingen, ikke bliver af betydning for spørgsmålet om

selskabets adgang til at afskedige ham på grund af arbejdsmangel.

I en kendelse af 10. febr. 1929 er udtalelserne om den foreliggende arbejdsmangel, der gav anledning til tillidsmandens afskedigelse, meget knappe:

I de sidste ca. 5 år har han (tillidsmanden) på værkstederne været beskæftiget ved visse arbejder i centrifugeafdelingen, hvor der foruden ham var beskæftiget ialt 13 mand. Under henvisning til, at der i denne afdeling var arbejdsmangel, blev han den 16. jan. d.å. »hjemsendt«, i samme afdeling var forud en anden arbejder hjemsendt, i dagene fra den 16. til den 19. hjemsendtes yderligere 3.

Forbundet bestrider — —, at der var en sådan mangel på arbejde, at han af den grund kunne afskediges, idet man kunne have anvendt ham i kranafdelingen eller en anden afdeling på fabrikken. —

Opmanden:

Hvad angår spørgsmålet om arbejdsmanglens virkelighed bemærkes, at efter de for voldgiftsretten af fabrikkens ledelse afgivne forklaringer må der gås ud fra, at der på det omhandlede tidspunkt ikke var mere arbejde af den slags, hvormed Hansen var beskæftiget i centrifugeafdelingen. Det kan ikke ses, at Hansen i sin egenskab af tillidsmand havde krav på at overføres til arbejde i en anden afdeling, måske med den følge, at man så måtte »hjemsende« en af arbejderne dersteds.

Efter at Frederiksberg Jernstøberi og Maskinfabrik var overtaget af A/S Vølund, nedlagdes det til fabrikkens tilhørende støberi. Samtidig afskedigedes arbejderne tillidsmand, der var antaget i 1934, valgt til til-

lidsmand i 1936 og først i foråret 1939 overført til arbejde i støberiet. Medens forbundet formente, at han burde være forflyttet til andet arbejde, gjorde arbejdsgiveren gældende, at tillidsmanden var mindre egnet til andet arbejde, hvorved det særlig fremhævedes, at arbejdet i maskinværkstedet havde skiftet karakter, idet der nu kun forekom nyt arbejde, og at firmaet havde modtaget flere klager over tillidsmanden, når han anvendtes til udearbejde. Endelig henviste man til, at man allerede ved tillidsmandens valg havde taget forbehold om, at han ikke ville blive blandt de sidste, der afskediges i tilfælde af arbejdsmangel.¹⁾ I kendelsen af 15. okt. 1940 fastslår opmanden, at afskedigelsen havde været berettiget:

Efter opmandens mening er der ikke under sagen fremkommet oplysninger, som kan begrunde den antagelse, at afskedigelsen af tillidsmand C. Sørensen skulle være motiveret ved dennes virksomhed som tillidsmand. Afskedigelsen må dernæst efter opmandens opfattelse anses for begrundet i arbejdsmangel. Det er givet, at det arbejde, hvorved C. Sørensen i sin egenskab af »støberismed« i alt væsentligt var beskæftiget fra foråret 1939 indtil hans afskedigelse, faldt bort ved nedlæggelsen af firmaets støberi, og den i overenskomstens § 2, næstsidste stykke, hjemlede beskyttelse mod afskedigelse kan ikke anses for så vidtgående, at tillidsmanden under disse omstændigheder har haft krav på at få anvist andet arbejde, når firmaet af faglige grunde anså ham for mindre egnet hertil. Endelig bemærkes, at der ikke er noget som helst holdepunkt for at antage, at C. Sørensens overførelse til arbejde som »støberi-

¹⁾ Jfr. herom s. 210 f.

smed« i foråret 1939 har været motiveret ved et ønske fra firmaets side om at afskedige ham, hvilket forbundet i øvrigt heller ikke har påstået.

Hermed kan sammenholdes en anden kendelse af 17. jan. 1944. Den vedrører en virksomhed i Århus, der ved siden af reparationsarbejde, navnlig skibe, drev en mindre fabrikation af maskiner. Arbejdet foregik dels rundt på skibene, dels i et værksted, hvor en mindre del af arbejderne (70—80) var beskæftigede, og hvor der var en særlig tillidsmand. I november 1943 afskedigedes tillidsmanden, der var beskæftiget med maskinfabrikation, da fabrikationsvirksomheden var standset helt. Skønt maskinfabrikationen blev genoptaget, kom tillidsmanden ikke i arbejde igen. Under sagen gjorde forbundet gældende, at tillidsmanden burde være overført til reparationsarbejdet; at han kunne udføre dette arbejde, var i og for sig ikke bestridt. Men fra arbejdsgiverside gjordes det gældende, at man i så fald måtte have afskediget en anden arbejder i reparationsafdelingen, hvortil man ikke kunne være pligtig. I kendelsen hedder det:

Ved flere opmandskendelser er det fastslået, at en virkelig og reel arbejdsmangel er at anse som »tvivlende årsag« til en tillidsmands afskedigelse, og at tillidsmanden ikke for at undgå afsked har noget krav på at blive overflyttet til andet arbejde, når dette arbejde ikke svarer til hans kvalifikationer, og navnlig når andre arbejdere findes bedre egnede til at udføre det, i hvilken henseende der må indrømmes arbejdsgiveren, som den, der leder og fordeler arbejdet, et vist friere skøn. Det er derhos fastslået, at en tillidsmand, der med rette er afskediget som

følge af arbejdsmangel, ikke har noget krav på genantagelse, omend det ventes og må anses for rimeligt, at genantagelse finder sted, så snart lejlighed gives. Selv om der ikke findes tilstrækkeligt grundlag for at underkende firmaets skøn, hvorefter der forelå en sådan ordremangel, at det var forretningsmæssigt rigtigt midlertidigt at standse fabrikationen af de heromhandlede maskiner, ses det ikke rettere, end at den stedfundne afskedigelse kunne have været undgået, dersom der fra firmaets side havde været udvist mere god vilje. Der lægges herved navnlig vægt på, at den pågældende, der var tillidsmand for alle værkstedsarbejderne, ikke blev sat til reparationsarbejde på det øvrige værksted, uagtet der intel var til hinder for der at benytte hans arbejdskraft, ligesom det ikke kan lades ude af betragtning, at standsningen af maskinfabrikationen kun var ganske kortvarig, og at firmaet desuagtet ikke har fundet sig foranlediget til at genantage tillidsmanden. Det findes herefter betænkeligt at statuere, at der har foreligget »tvingende årsager«, således at afskedigelsen må anses for at være sket med urette.

Se endvidere kendelse af 20. febr. 1951:

Virksomheden omfatter dels en grusgrav, hvor materialet udgraves med gravemaskine, underkastes en første sortering og pålæsses tipvogne, dels et stenværk, hvor materialet fra graven underkastes yderligere sortering, knusning o.s.v., og dels en emulsionsfabrik. De tre afdelinger har hver sit arbejds-hold, graven og stenværket har hver sin arbejdsformand. Der var i virksomheden kun valgt 1 tillidsmand, H. Plöger, der således var tillidsmand for

samtlige arbejdere i virksomhedens tre afdelinger. Plöger havde i mange år arbejdet i virksomheden og i flere år været tillidsmand.

Den 18. november 1950 standsedes arbejdet i graven på grund af det regnfulde efterår, men stenværket fortsatte med behandling af materiale tilvejebragt andetsteds fra indtil den 16. december, da sæsonen sluttede. Plöger var beskæftiget på arbejdsholdet i graven og blev sammen med de andre arbejdere der (ca. 20—25) afskediget den 18. november.

— — — — —
Som anført standsedes arbejdet i graven tidligere end i stenværket på grund af det usædvanligt regnfulde efterår, og der forelå for så vidt tvingende grunde for det der beskæftigede arbejdsholds afskedigelse. Når klagerne har henvist til, at der som ovenfor omtalt fulgte enkelte arbejdere med gravemaskinen efter den 18. november, og at senere et par anlægsarbejder (ombygninger) fandt sted, må det antages, at dette skele for at sikre faglig egnet arbejdskraft, som på sædvanlig måde skulle beskæftiges og så efter sæsonens ophør i virksomheden ved reparationer, eftersyn m.m., en ordning som er forudsat i den citerede overenskomstbestemmelses første led. Under de således foreliggende omstændigheder ses der ikke at være påvist hjemmel til at fastslå, at selskabet var pligtigt til at afskedige nogen anden arbejder for at skaffe tillidsmanden beskæftigelse efter 18. november 1950.

Kendelse af 27. aug. 1956:

— — — — — Frederiksen var beskæftiget som chaufførmedhjælper, og afskedigelsen blev af firmaet be-

grundet med, at dets kørselsafdeling måtte standse, som følge af den varslede benzinstrejke. — — — Frederiksen var en all round arbejder, som havde været beskæftiget i firmaets andre afdelinger, både i stovværkstedet, på møbellageret og som incassator, og man kunne nu igen have beskæftiget ham ved noget af dette arbejde. De fleste af de andre, som blev afskediget, blev meget hurtigt genantaget, medens Frederiksen ikke er blevet genantaget, — —

De indklagede har oplyst, at der i firmaets transportafdeling var beskæftiget 5 mand, som alle blev afskediget, da firmaet på grund af benzinmangel som følge af strejken måtte standse sine køretøjer. Firmaet beskæftigede 4 arbejdsmænd på lageret, 1 arbejdsmand og 1 mekaniker på værkstedet og 1 arbejdsmand som incassator; disse folk blev ikke afskediget. — — — Desuden gør man gældende, at Frederiksen efter firmaets skøn skulle omskoles, hvis han skulle have arbejdet i en af de andre afdelinger, idet hans tidligere beskæftigelse i disse ikke havde givet ham den fornødne duelighed. — — —

— — — Problemet bliver herefter, om firmaet, da der ikke var arbejdsmangel i dette som sådant, har haft pligt til at overflytte tillidsmanden til arbejde i en af sine andre afdelinger, hvilket efter det oplyste ville have medført afskedigelse af en af de der ansatte arbejdsmænd. Når henses til det om firmaets organisation oplyste, herunder at der består en adskillelse mellem de forskellige afdelinger, og når henses til, at Frederiksen efter det oplyste de sidste år alene har været beskæftiget i kørselsafdelingen, mener opmanden at måtte besvare spørgsmålet benægtende. — — — —

— — —

Reduktion
af arbejdsstyrken.
Tillidsmandens
uddannelses-
kvalifikationer.

Ved reduktion af arbejdsstyrken inden for en afdeling er det ofte gjort gældende, at tillidsmanden med rette er afskediget forud for andre arbejdere, fordi han var mindre kvalificeret til at udføre det særlige arbejde, som stod tilbage at udføre. Den første kendelse herom er afsagt den 20. april 1918:

Maskinarbejder Jensen blev i oktober 1917 af fabrikkens smede og maskinarbejdere valgt til tillidsmand, hvilket gennem de respektive organisationer blev meddelt fabrikken, der i skrivelse af 19. s.m. til sammenslutningen udtalte, at den intet havde mod dette valg, men tilføjede, at den under de forhåndenværende vanskelige forhold følte sig frit stillet overfor eventuelt at afskedige tillidsmanden, uden at tage hensyn til hans stilling som sådan. Den 7. februar 1918 blev Jensen afskediget fra fabrikken.

Om grundene til afskedigelsen har fabrikken oplyst, at de for automobilindustrien herskende vanskelige forhold har nødvendiggjort en successivt stedfunden reduktion af fabrikkens arbejdsstyrke, hvorved denne i løbet af tiden fra afvigte efterår er nedbragt fra 48 à 52 til 24 mand. På det værksted, hvor Jensen var ansat, og hvor der tidligere har været beskæftiget op til 9 arbejdere, var der i februar d.år kun 3 tilbage, da det viste sig nødvendigt at reducere styrken med yderligere 1 mand. Af disse 3 var den ene ansat i 1912, den anden ligesom Jensen i maj 1915, denne sidste havde dog i modsætning til Jensen været borte fra fabrikken i overgange, når han var indkaldt til militærtjeneste, og en gang en tid efter sådan tjenestes udløb, fordi der midlertidigt

var bleven ansat en anden i hans sted, hvis fratræden måtte afventes. Når fabrikken nu valgte at afskedige Jensen fremfor den nysomtalle mand, var grunden den, at Jensen for en hovedsagelig del var beskæftiget som autogensvejser og var den eneste på fabrikken, som var beskæftiget med dette arbejde. Når han blev afskediget, kunne fabrikken lade svejsningen udføre af værkstedsformanden i den tid, denne ikke var beskæftiget med tilsyn . . .

Forbundet gør her overfor gældende, at Jensen ikke blot var svejser, men også udførte — og, hvad også fabrikken erkender, med dygtighed udførte — andet arbejde. Efter Jensens opgørelse har han i løbet af tiden fra 1. maj 1917 til 7. februar 1918 arbejdet 1028 $\frac{1}{4}$ timer ved svejsning, 1031 $\frac{1}{4}$ timer ved andet arbejde. Efter fabrikkens arbejdssedler har han fra september 1917 til sin fratræden svejset i 552 timer, haft andet arbejde på fabrikken i 484 timer. Parterne er enige om, at han i januar 1918 havde ca. 126 timers svejsearbejde, ca. 89 timers andet arbejde, medens de tilsvarende tal i tiden 1.—7. februar var henholdsvis ca. 20 og ca. 32. Forbundet hævder, at han burde være beholdt og anvendt til andet arbejde på fabrikken.

Opmanden udtalte:

Bestemmelsen i overenskomstens § 2, sidste stk. tilsigter at hindre, at en virksomhed frigør sig for en tillidsmand, man ikke synes om, ved at afskedige ham fra hans arbejde. På den anden side fastslår den ved sin første sætning (selvfølgelig har en arbejdsgiver ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden arbejder), at de grunde, der ville retfærdiggøre en anden arbejders afsked, også kan

selfærdiggøre en tillidsmands afskedigelse, medens dog den følgende sætning indskærper, at sådant ikke bør foretages uden tvingende grunde. I det foreliggende tilfælde må det anses for godtgjort, at der var tvingende grunde for at foretage en reduktion af arbejdernes antal, som sket, hvilket også bestyrkes ved det af fabrikken i skrivelsen af 19. oktober 1917 lagte forbehold, og ligesom overenskomsten ikke har bestemt, at tillidsmanden skal bibeholdes på bekostning af arbejdere med større anciennitet, således skønnes den omslændighed, at Jensen var svejser, og at netop hans arbejde som sådan måtte forudsættes uden vanskelighed at kunne udføres af værksledsformanden, gyldig at motivere, at netop han blev afskediget. Da det derhos ikke mod fabrikkens benægtelse er godtgjort, at noget hensyn til hans funktion som tillidsmand skulle have været medbestemmende for hans afskedigelse, og da han ikke af fabrikken er bleven erstattet med en anden arbejder, kan hans afskedigelse ikke erklæres for stridende mod den ofte nævnte overenskomstbestemmelse.

Forsåvidt der i kendelsen lægges vægt på den ved tillidsmandens valg tagne reservation, er dette næppe berettiget; et forbehold af denne art, hvis berettigelse ikke er gjort til genstand for nærmere prøvelse, bør ikke kunne fritage arbejdsgiveren for at føre det fulde bevis for tvingende grunde til tillidsmandens afskedigelse. Under hensyn til de fremkomne oplysninger om karakteren af det udførte arbejde synes kendelsens rigtighed i det hele tvivlsom.

En kendelse af 17. nov. 1925 angik spørgsmålet om berettigelsen af at afskedige tillidsmanden, da arbejds-

styrken ved A/S Horsens Cyklelager indskrænkedes fra 35 til 12 mand. Under sagen var det ubestridt, at tillidsmanden ikke var kvalificeret til at udføre montering og svejsning, og som grund til afskedigelsen henvistes til, at det efter afskedigelsen udførte arbejde væsentlig bestod i montering og svejsning. Efter at det først var fastslået, at der ikke var ført bevis for, at afskedigelsen var begrundet i ønsket om at blive tillidsmanden kvit, hedder det videre i kendelsen:

Afgørende for sagen er det derimod, at det for fabrikken, hvis vanskelige kår ikke er og næppe kan bestrides, har været nødvendigt at reducere antallet af arbejdere, og at den må være berettiget til at afskedige de arbejdere, som den bedst kan undvære, og beholde dem, som har særlige betingelser for på den for fabrikken fordelagtigste måde at udføre det arbejde, som fabrikken fortsætter med efter reduktionen. Og da det på den ene side er erkendt, at Eskildsen ikke har særlig faguddannelse i montering og svejsning, og på den anden side er erkendt, at de arbejdere, der blev tilbage efter første reduktion, som selvfølgelig også de sidste 12, er folk, der alle havde disse arbejder som speciale, findes det betænkeligt at forkaste fabrikkens påstand om, at den har haft fyldestgørende in casu tvingende grund for afskedigelsen af Eskildsen.

Yderligere kan der henvises til en kendelse af 2. dec. 1925. Ved en virksomhed, hvor der beskæftigedes 9 medlemmer af smede- og maskinarbejderforbundet, skete kort efter fremsættelsen af lønkrav afskedigelse af ialt 5 mand, heriblandt tillidsmanden. Medens det fra forbundets side gjordes gældende, at tillidsman-

dens afskedigelse var en følge af de fremsatte lønkrav, anførtes det af modparten navnlig, at tillidsmandens specielle arbejde, hærdning, skulle overgå til stålgravør-lærlingene. Under den herskende krise var der ikke andet arbejde at anbringe ham ved, idet han, som senest havde arbejdet $\frac{1}{2}$ år som reparatør og 3 år ved hærdning og ved en tidligere ansættelse som drejer, ikke på stående fod kunne overtage det arbejde, som udførtes af de ikke afskedigede folk; af disse var de 3 stansere, hvilket tillidsmanden aldrig havde været, 1 grovsmed og autogensvejser, medens tillidsmanden var udlært som klejnsmed, og 1 — først afskediget, men senere genantaget — arbejder havde særlig øvelse i at passe en høvl. Kendelsen gav arbejdsgiveren medhold i, at der forelå sådan arbejdsmangel, der gjorde afskedigelsen berettiget:

Påstanden om tillidsmandens manglende dygtighed og energi er ikke godtgjort og skønnes ikke nemt at kunne godtgøres overfor det faktum, at tillidsmanden med afbrydelser har været beskæftiget i fabrikken i over 6 år senest i en samlet periode af $3\frac{1}{2}$ år.

Tilbage bliver sammenslutningens stærkest hævdede motivering — at der manglede beskæftigelse for tillidsmanden som betingelse for hans fremtidige forbliven på fabrikken, hvilken motivering fabrikken også har fremsat ved afskedigelserne (jfr. forbundets skrivelse til sammenslutningen af 7. oktober 1925). Hvad denne motivering angår, skønnes det ikke rettere end, at de omstændigheder, at hærdningen skulle overtages af gravør-lærlingene og vedblivende bestrides af disse bl.a. for deres uddannelses skyld, hvorved tillidsmanden overflødiggjordes

på den plads, han indtog ved afskedigelsen — at der samtidig — i det hele forhold må anses som det er — i krisens tegn— skulle finde og fandt yderligere indskrænkning sted af den i forvejen fåtallige arbejdsstyrke på pågældende afdeling, på hvilken bibeholdtes arbejdere, der var opøvet til et speciale, stansning og grovsmedearbejde og autogensvejsning, som tillidsmanden ikke havde særlig uddannelse i, og at virksomheden i vanskelige perioder er nødsaget til at bevare længst de arbejdere, som bedst svarer til fabrikkens tarv jfr. her også grundsætningen i septemberforligets § 4 — må anses som tvingende grund for den sledfundne afskedigelse af tillidsmanden, hvorved bemærkes, at den omstændighed, at genantagelsen af den midlertidigt på grund af manøvre borteværende arbejder, der havde et særligt arbejde ved en hovl, ikke med tilstrækkelig vægt kan anføres for, at tillidsmandens afskedigelse på det tidspunkt, den fandt sted, ikke har været påkrævet.

Inden for skotøjsindustrien er truffet en afgørelse, der i tilfælde, hvor arbejdsfordelingen er ret stabil, fastsætter snævre rammer for tillidsmandens ret til at blive forsat til andet arbejde, selv om han kan bestride dette. Tillidsmanden havde været beskæftiget først ved læsteaftræk, derefter i ca. 2½ år ved sålepressen og sluttelig i henimod 4 år ved glættemaskinen. Da arbejdet ved denne maskine slap op, gjorde forbundet gældende, at tillidsmanden ikke burde være afskediget; han kunne i hvert fald have overtaget sålemaskinen påny; eventuelt kunne han være sat til at udføre hælebetrækning. I kendelsen af 27. april 1930 siger opmanden:

Efter de foreliggende oplysninger må der ved sagens afgørelse gås ud fra, at den stedfundne arbejdsindskrænkning på fabrikken er fremtvunget af forholdene, og at der ikke fra fabrikkens side har været søgt lejlighed til netop at afskedige skotøjsarbejder Albert Petersen; det formål, som må antages at være forfulgt med den tillidsmanden ved § 9 givne særlige beskyttelse, kan derfor ikke anses tilstræbt tilsidesat fra arbejdsgiverens side i det foreliggende tilfælde. — Af det fremførte fremgår endvidere, at der forelå »tvingende grunde« for fabrikken til at afskedige fra det arbejde (eller at opgive den arbejdsplads for en mand) ved glættemaskinen, som Albert Petersen hidtil havde varetaget; spørgsmålet bliver derfor, om tillidsmandsbeskyttelsen strækker sig så vidt, at tillidsmanden eller vedkommende organisation, når sådant arbejde, som det han hidtil har udført, ophører, så at afskedigelse skal ske, kan kræve, at arbejdsgiveren skal afskedige en arbejder ved andet arbejde, som tillidsmanden er i stand til at udføre, for at skaffe tillidsmanden dette arbejde.

Når henses til den gennem lang tid bestående stabilitet i arbejdsfordelingen på fabrikken med hensyn til de heromhandlede arbejder og til det foran anførte, skønnes fabrikken i hvert fald ikke i det foreliggende tilfælde at have været pligtig at afskedige den ved sålepresseren beskæftigede arbejder for at kunne anvise tillidsmanden dette arbejde, og de indklagede vil i henhold hertil være at frifinde.

— — —

I et tilfælde, hvor en tillidsmand ved navn Mehl var afskediget eller »hjemsendt«, oplyste virksomheden følgende:

Den 1. jan. 1931 var der i Mehls afdeling beskæftiget 42 mand, hvilket antal i dagene omkring Mehls hjemsendelse var gået ned til 12. Samtidig med Mehl blev nemlig afskediget 3 maskinarbejdere, hvorefter disses samlede tal på virksomheden var 22; af disse var 5 sprogkyndige montører, 5 var faste folk på værktøjsmagasinet. Af de resterende 12 var 1 maskinpasser og 1 fast mand i forsøgsafdelingen, hvorhos resten, 10 maskinarbejdere, alle var specialister i arbejde, som man ikke fandt at kunne lade gå over til Mehl . . . Så snart der i juli atter forelå et arbejde, der hørte til Mehls sædvanlige arbejde og kunne give ham en fuld kontinuerlig beskæftigelse, blev han atter indkaldt til tjeneste. Af de 10 specialister, der forblev i arbejde efter Mehls hjemsendelse, var kun 1 yngre i anciennitet på virksomheden end Mehl.

Idet opmanden mente at måtte lægge denne forklaring til grund for afgørelsen, frifandtes arbejdsgiveren ved den den 18. sept. 1931 afsagte kendelse med følgende begrundelse:

Herefter kan opmanden ikke skønne, at der ved Mehls hjemsendelse på ubestemt tid, selv om denne i øvrigt i den heromhandlede henseende måtte være at ligestille med en afskedigelse, er foretaget noget, der rummer et angreb på den beskyttelse af tillidsmanden, som § 2 in fine tilsigter at yde, eller er gået ud over den dispositionsfrihed, som en virksomhed under hensyn til dens tarv må have med hensyn til, hvilken indskrænkning i arbejdsstyrken en foreliggende arbejdsmangel må medføre. Firmaet vil herefter være at frifinde.

Om begrænsning i tillidsmandens ret til at kræve sig forflyttet til andet arbejde handler også en kendelse af 26. maj 1932:

Af sagens oplysninger fremgår, at Nielsen er udlært på virksomheden og har arbejdet på denne i alt i 21 år; i 1916—1920 var han ansat som elektriker og mekaniker ved Københavns sporveje, men vendte derefter tilbage til Burmeister & Wain, hvor han siden uafbrudt har haft arbejde. Han var formand for arbejdernes kooperative marketenderi på virksomheden og er siden slutningen af oktober 1931 formand for skibssmedenes afdeling under forbundet.

I løbet af den sidste del af året 1931 gik beskæftigelsesgraden hos virksomheden i den grad tilbage som følge af de dårlige konjunkturer, at medens der normalt i skibsbyggerhallen beskæftiges ca. 450 mand, var der den dag, da Nielsen fik besked om at ophøre med arbejdet, efter virksomhedens opgivende kun i arbejde følgende: Kvartermester Müllers sjak, bestående af yderligere 3 mand, hvoraf Nielsen var den ene, hvilket sjak alene udførte dækhusarbejde o.l., et andet sjak ligeledes på 4 mand, 2 montage-sjak bestående af ialt 5 kvartermestre og 17 mand, 2 specialarbejdere (vinkelsmede) og et hold reparationsarbejdere på 3 kvartermestre og 6 smede, ialt 41 mand. Da de to førstnævnte sjaks arbejde var udtømt, fik de besked om at høre op samme dags aften. I løbet af næste og næstnæste dag blev alle reparationsholdets folk afskedigede, da der ikke var mere for dem, og tilbage blev således kun de to vinkelsmede og montagearbejderne.

Forbundet gør nu, støttet på Nielsens forklaring,

gældende, at han ikke burde være sendt fra arbejdet den 17-12, men som han ønskede, være sat over til montage — eller til reparationsarbejdet, hvor han kunne være anvendt, og at der således ikke har været arbejdsmangel i den i overenskomstens § 2 i.f. omhandlede forstand.

— — —

Heroverfor har virksomhedens overingeniør Gundestrup imidlertid i voldgiftsretten afgivet følgende forklaring. Nielsen horte til Müllers sjak og måtte gå sammen med dette og det andet sjak på 4 mand, allerede fordi man ikke uden uretfærdighed mod de gamle, veltjente arbejdere i reparationsholdet kunne lade ham tage en af disses plads, hvilket jo i øvrigt havde medført hans afgang senest 2 dage senere, og fordi han ikke fandtes anvendelig i montageafdelingen, hvor ganske specielle folk, der er installeret i et særlig værksted, besorger det specielle arbejde — nærmest kleinsmedearbejde — at montere maskinrum. Af den kategori arbejdere, hvortil Nielsen horte og stadig havde hørt, blev der den 17-12 overhovedet ingen tilbage, da begge de pågældende sjak måtte gå, og der forelå således i forhold til Nielsen virkelig og reel arbejdsmangel.

— — —

Efter det oplyste må opmanden formene, at der den 17-12 1931 har foreligget en sådan arbejdsmangel i overenskomstmæssig forstand, at også en tillidsmand i denne situation kunne lovlig afskediges uden varsel.

Inden for typograffaget er afsagt en kendelse af 7. juni 1937, der under de foreliggende forhold kræver, at tillidsmanden forflyttes til en anden maskine, selv

om dette medfører, at en anden arbejder må afskediges¹⁾).

I sidstnævnte henseende gør Københavns Bogtrykkerforening gældende, at afskedigelsen var begrundet i arbejdsmangel. På det tidspunkt, da Calberg blev afskediget, beskæftigede firmaet i alt 7 trykkere, nemlig 4 trykkere ved 2 store maskiner og 3 andre trykkere, ved navn Calberg, Holm og Johansen, ved andet arbejde. Samtidig med Calberg afskedigedes Holm, idet firmaet kun havde beskæftigelse til 5 trykkere. Hvis firmaet skulle have beholdt Calberg, måtte det da enten have sat ham til at passe en af de store maskiner, hvortil firmaet anså ham for uegnet, eller have afskediget Johansen, hvilket firmaet ville undgå, dels fordi han var den trykker, som havde været længst i firmaets tjeneste, dels fordi han var blevet syg under sin ansættelse hos firmaet.

Til det anførte udtalte opmanden:

Videre mener voldgiftsretten ikke, at firmaet har haft tvingende grunde til at afskedige trykker Calberg. Ved afskedigelsen af Calberg og Holm var der tilbage 5 trykkere, og Københavns Bogtrykkerforening har ikke godtgjort, at firmaet ikke kunne have afskediget en af disse i stedet for Calberg.

En særstilling indtager to kendelser, for så vidt som de godkender afskedigelsen af en tillidsmand, selv om han fortsat kunne blive beskæftiget ved sit hidtidige arbejde, når dette dog ville medføre, at man måtte skride til afskedigelse af andre arbejdere, der på grund af deres bedre uddannelse i andre henseender er mere

¹⁾ Se om denne kendelse også s. 32.

værdifulde for virksomheden. Den første kendelse er afsagt den 15. sept. 1932; af kendelsens indhold anføres følgende:

Det normale antal af maskinarbejdere i denne virksomhed er 10 — når der i marts var 14, var det, fordi der arbejdedes med skiftehold — og da tillidsmanden og den anden drejer blev afskediget den 11. august, var det som nr. 9 og 8, således at der nu arbejdes med 7 maskinarbejdere, og af disse 7 måtte tillidsmanden kunne være anvendt som den ene, eventuelt ved andet end drejearbejde, således som han blev det i en periode for 4 år siden, da der kun var 3 maskinarbejdere tilbage. Tillidsmanden, der har været ansat i firmaet i 6 år og været tillidsmand i 4 år, har her arbejdet som drejer, men er ellers fuldt udlært maskinarbejder og blev f.eks. i den nævnte periode også brugt til borearbejde.

— — —
Sammenslutningen har anbragt, at der ikke skjuler sig noget personligt motiv bag afskedigelsen, der var nødvendig, fordi firmaet på det tidspunkt ikke havde noget arbejde i ordre, specielt ikke drejearbejde, og når lønningslisten skulle indskrænkes, kunne der ikke blive tale om de 5 montører og de 2 pladearbejdere, der er specialarbejdere, som firmaet af konkurrencehensyn måtte holde længst mulig på. Forholdet var det, at firmaet kun havde pladearbejde, og for at holde på specialarbejderne måtte beskæftige disse med lagerarbejde, derunder drejearbejde, og endda lade dem spadserere en uge ad gangen.

Virksomheden havde i virkeligheden nået bunden, og derfor måtte hensynet til forretningen gå forud

for hensynet til tillidsmanden, også i betragtning af, at det ved reparationsarbejde er særlig påkrævet at have ovede montører.

At tillidsmanden ikke var blandt de først afskedigede, fremgik af, at i marts var der 14 maskinarbejdere, i april 13, i juni 11 og i august 7 efter afskedigelsen af tillidsmanden og samtidig den anden drejer.

Opmanden:

Foreløbig bemærkes, at det forhold, som disse ord tager sigte på, er, at en tillidsmand ikke kan afskediges umotiveret, blot fordi firmaet er ked af ham i hans egenskab af kammeraternes tillidsmand, men der er i denne sag ikke oplyst — i hvert fald ikke tilstrækkeligt — noget om, at dette er grunden til afskedigelsen.

Meningen er jo ikke, at tillidsmanden har krav på at være den sidst afskedigede og den først genantagne, men kun, at han ikke uden tvingende årsager må holdes udenfor arbejdet, og spørgsmålet bliver da, om disse omstændigheder har foreligget her.

Dette påstår sammenslutningen, medens forbundet mener, at selv om der var arbejdsmangel, måtte hensynet til det gode forhold mellem organisationerne medføre, at også hensynet til tillidsmanden henhører under forretningens tarv, således at firmaet ikke af den grund skulle afskedige tillidsmanden, når arbejdsstyrken omtrent var oppe på det normale.

Parterne er egentlig enige om, at arbejdsmangel er en i disse tider sandsynlig begrundelse. Spørgsmålet bliver herefter kun, hvad forretningens tarv kræver.

Men på dette punkt er det efter septemberforliget firmaet, der har afgørelsen og på eget ansvar bestemmer om antagelse og afskedigelse efter hver enkelt arbejders kvalifikationer, og når firmaet mener, at hensynet til forretningens økonomiske basis må gå forud for hensynet til tillidsmandens beskyttede stilling, har firmaet ret til at bedømme stillingen under denne synsvinkel.

Den anden kendelse er afsagt den 5. nov. 1938, og det hedder heri:

Kenley Jensen har arbejdet i virksomheden i ca. 15 år. For ca. 1/2 år siden blev han tillidsmand for emailleafdelingen, hvor der ikke tidligere havde været nogen særlig tillidsmand. Ved valget blev det tilkendegivet ham, at han ikke i tilfælde af arbejdsmangel i afdelingen kunne forvente overflytning til en anden afdeling.

— — —

Forbundet gør nu gældende, at det arbejde, der ved afskedigelsen vedblivende var at udføre i afdelingen, netop var det, som tillidsmanden, der ikke var beskæftiget med den særlige badekarproduktion, sædvanlig udførte, og at derfor den foreliggende arbejdsmangel ikke kunne begrunde en afskedigelse af tillidsmanden i stedet for den arbejder, man beholdt. Denne havde forøvrigt været ansat kortere tid i virksomheden end tillidsmanden.

— — —

Sammenslutningen påstår selskabet frifundet og har til støtte herfor anført følgende:

Selskabet nærer ingen som helst uvilje mod tillidsmanden, hvad det da også har vist ved snarest at tage ham i arbejde igen. Afskedigelsen skyldes

udelukkende hensynet til firmaets tarv, idet den arbejder, man beholdt, var mere alsidig uddannet end tillidsmanden, og navnlig i modsætning til den havde kendskab til produktionen af badekar, som man når som helst ventede at kunne optage igen, hvilket i øvrigt faktisk skete i august måned. Man var derfor interesseret i at beholde en mand, der havde kendskab til dette arbejde, hvortil kom, at der også var et arbejde, nemlig syrning, som vedblivende skulle udføres, og som den pågældende arbejder havde kendskab til i modsætning til tillidsmanden, som man først måtte oplære dertil, såfremt man havde beholdt ham alene.

Opmandens opfattelse:

Som nævnt skyldtes tillidsmandens afskedigelse en så stor arbejdsmangel i den afdeling, hvori han var beskæftiget, at der kun var arbejde for een mand, og selskabet skønnes efter det i så henseende anførte at have haft en sådan føje til af hensyn til virksomhedens tarv at vælge at beholde den anden arbejder i stedet for tillidsmanden, at det ikke findes at kunne statueres, at dennes afskedigelse betegner et brud på overenskomsten. Herved kan endnu bemærkes, at selskabet allerede som følge af det ved hans anerkendelse som tillidsmand tagne forbehold ikke kunne være pligtig at antage ham til arbejde i en anden afdeling af virksomheden.

Medens den sidste af de to kendelser synes rigtig i resultatet er den førstnævnte tvivlsom både i henseende til resultat og begrundelse. Der bør ikke ved afskedigelse af en tillidsmand henvises til arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet efter sit

skøn; men tvingende grund til tillidsmandens afskedigelse må positivt kunne dokumenteres. Hvad resultatet angår, kan det også vække betænkelighed i så stor udstrækning som sket at lægge vægt på den større eller mindre vanskelighed ved at skaffe montører over for den vigtige opgave at yde tillidsmanden beskyttelse mod afskedigelse.

I modsat retning går en kendelse af 29. aug. 1932. Ved reduktion af arbejdsstyrken i en af Burmeister & Wains afdelinger afskedigedes tillidsmanden på et tidspunkt, hvor der endnu var 46 mand i arbejde. Fra værftets side gjordes det gældende, at man tilbage kun havde en stab af særlig oplærte arbejdere, som ikke uden skade for virksomheden kunne have været afskediget i stedet for tillidsmanden. Man henviste derhos til virksomhedens almindelige ret til at lede og fordele arbejdet. Fra forbundets side bestred man, at tillidsmanden var mindre egnet til at udføre forskellige af de arbejder, der var tilbage, og henviste til, at arbejdsgiveren havde modsat sig valg af flere tillidsmænd inden for området, hvilket efter forbundets opfattelse måtte skabe en formodning for tillidsmandens kvalifikationer inden for alle grene af værkstedsafdelingen. Opmanden udtalte:

Da der nu ikke foreligger noget om, at der, da H. M. Larsen i oktober 1931 blev valgt til tillidsmand, blev fremsat nogen indsigelse mod valget fra arbejdsgiversiden, må det absolut have formodningen for sig, at Larsen har vist sådan duelighed på de arbejdsområder, hvor han inden valget havde været anvendt, at han tilfredsstillede de overenskomstmæssige krav til en tillidsmands kvalifikationer. Og disse krav er efter opmandens forståelse

af overenskomstens regel på dette punkt netop ikke tilfredsstillende, med mindre tillidsmanden har vist sådan dygtighed som arbejder, at han fuldt ud har fyldestgjort de fordringer, som fra hans arbejdsgivers side kunne stilles til ham og hans arbejdspræstationer. For Larsens vedkommende gælder det derhos efter det i sagen oplyste, at han i flere år havde været beskæftiget som arbejder i adskillige af de afdelinger, hvor der var folk i arbejde, da han blev afskediget, og hvor han efter det anførte må antages at have gjort fyldest. Og for så vidt det herimod under sagen er anført fra skibsværftets side, at Larsen ved nogle af de pågældende arbejdsafdelinger havde vist sig mindre egnen, da er denne påstand efter opmandens formening uforenelig med det faktum, at Larsen efter en årrækkes beskæftigelse på skibsværftet blev valgt til tillidsmand, uden at der fra værftets side blev gjort indsigelse på overenskomstmæssig foreskreven måde mod hans valg.

Når det endelig af sammenslutningen er gjort gældende, at de folk, blandt hvilke man skulle have foretaget afskedigelse for at opretholde Larsens 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. Og at der for H. M. Larsens vedkommende skulle være sket sådan forandringer, er der, efter det i sagen foreliggende, ingen føje til at antage¹⁾.

Forsåvidt kendelsen statuerer, at der må være en vis formodning for tillidsmandens duelighed, kan der næppe indvendes noget imod den. Derimod kan der ikke være nogen formodning for, at tillidsmanden kan udføre alle slags arbejder, fordi der ikke er rejst indsigelse mod hans valg. Kendelsen er vel rigtig i resultatet, da nærmere dokumentation af påstanden fra arbejdsgiverside ikke var tilvejebragt, men begrundelsen går lidt for vidt.

I en kendelse af 30. marts 1948 er der navnlig spørgsmål om arbejdsgiverens pligt til at forflytte tillidsmanden til andet arbejde:

I den mellem parterne gældende overenskomst hedder det i § 19, stk. 3: »Påtale fra arbejdernes side over formentlig brud på overenskomsten og priskuranten må i intet tilfælde være årsag til vedkommende arbejders afskedigelse.« Og i sidste stykke: »Hvervet som tillidsmand må ikke være årsag til afskedigelse.«

— — —
Det fremgår af sagens oplysninger, at firmaet beskæftiger ca. 44 medlemmer af forbundet. Fru

¹⁾ Se endvidere om en anden kendelse af samme dato, der når til et andet resultat under henvisning til en ikke forfulgt indsigelse mod valget, s. 60.

Schneeberg havde været ansat i firmaet ca. 4½ år og oppebar for sin dygtighed et ekstra ugetillæg på 5 kr. Hun har været tillidsmand i ca. 1 år og i denne egenskab nogle gange påklaget forskellige forhold dels overfor en værktøjsfører, dels overfor prokuristen. Firmaet gør gældende, at hendes hovedbeskæftigelse var heftning af papæsker og klæbning af falseæsker, og at det var mangel på sådant arbejde, som var årsag til afskedigelsen, men firmaet har erkendt rigtigheden af fru Schneebergs forklaring om, at hun i en meget væsentlig del af året 1947 har været beskæftiget med forskelligt andet arbejde, navnlig falsning af telegrammer og skrivepapir. I tiden nærmest forud for fru Schneebergs afskedigelse havde der ikke fundet nogen afskedigelse på grund af arbejdsmangel sted, og ej heller senere er der sket sådanne afskedigelser. Derimod antog firmaet den 24. februar 1948, altså dagen før fru Schneeberg blev opsagt, en uøvet kvindelig arbejder til oplæring ved en maskine, uden at spørge fru Schneeberg, der tidligere kortvarigt havde passet maskinen, om hun var villig til at overlage dette arbejde. Firmaet har som grund til denne undladelse anført, at fru Schneeberg tidligere havde erklæret, at sådant arbejde ikke interesserede hende, og at hun helst var fri herfor. Denne begrundelse findes imidlertid ganske ufyldestgørende i betragtning af, at den nævnte udtalelse lå 3—4 år tilbage i tiden, og der må gås ud fra, at fru Schneeberg, der ubestridt er en dygtig arbejder, betydelig hurtigere kunne have lært maskinpasningen end den antagne uøvede arbejder, der forøvrigt efter kort tids forløb opsagde sin plads.

Under disse omstændigheder og efter det iøvrigt

i sagen oplyste findes det tilstrækkeligt godtgjort, at fru Schneebergs hverv som tillidsmand i så overvejende grad har været årsag til hendes afskedigelse, at denne har været i strid med overenskomstens § 19, sidste stykke.

— — —

Se også kendelse af 14. sept. 1949:

Det er oplyst, at fabrikken beskæftigede 4 håndformere, af hvilke den ene, Hans Eriksen, var tillidsmand, og 4 maskinformere. Omkring d. 1. august 1949 afskedigede fabrikken under henvisning til arbejdsmangel de syv af formerne, deriblandt Eriksen, idet man kun beholdt den ene mand, Jens Pedersen, som i de sidste ca. halvandet år havde udført maskinformearbejde og sådant forskelligartet forefaldende arbejde, som der også efter indskrænkningen ville blive brug for.

— — —

Det må anses tilstrækkeligt bevist, at afskedigelsen af de syv formere har været sagligt begrundet i arbejdsmangel, og der er intet oplyst i sagen til støtte for, at afskedigelsen af tillidsmanden skulle skyldes personlig forfølgelse af ham. Det findes dernæst ved de i sagen tilvejebragte oplysninger tilstrækkeligt godtgjort, at tillidsmanden ganske kort før afskedigelsen havde erklæret sig uvillig til at overtage andet arbejde end håndformearbejde, og da afskedigelsen blev bragt på bane overfor ham, udtalte han ikke ønske om eller villighed til at overtage Jens Pedersens arbejde. Under disse omstændigheder findes fabrikken ikke at have handlet i strid med overenskomstens § 2, stk. 4, om afskedigelse af tillidsmænd.

Til samme resultat kom opmanden i en kendelse af 12. nov. 1952. Det drejede sig om en kvindelig tillidsmand, der gennem længere tid havde været beskæftiget ved »flatlocksyning«. Efter de foreliggende forklaringer antoges det, at tillidsmanden i henseende til kvalifikationer ikke ganske kunne sidestilles med de andre arbejdere. Selv om det var erkendt af arbejdsgiveren, at der efter flatlocksyningsens ophør var en maskine, som tillidsmanden til nød kunne betjene, fandtes det efter omstændighederne ikke påkrævet, at en anden afskedigedes i stedet for tillidsmanden.¹⁾

Som et grænsetilfælde må man betragte en sag, der påkendtes den 29. aug. 1956:

— — — Den 20. marts 1956 blev fem maskinarbejdere — herunder tillidsmanden — afskediget til afgang, efterhånden som det arbejde, de var beskæftiget ved, ophørte. Tillidsmanden ophørte den 27. s.m. Efter denne afskedigelse var der på virksomheden endnu beskæftiget fem maskinarbejdere, nemlig to drejere, to montører og en elektrosvejer samt 8—9 lærlinge og et par arbejdsmænd. Efter afskedigelsen har tillidsmand Charles Petersen været arbejdsløs i godt 2 måneder.

Til støtte for påstanden har forbundet anført,
— — — at det — selvom arbejdsmangel har gjort det nødvendigt at foretage visse afskedigelser — i

¹⁾ Da der var 14 dages opsigelsesvarsel, ansås afskedigelsen tillige som lovlig, selv om der ved afskedigelsen resterede endnu et par dages flatlocksyning. Havde arbejdsgiveren, der havde opsagt alle syerskerne til samme tid på grund af betydelige indskrænkninger af arbejdsstyrken, beholdt tillidsmanden, til flatlocksyningen var helt afsluttet, ville han være kommet til at betale hendes løn for yderligere 14 dage.

hvert fald ikke er godtgjort, at det har været nødvendigt at afskedige tillidsmanden. I denne henseende henvises til, at af de fem arbejdere, der ikke blev afskediget, havde de tre været beskæftiget i virksomheden i kortere tid end tillidsmanden. Hvad angår tillidsmandens kvalifikationer anføres det, at man altid tidligere har været tilfreds med hans arbejdspræstationer, hvilket har vist sig blandt andet ved, at han har været anvendt ved alt forefaldende arbejde, har ført tilsyn med lærlingene, derunder ved oplæring ved revolverdrejebænke, og lejlighedsvis i fabrikantens og driftslederens forfald har haft opsyn med virksomheden.

Fabrikant Strüwing har til støtte for sin påstand gjort gældende, at afskedigelserne — derunder også af tillidsmanden — alene skyldes arbejdsmangel. Fabrikken, der tidligere havde beskæftiget 15—16 maskinarbejdere foruden lærlinge og arbejdsmænd, var i begyndelsen af året 1956 kommet ned på 10 maskinarbejdere, og da afsætningsmulighederne stadig var svigtende, så man sig i marts måned nødsaget til at halvere antallet af maskinarbejdere. Da tillidsmanden efter fabrikantens opfattelse ikke kunne bestride drejer- eller svejserarbejdet, og da den ene af de tilbageblevne montører desuden holdt virksomhedens automobiler i orden — et arbejde, som tillidsmanden ikke kunne påtage sig — fandt man det bedst stemmende med virksomhedens tarv at afskedige tillidsmanden, med hvis arbejde man ikke altid havde været helt tilfreds. Der er således forekommet fejl i hans arbejdspræstationer, som vel ikke ville medføre afskedigelse, men som dog nu i skønnet om hans kvalifikationer var medvirkende til, at man — når afskedigelser var nødvendige —

fandt, at man burde beholde andre arbejdere som var dygtigere fremfor ham. Siden afskedigelserne i marts måned er der ikke sket gen- eller nyantagelser.

Opmandens standpunkt:

Som sagen foreligger, findes det at måtte lægges til grund, at afskedigelsen af tillidsmanden har været begrundet i arbejdsmangel.

En på grund af svigtende afsætningsmuligheder nødvendiggjort formindskelse af arbejdsstyrken berettiger dog ikke i sig selv til at afskedige en tillidsmand, men der må oplyses særlige grunde, der har gjort det rimeligt at afskedige netop ham. Selvom der i almindelighed må tillægges en arbejdsgivers påberåbelse af driftsmæssige hensyn vægt ved spørgsmålet om afskedigelse af en tillidsmand, findes det dog ikke i det her foreliggende tilfælde — når henses til det om tillidsmandens hidtidige arbejde i virksomheden og hans kvalifikationer oplyste — at kunne anses godtgjort, at sådanne hensyn har haft en så væsentlig betydning, at der kan siges at have foreligget tvingende grunde til afskedigelsen.

Spørgsmålet om tillidsmandens mindre duelighed har også været fremme i tilfælde, hvor det ikke var gjort gældende, at tillidsmanden savnede særskilt uddannelse. Der henvistes blot til, at tillidsmanden var mindre duelig og vel egnet til arbejdet end de arbejdere, der bevaredes i virksomheden. Selv om tillidsmandens forhold ikke var af en sådan art, at det ville give ret til afskedigelse og antagelse af en anden i tillidsmandens sted, er det dog blevet hævdet, at tillidsmanden ved indskrænkning i arbejdsstyrken kunne

afskediges forud for dygtigere arbejdere under henvisning til bestemmelsen om arbejdsmangel. Der kan navnlig henvises til en kendelse af 10. dec. 1939:

Mogensen har været beskæftiget i firmaet, der særlig giver sig af med reparation af Fordvogne, i ca. 5 år og har i de sidste ca. 2 år været tillidsmand. Firmaet beskæftiger under normale forhold 12 mand, men efter bezinrestriktionernes indførelse i begyndelsen af september måned 1939 måtte dette tal indskrænkes til 7 mand. Den 27. oktober fandt der afskedigelse sted af yderligere 3 mand, heriblandt tillidsmanden.

Sammenslutningen hævder... at i alt fald når det drejer sig om en reduktion til en så ringe arbejdsstyrke som 4 mand, må firmaet være berettiget til at beholde den efter dets skøn mest kvalificerede arbejdskraft, og at tillidsmanden ikke har krav på at være en af de allersidste arbejdere, der afskediges.

Forbundet gør gældende, at afskedigelsen ikke reelt var begrundet i arbejdsmangel, idet der blandt de bibeholdte arbejdere var 2, der var yngre end tillidsmanden, og der ikke var tale om, at denne, hvis han var forblevet i firmaets tjeneste, måtte have været sat til andet arbejde end det, hvormed han sædvanligvis havde været beskæftiget...

Opmanden:

Medens der intet er oplyst til støtte for den antagelse, at firmaet skulle være utilfreds med Mogensens virksomhed som tillidsmand, må der derimod antages, at man har været utilfreds med hans arbejde i firmaets tjeneste. Der er under sagen af de indklagede fremlagt nogle erklæringer fra kunder

i firmaet, hvorefter de frabeder sig, at Mogensen fremtidig deltager i reparationen af deres vogne, fordi han har begået visse fejl ved tidligere udførte reparationer. Det fremgår også af Mogensens og firmaets værkmænds, Arthur Jensen, forklaringer for voldgiftsretten, at Mogensen har begået sådanne fejl.

Det må nu for det første antages, at et firma ikke kan føre bevis for sin berettigelse til at afskedige en tillidsmand blot ved at godtgøre, at det har været nødvendigt at reducere arbejdsstyrken ned til et vist mindre antal arbejdere, f.eks. som i nærværende tilfælde 4. Det må i alt fald oplyses, at særlige grunde har gjort det rimeligt netop at afskedige tillidsmanden, f. eks. efter omstændighederne hensynet til ældre arbejdere eller til, at det, hvis tillidsmanden bibeholdes, var nødvendigt at sætte ham til andet arbejde end det, han var vant til at udføre. Antog man ikke dette, ville den beskyttelse for tillidsmandsinstitutionen, der ligger i, at hans afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, hvilket også gælder afskedigelsesgrunden arbejdsmangel, ganske forflygtiges.

I nærværende tilfælde må det antages, at afskedigelsen skyldes, at man har anset tillidsmanden 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 i virksomhedens tjeneste, men i så fald kan det ikke siges, at afskedigelsen reelt skyldes arbejdsmangel, og den uvarslede afskedigelse har derfor ikke været overenskomstmæssig hjemlet. Forbundet har i øvrigt bestridt, at tillidsmandens arbejde skulle være ringere end de øvrige arbejders.

Opmandens standpunkt er næppe, at en tillidsmand ikke skulle kunne afskediges i forbindelse med indskrænkning af arbejdsstyrken, hvis det kan dokumenteres, at han er væsentlig mindre duelig som arbejder; men denne afskedigelsesgrund hører til dem, der i overensstemmelse med den almindelige regel skal ske med to måneders varsel. Da der faktisk er arbejde tilbage til tillidsmanden eller en anden, kan der ikke tales om arbejdsmangel som tvingende grund til den uvarslede afskedigelse af tillidsmanden¹⁾.

Hertil hører også en kendelse af 23. maj 1949 inden for jernindustrien:

Den 6. august 1946 blev maskinarbejder Otto Krüger ansat som værktøjsmager hos A/S Dansk Metal- og Autoindustri, Odense, der dengang beskæftigede 12—13 maskinarbejdere. Den 9. februar 1948 blev Krüger valgt til tillidsmand. Allerede forinden havde selskabet udarbejdet en rationaliseringsplan for sit maskinværksted, der bevirkede, at arbejdsstyrken gradvis kunne formindskes. Omkring marts 1949 var man nået så langt, at der i maskinværkstedet kun beskæftigedes 5 mand, heri indbefattet Krüger,

¹⁾ Fra en kendelse af 9. maj 1938 kan anføres følgende:

Tilbage står påstanden om, at arbejdsmangel har været grunden til afskedigelse, hvorved der fra sammenslutningens side er anført, at firmaet, da det så sig nødsaget til at indskrænke arbejdsstyrken, i henhold til reglerne i septemberforliget har været berettiget til at skønne, hvem af de 8 elektrikere, der var ansat i filialen i Gentofte, det har anset for værdifuldest for firmaet. Da det imidlertid er oplyst, at af de 8 elektrikere var 2 ældre og 5 yngre end Kassebeer på arbejdspladsen, synes der ikke at have været tvingende grund til afskedigelse netop af nævnte Kassebeer på et tidspunkt, da der forelå diskussion mellem hovedorganisationerne om berettigelsen af hans valg til tillidsmand, hvorved bemærkes, at det end ikke af ingeniør Denckers skrivelse til sammenslutningen — modtaget af denne den 12. januar d. å. — står anført, at den af Kassebeer den 3. s. m. stedfundne afskedigelse er begrundet i arbejdsmangel.

og da man kort tid efter yderligere skulle indskrænke arbejdsstyrken, blev Krüger den 7. marts 1949 afskediget med dags varsel.

Forbundet anførte:

Det kan ikke erkendes, at afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel, idet der stadig er beskæftiget 4 maskinarbejdere i maskinværkstedet. Af disse har de to en væsentlig større anciennitet i virksomheden end Krüger, medens de to andre kun har været beskæftiget hos selskabet i henholdsvis 20 måneder og 8 måneder. Medens man ikke ville hævde, at en af de to førstnævnte arbejdere skulle afskediges for Krüger, mener man, at de til beskyttelse af tillidsmanden givne regler må medføre, at han ikke med rette kunne afskediges for de to sidstnævnte arbejdere, der udfører ganske samme slags arbejde som Krüger, og det kan efter det om hans arbejdsmæssige kvalifikationer oplyste ikke erkendes, at hensynet til virksomhedens tarv har berettiget hans afskedigelse.

Selskabet har til støtte for sin frifindelsespåstand anført, at de foran omtalte indskrænkninger i arbejdsstyrken har medført, at man kun har kunnet beholde nogle få specialister på maskinværkstedet. Da man i begyndelsen af marts måned igen skulle afskedige en maskinarbejder, valgte man — med hjemmel i septemberforligets § 4 — at afskedige Krüger, da det fandtes bedst stemmende med virksomhedens tarv at beholde de 4 andre maskinarbejdere, der anses for at være dygtigere end Krüger. Selskabet har aldrig været særlig tilfreds med hans arbejde, hvorfor man — dog uden at gennemføre sagen — i sin tid protesterede mod hans valg til

tillidsmand, og man mener ikke, at han er i stand til at udføre det nu på maskinværkstedet tilbageværende arbejde tilfredsstillende. Man har ikke andet arbejde, som han kan sættes til, og finder herefter afskedigelsen uden varsel berettiget, da den er begrundet i arbejdsmangel.

Til det således anførte skal opmanden bemærke, at et firma — således som det også er udtalt i en tidligere opmandskendelse — ikke kan føre bevis for sin berettigelse til at afskedige en tillidsmand blot ved at godtgøre, at det har været nødvendigt at reducere arbejdsstyrken til et vist mindre antal arbejdere, f.eks. som i nærværende tilfælde til 4, men der må oplyses at være særlige grunde, som har gjort det rimeligt at afskedige netop tillidsmanden. Selvom han ikke har krav på at blive afskediget som den sidste, må den tillidsmanden tillagte særlige beskyttelse føre til, at han kun kan afskediges forinden andre arbejdere i samme fag, når det godtgøres, at driftens tarv tilsiger, at de andre arbejdere beholdes frem for ham. Spørgsmålet bliver da, om selskabet i nærværende tilfælde har godtgjort, at virksomhedens tarv tilsiger, at Krüger afskediges forud for en af de to andre arbejdere, for hvem ikke særlige hensyn til deres anciennitet hos selskabet gør sig gældende. Efter opmandens mening er dette ikke tilfældet. Selskabet har ganske vist fremhævet nogle eksempler, hvor Krügers arbejde efter selskabets opfattelse ikke har været tilfredsstillende, men på den anden side foreligger der erklæringer ikke blot fra Krügers arbejdskammerater hos A/S Dansk Metal- og Autoindustri, men også fra en virksomhed, hvor han tidligere har været beskæftiget og fra det firma, hvor han nu er beskæftiget,

om at han er en dygtig og særdeles brugbar håndværker. Det kan herefter ikke anses for godtgjort, at Krüger ikke i henseende til kvalifikation er rangeret i det væsentlige lige med de 4 i virksomheden tilbageblevne arbejdere, og afskedigelsen af ham uden varsel har derfor været uberettiget.

Anciennitets-
hensyn.

Ved siden af hensyn til tillidsmandens kvalifikationer kan også anciennitetshensyn spille ind ved bedømmelsen af, om der har været tvingende grunde til hans afskedigelse. Dette gælder naturligvis først og fremmest, hvis det er fast skik ved virksomheden at tage beskæftigelsesancienniteten i betragtning ved afskedigelser begrundet i arbejdsmangel. Herom kan henvises til en kendelse af 23. maj 1939. Under sagen var der dels spørgsmål om tillidsmandens egnethed til at overføres fra arbejde med reparation af skrivemaskiner til andet arbejde, dels om virksomhedens berettigelse til at afskedige ham, der havde haft 7 års ansættelse, frem for en anden arbejder med betydelig større anciennitet. I kendelsen udtaler opmanden:

Efter alt foreliggende findes det tilstrækkelig godtgjort, at Lomholz's afskedigelse er begrundet i arbejdsmangel. Da det derhos ikke kunne forlanges — hvad der næppe heller hævdes fra forbundets side — at firmaet skulle afskedige den hos dette i 20 år ansatte arbejder i stedet for Lomholtz, og da firmaets allerede ved Lomholtz's valg til tillidsmand overfor forbundet tilkendegivne skøn, hvorefter Lomholtz ikke var egnet til at sættes til andet arbejde end det, hvormed han i de 7 år, han havde arbejdet i firmaet, så godt som udelukkende havde været beskæftiget, efter det i sagen oplyste ej heller findes at kunne underkendes, findes afskedigelsen

hjemlet ved overenskomstens § 2, næstsidsle stykke, og sammenslutningens påstand vil derfor være at tage til følge.

Større betænkeligheder knytter der sig til en kendelse af 15. aug. 1941, der vedrører overenskomstforholdet mellem Lager- og Pakhusarbejdernes Forbund og A/S Nordisk Fjerfabrik:

Men i øvrigt hævder de indklagede, at afskedigelsen skyldes arbejdsmangel, idet fabrikken, hvis normale arbejdsstyrke er fra 50—60 mand, i januar måned var kommet ned på $\frac{1}{9}$ af sin normale produktion og kun havde beskæftigelse til 8 mand. Af disse havde de 7 været beskæftiget længere end tillidsmanden, nemlig den først anlagte af de 7 fra 1922 og den sidst anlagte fra 1927, medens tillidsmanden var antaget i 1929. Den 8. mand var antaget i 1935, men han var udset til at afløse en ældre kedelpasser, hvem han i et par år havde gået til hånd. Han har senere taget kedelpasserprøven.

Klagerne... bestrider, at afskedigelsen er tilstrækkelig begrundet i arbejdsmangel, idet tillidsmanden, der gennem årene havde været beskæftiget i fabrikkens forskellige afdelinger, lige så vel var i stand til at bestride del forefaldende arbejde som de arbejdere, man beholdt, og idet firmaet ikke tidligere har taget særlige anciennitetshensyn ved stedfundne afskedigelser.

Opmandens opfattelse:

... Det er ubestrideligt, at tillidsmandens afskedigelse har fundet sted under en betydelig reduktion af arbejdsstyrken. Det kan ikke kræves, at tillidsmanden skal være blandt de sidst afskedigede ar-

bejdere. Virksomheden må være berettiget til at skønne over, hvilke arbejdere der under hensyn til virksomhedens tarv og med navnlig hensyntagen til deres anciennitet bør forblive i arbejde, og der er ikke godtgjort noget om, at andre end sådanne saglige hensyn har ligget til grund for afskedigelsen.

Herefter har firmaet været berettiget til at afskedige tillidsmanden som skel.

Af samme opmand, der har afsagt den just anførte kendelse, er der imidlertid senere afsagt en anden kendelse, der i større udstrækning tager hensyn til arbejdernes frie ret til at vælge deres tillidsmand selv på bekostning af anciennitetshensyn. Af kendelsen, der er afsagt den 18. jan. 1945, anføres:

Hansen, der har været beskæftiget i firmaet i ca. 6 år, blev for ca. 1½ år siden valgt til tillidsmand. Firmaet beskæftigede da 12 mand. Den 10. nov. 1944 afskedigede firmaet med en uges varsel 4 af disse, deriblandt tillidsmanden. Senere er yderligere 2 mand afskedigede, og for de resterende 6 mands vedkommende er indført en arbejdsfordelingsordning, hvorefter de hver arbejder 4 dage om ugen. Tidligere har arbejdstyrken været væsentlig højere, i 1939—40 ca. 50 mand, men senere er fabrikken af besættelsesmagten blevet tvunget til i alt væsentlig at ophøre med våbenfabrikation, og det er kun i ringe omfang lykkedes at sætte produktion af anden art i gang.

— — — — —
De indklagede anfører nu, at afskedigelsen i nærværende tilfælde er begrundet i arbejdsmangel, og at alle de tilbageblevne arbejdere havde væsentlig

højere anciennitet mindst 15 års, og at det derfor må formodes at være stemmende med firmaets tarv at beholde disse i firmaets sædvanlige produktion særlig øvede arbejdere i sin tjeneste, særlig med mulighederne for genoptagelse af denne produktion for øje. Herefter hævder de indklagede, at afskedigelsen har været berettiget.

Opmanden:

Den arbejdsmangel, hvorom der tales i overenskomsten, må være en sådan, som indeholder en tvungende årsag til at afskedige tillidsmanden. Der er derhos ikke i overenskomsten nogen hjemmel for at afskedige tillidsmanden, blot fordi han har mindre anciennitet end de arbejdere, firmaet beholder i sin tjeneste. Ganske vist kan der være tilfælde, hvor det dels af hensyn til arbejderne selv, dels af hensyn til virksomhedens tarv kan være rimeligt at beholde en ældre, velljnt og øvet arbejder i stedet for en yngre tillidsmand. I nærværende tilfælde er der imidlertid det særlige — som også af klagerne fremhævede — at tillidsmanden er valgt af den samme arbejdsstyrke af ældre arbejdere, som forefindes ved afskedigelse. 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.

Der er endelig ikke — udover den blotte henvisning til anciennitetshensynet, der som nævnt ikke kan være tilstrækkeligt — oplyst noget om, at virksomhedens tarv skulle kræve tillidsmandens afskedigelse i stedet for en af de andre arbejderes. Mod

tillidsmandens optræden som sådan eller imod hans arbejde er ingen indvending gjort.

Efter det således foreliggende må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen har været uberettiget.

Se endvidere en kendelse af 8. nov. 1955:

— — — *Når man valgte at afskedige tillidsmanden, var det, fordi de 2 tilbageværende jernbindere foruden at have højere anciennitet som arbejdere i firmaet var bedre kvalificerede end tillidsmanden. Man har tidligere søgt at anvende ham på en anden afdeling på fabrikken, men han gjorde ikke fyldest der.*

Det er oplyst, at variationer i arbejdsmængden og dermed af antallet af beskæftigede arbejdere på fabrikken er et jævnlige forekommende fænomen. Når henses hertil, findes arbejderne, når de vælger — efter det oplyste enstemmigt — en arbejder med så ringe anciennitet som tillidsmand, at måtte være indstillet på, at ældre arbejdere afskediges forud for tillidsmanden, og hensynet til de 2 tilbageblivende jernbinderes højere anciennitet findes herefter ikke at kunne få afgørende betydning for sagen.

Selv om der derhos i almindelighed må tillægges arbejdsgivernes påberåbelse af driftsmæssige hensyn megen vægt, findes det dog i det foreliggende tilfælde, hvor der intet er indvendt mod valget af tillidsmand, og hvor der på mæglingsmødet var enighed om, at afskedigelsen udelukkende hidrørte fra arbejdsmangel, ikke at kunne antages, at sådanne hensyn har haft en så væsentlig betydning, at der

kan siges at have foreligget tvingende grunde til afskedigelsen.

Om det tilfælde, at tillidsmandens arbejde er sluppet op, og han afskediges, fordi andre arbejdere står midt i ufuldførte akkorder, er der afsagt et par kendelser, den første af 22. maj 1933. Om forholdene ved afskedigelsen refererer kendelsen arbejdsgiverens indberetning til sin organisation:

Hensyn til ufuldførte akkorder.

Tillidsmandens afskedigelse foretoges på grund af arbejdsmangel den 5. sept. 1932. Der var på dette tidspunkt, hvor tillidsmanden meldte sig færdig med sit arbejde, overhovedet ikke en model, der kunne sættes i arbejde. Vel var der formere, som havde noget at bestille, men de kunne på dette tidspunkt ikke afskediges til fordel for tillidsmanden, da de havde akkordsedler på det arbejde, der var under formning, og hvilket arbejde var tildelt dem flere dage forinden, og da som bekendt den arbejder, der er i besiddelse af akkordsedler på et vist antal stykker arbejde, ikke uden særlig graverende grunde kan afskediges, for akkorden er færdig, var det umuligt at tage arbejdet fra betreffende formere og give det til tillidsmanden.

Opmanden fastslår herefter kort:

Som sagen således foreligger, må opmanden gå ud fra, at formen Jens Nielsen er afskediget den 5. september 1932 på grund af, at der da ikke forelå mere arbejde til ham.

En kendelse af 18. febr. 1944 kommer ind på samme spørgsmål:

Natten mellem den 22. og 23. december 1943 blev der forøvet sabotage på Nordhavns-Værftet i Ko-

benhavn, hvorved to lyske minestryggere, der lå til reparation, blev beskadigede og sank. Den 23. december blev 8 specialarbejdere, som var beskæftigede ved reparationsarbejde dels ombord, dels i land, afskedigede, deriblandt specialarbejder Albert Nielsen, der har været ansat på værftet siden april 1938, og som siden 1941 har været tillidsmand for specialarbejderne på værftet. På tidspunktet for afskedigelsen var der 6 specialarbejdere tilbage, af hvilke een dog var sygemeldt, medens de øvrige 5 stod i forskellige fællesakkorder. Den 21. januar 1944 blev Albert Nielsen genanlagt.

Til støtte for påstanden har forbundet i alt væsentligt fremført følgende:

... idet værftet, da det stadig beskæftigede 5 specialarbejdere, havde pligt til fortsat at beskæftige tillidsmanden. Albert Nielsen var alsidig uddannet og fuldt kvalificeret til at udføre ethvert af de arbejder, som blev udført af de resterende 5 specialarbejdere. Han, der var nitter, burde have været overført til et andet nittersjak. En tillidsmand bør være den sidste, der afskediges, og det så meget mere, som han havde været ansat på værftet i omtrent 6 år, og der blandt de resterende 5 specialarbejdere var een, der omtrent lige var kommet ind i specialarbejderforbundet. Den omstændighed, at de tilbageblevne 5 specialarbejdere stod i fællesakkord og mulig ikke var færdig med det dem overdragne arbejde, har hidtil aldrig i sådanne tilfælde haft nogen betydning.

Sammenslutningen har her overfor i det væsentligste gjort følgende gældende: ... selv om det erkendes, at tillidsmand Albert Nielsen var fuldt kva-

lificeret til at udføre ethvert af de arbejder, som blev udført af de resterende 5 specialarbejdere, har der ikke været nogen pligt for værftet til at tage nogen af disse ud af deres arbejde for at kunne beholde tillidsmanden. En arbejdsgiver må have lov til selv at skønne over, af hvem han vil have et arbejde udført . . .

Opmanden fastslog:

I det foreliggende tilfælde må det anses for godtgjort, at afskedigelsen af de omhandlede 8 specialarbejdere, hvortil tillidsmanden hørte, var nødvendiggjort af arbejdsmangel. Spørgsmålet er herefter, om det havde været ledelsens pligt at overføre tillidsmanden til andet reparationsarbejde på værftet, således at en af de tilbageblevne specialarbejdere måtte vige for tillidsmanden. Det følger af reglen i overenskomstens § 2, næstsidste stykke, og »tvivlende årsager«, at en tillidsmands afskedigelse længst muligt bør undgås, men der er ikke hverken i overenskomsten eller i den ved flere opmandskendelser skabte praksis fastslået, at tillidsmanden for at undgå afskedigelse har et ubetinget krav på at blive overført til andet arbejde, som han i og for sig er kvalificeret til, når sådan overførelse vil medføre en anden arbejders afskedigelse. Der må indrømmes arbejdsgiveren som den, der leder og fordeler arbejdet, et vist friere skøn, og det må i det enkelte tilfælde komme an på, om der fra arbejdsgiverens side er udvist fornøden loyalitet overfor tillidsmandsinstitutionen. Efter alt foreliggende og navnlig når henses til arbejdsmanglens art samt til, at tillidsmanden blev genantaget som den første af de afskedigede specialarbejdere, findes der ikke at

være grundlag for at statuere, at der foreligger nogen overenskomststridig afskedigelse af tillidsmand Albert Nielsen. Herefter vil frifindelsespåstanden være at tage til følge.

I dette tilfælde fremgår det i hvert tilfælde ikke af kendelsen, at afskedigelsen ikke kunne ske under den løbende akkord, hvilket i reglen synes at måtte være forudsætningen for under i øvrigt lige forhold at afskedige tillidsmanden først. For så vidt det i almindelighed udtales, at der tilkommer arbejdsgiveren et friere skøn over afskedigelsen af en tillidsmand, når han i øvrigt viser loyalitet over for tillidsmandsinstitutionen, kan jeg ikke tiltræde kendelsen. En sådan opfattelse betyder en udhuling af tillidsmandsbeskyttelsen. Det må i alle tilfælde kunne dokumenteres over for voldgiftten, at tvingende grunde har foreligget, uden at man kan henvise til den almindelige formodning for arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, jfr. s. 222 f.

Ingen gen-
antagelsespligt
ved afskedigelse
p. gr. af
arbejdsmangel.

Når en tillidsmand lovligt er afskediget på grund af sit eget forhold bliver der naturligvis ikke spørgsmål om, at arbejdsgiveren skal genantage ham. Hans tillidsmandsfunktioner må være definitivt ophørte. Afskediges en tillidsmand som følge af arbejdsmangel og ganske uden egen skyld, ville det være nærliggende at antage, at der ved udvidelse af arbejdsstyrken måtte være en pligt til genantagelse af tillidsmanden frem for andre arbejdere. En sådan pligt har imidlertid ingen hjemmel i de gældende tillidsmandsbestemmelser,¹⁾ og det er ved talrige voldgiftskendelser fastslået,

¹⁾ Dette udelukker dog ikke, at der kan være givet tillidsmanden eller arbejderne i almindelighed, herunder tillidsmanden, særligt tilsagn om genantagelse. Om fortolkningen af et sådant tilsagn handler en kendelse af 3. september 1957 vedrørende lukning af en cementfabrik.

at en egentlig pligt til genantagelse af en med rette afskediget tillidsmand ikke består. Hvis arbejdsgiveren lovligt har afskediget tillidsmanden på grund af arbejdsmangel, kan han uden at dokumentere tvingende grunde dertil forbigå tillidsmanden ved genantagelse.

Spørgsmålet er for første gang påkendt af Den faste Voldgiftsret ved kendelse af 28. sept. 1921¹⁾). Efter at en virksomhed havde været standset i ca. 5 måneder af mangel på ordrer, genantoges de fleste af arbejderne, men ikke tillidsmanden. For Den faste Voldgiftsret forlangte Textilarbejderforbundet vedkommende arbejdsgiverorganisation tilpligtet at deltage i voldgift om, hvorvidt undladelsen af at genantage tillidsmanden var et brud på de gældende tillidsmandsregler. Retten udtalte:

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 Ludvig Petersens genantagelse. Det lange tidsrum, hvori fabrikken har været fuldstændig standset, på grund af manglende beskæftigelse, og hvorved Ludvig Petersens tillidsmandshverv er ophørt, må stille fabriksledelsen frit

¹⁾ I sag nr. 495.

med hensyn til, hvem den ville antage som arbejdere, da driften genoptoges¹⁾.

Spørgsmålet er atter påkendt ved en faglig voldgiftskendelse inden for skotojsbranchen afsagt den 3. maj 1926. Efter en standsning af en skotojsfabrik i januar-februar 1926 var tillidsmanden ikke genantaget, idet det angaves, at der ikke var brug for ham, men at man iøvrigt måtte være lige så frit stillet som over for enhver anden arbejder. Opmanden udtalte efter først at have citeret fagets tillidsmandsbestemmelse:

Denne bestemmelse er åbenbart indføjet i overenskomsten som værn for klubformændene, idet disse er på udsatte poster og som ordførere for arbejdernes krav ikke let vil kunne undgå at mishage og derved vil komme til at stå på svage fødder, hvilket igen vil medføre, at det vil blive vanskeligt at få kvalificerede folk frem som klubformænd, med mindre de nyder særlig beskyttelse. Men reglen findes ikke at kunne få anvendelse i nærværende forhold, hvor der foreligger del, at der er foregået en lovlig afskedigelse af en hel afdeling på ubestemt tid — en forholdsregel, som må antages at skyldes de faktisk vanskelige forhold for skotojsindustrien på pågældende tidspunkt, hvorved bemærkes, at der ikke er nogen grund til at antage, at fabrikken skulle have foretaget et så omfattende skridt som lukning for ubestemt tid alene for at få lejlighed til at blive en tillidsmand kvit.

Idet der herefter findes at mangle hjemmel i den gældende overenskomst for det af forbundet rejste

¹⁾ Hvor sagen ikke var så klar som i det foreliggende tilfælde, er lignende spørgsmål dog henvist til faglig voldgift, se kendelse af 23. febr. 1933 i sag nr. 1734.

krav og med bemærkning, at det herefter ikke bliver nødvendigt at gå ind på spørgsmålet, hvorvidt Hindsberg har været kvalificeret til at indgå i en plads, da fabrikken genoptog arbejdet.

Et bestemt tilsagn om genantagelse antoges derimod bevist i et andet tilfælde behandlet i en kendelse af 28. juli 1922:

Smed A. Topp havde i en 14—15 år arbejdet på Maglekilde Maskinfabrik, Roskilde, 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, Topp vedrørende, ved henvendelse til sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark i november d. år mæglingsmøde afholdt. I mæglingsmødet samme måned — hvor Topp 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, hvorunder det forud-

sættes, at Topp, når lejlighed gaves, blev beskæftiget af fabrikken. Topp 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 værklojsnogle . . .

Opmanden:

For så vidt sammenslutningen principielt har hævdet, at Topp må anses afskediget allerede i januar 1921 på det berettigede grundlag: arbejdsmangel, må dette anses at stride mod det efter del ovenfor anførte oplyste, særlig at det ubestridt da blev antydet ham, at han ikke var afskediget, og at han ved mægglingsmødet i november f. år forudsattes på visse vilkår at være i fabrikkens arbejde.

Da der dernæst mellem parterne er enighed om, at Topp 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 Topps 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 Topp aftalte og ved mægglingsmødet 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.

Undertiden har man været inde på den tanke, at man skulle kunne skelne mellem »afskedigelse« og »hjemsendelse« på grund af arbejdsmangel. I forhold, hvor der ikke består gensidigt opsigelsesvarsel, kan det ikke sjældent ske, at der indtræder en kortvarig afbrydelse i arbejdsforholdet, uden at det er ensbetydende med, at den pågældende arbejder mister sin tilknytning til virksomheden. Forholdet er imidlertid det, at arbejdsgiveren ikke er bundet til at genantage en hjemsendt arbejder, medmindre det særlig er lovet ham. Omvendt er arbejderen ikke forpligtet til at holde sig til disposition, men kan når som helst tage andet arbejde. Den faglige Voldgiftspraksis har derfor vægret sig ved at godkende en sondring mellem definitiv afskedigelse på grund af arbejdsmangel og »hjemsendelse«, der skulle være forbundet med genantagelsespligt. I en kendelse af 10. febr. 1929 hedder det således:

I et arbejdsforhold som det foreliggende, hvor der lige så lidt for tillidsmand som for andre arbejdere gælder opsigelsesvarsel, idet enhver arbejder kan gå når som helst, er »hjemsendelse« ensbetydende med afskedigelse. Hvis »hjemsendelsen« har været berettiget, kan opmanden ikke se rellere 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. I det foreliggende tilfælde angiver aktieselskabet, at hjemsendelsen skyldtes arbejdsmangel, og hvis dette anbringende må skønnes rigtigt, ses det ikke, at forbundets påstand er befojet, da ifølge bestemmelsen en tillidsmand kan afskediges uden varsel på grund af arbejdsmangel.

Samme resultat blev påny fastslået ved en voldgiftskendelse af 18. nov. 1932, hvor det ikke fra forbundets side var bestridt, at tillidsmanden var lovlig hjemsendt den 1. okt. Men man henviste til, at det på grund af det omhandlede arbejdes vekslende omfang hyppigt forekom, at en arbejder midlertidigt var uden beskæftigelse. Når man under sådanne forhold definitivt ville skille sig af med tillidsmanden, måtte der foreligge tvingende grunde og gives to måneders opsigelsesvarsel. I kendelsen afvistes denne argumentation fuldstændig:

Det må anses for uløveligt, at Bergstrøm 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 tariffbestemmelse.

Under disse omstændigheder ses den citerede tariffbestemmelse, 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.

En kendelse af 22. maj 1933 fastslår ligeledes, at der ikke tilkommer en lovligt afskediget tillidsmand nogen overenskomstmæssig ret til genantagelse. Under denne sag påberåbtes det ikke blot, at tillidsmanden kun havde opfattet forholdet som en »hjemsendelse«, men tillige, at der ved afskedigelsen var stillet ham i udsigt, at han ville blive genantaget, når der påny blev arbejde. Da virksomhedens ledelse imidlertid anførte, at der ikke var stillet tillidsmanden genantagelse i udsigt på anden måde, end man altid gjorde det ved en afskedigelse på grund af arbejdsmangel, toges intet hensyn hertil.

I en kendelse af 27. febr. 1933 var der også spørgsmål om betydningsen af et tillidsmandens givet tilsagn:

Den 31. december 1931 fik det sjak, hvortil Nielsen horte, besked om, at der i øjeblikket ikke var arbejde til dem: de kom imidlertid igen i arbejde fra 14. januar til 3. februar, fra 1. til 3. marts, fra 29. marts til 3. august, fra 12. august i nogle få dage og endelig fra 18. til 28. oktober. Den 29. oktober 1932 afgik samtlige nillersjak fra værftet, da dette ikke havde arbejde til dem, og senere er Nielsen ikke blevet taget i arbejde på værftet.

Forbundet hævder, at firmaet efter d. 29. oktober 1932 har været pligtig at tage Nielsen i arbejde, og at grunden til, at dette ikke er sket, må søges i, at man på grund af hans optræden som tillidsmand under en opstået divergens har iværksat en økonomisk forfølgelse af ham.

Forbundet støtter sin påstand herom på, at nittemesteren, da sjakkets arbejde horte op d. 31. dec. 1931, beroligede Nielsen med, at dette ikke skulle betragtes som en afskedigelse, og at han, når hans

sjak kom i arbejde, selvfølgelig kom i arbejde sammen med sjakket, så længe han var tillidsmand. Dette løfte blev også opfyldt indtil 29. oktober 1932. Den 25. oktober gav overingenior Gundestrup imidlertid under den for nævnte divergens tillidsmanden skylden for denne, og trods tillidsmandens protest fremsatte overingenioren den trusel over for tillidsmanden, at dette kunne blive en farlig historie for ham og muligvis medføre hans afsked. Senere er sjakket blevet genantaget, men ikke Nielsen . . .

I øvrigt bestrider sammenslutningen, at nittemesteren har haft myndighed til at give Nielsen det påberåbte løfte d. 31. december 1931, og at sådant løfte er blevet givet.

Opmanden må give sammenslutningens påstand medhold. Den påberåbte bestemmelse i overenskomstens § 2 kan ikke finde anvendelse i et tilfælde som det foreliggende, hvor tillidsmanden sammen med alle nittesjakkene er blevet afskediget, fordi værftet manglede arbejde til dem, og hvor der altså har foreligget en i arbejdsmangel begrundet tvingendes årsag til afskedigelsen.

Efter dette resultat bliver der ikke anledning til at komme ind på spørgsmål om, hvor vidt der måtte have foreligget en uberettiget afskedigelsestrusel mod Nielsen fra overingenior Gundestrups side, men det skal dog bemærkes, at forbundet ikke imod overingeniørens benægtelse har ført noget bevis derfor.

Særlig grel bliver manglen på tillidsmandsbeskyttelse, hvor genantagelser begynder ganske få dage efter tillidsmandens afskedigelse. Herom foreligger en kendelse af 6. febr. 1932:

Den 5. eller 7. oktober 1931 blev sadelmagersvendene A. Andersen, Otto Christensen og Helge Petersen, der på den tid var de sidste 3 sadelmagere i arbejde på Dansk Karosserifabrik, hvor der ellers kan være beskæftiget indtil 8 mand i den branche, afskedigede eller midlertidig hjemsendte, da der den dag kun havde været 4 timers arbejde.

Parterne har været uenige om, hvorvidt man her skulle tale om afskedigelse eller midlertidig hjemsendelse, men forskellen findes uden interesse, da realiteten i begge tilfælde er afskedigelse, således at, hvis firmaet igen får tilstrækkeligt arbejde, har vedkommende arbejdere en chance for genantagelse, hvis han da ikke i mellemtiden har fået andet arbejde.

Allerede den 8. oktober blev Otto Christensen genantaget, og den 5. november blev Helge Petersen genantaget.

Foreningen bestrider ikke karosseriets ret til at afskedige ham, når der ikke er arbejde, men når en yngre mand allerede dagen efter kan få arbejde igen, og en måned efter igen en yngre mand, benægter foreningen firmaets ret til på den måde at holde tillidsmanden hen, idet det ser ud til, som om der først foretages en generel afskedigelse for også at blive af med tillidsmanden, og derefter holde ham så længe som muligt udenfor.

Karosseriet har hertil anført, at det i virkeligheden ikke er nogen stemning mod Andersen, der har givet sig udslag i denne afskedigelse og senere ikkegenantagelse af ham, men når de to yngre svende er engageret først, er det udelukkende, fordi de fin-

des bedre kvalificerede, navnlig til det arbejde, der kom i oktober og november. Karosseriet har da også tilbudt at genantage Andersen som nr. 3, så snart der bliver arbejde nok, og dette tilbud står fremdeles ved magt, også efter denne sag.

Opmanden udtaler:

Forelobig bemærkes, at det forhold, som § 14 særlig tager sigte på er, at en tillidsmand ikke kan afskediges umotiveret, blot fordi firmaet er ked af ham i hans egenskab af kammeraternes tillidsmand, men der er i denne sag ikke oplyst noget om, at der har været en konflikt i firmaet, hvorunder dette har følt sig generet af tillidsmanden eller lignende, og der må derfor gåes ud fra, at afskedigelsen skyldes mangel på arbejde.

Hvis nu sagen havde ligget sådan, at det var åbenbart, at firmaet slet ikke ville have tillidsmanden tilbage, kunne der måske have været grundlag for en eventuel anvendelse af § 14, men når firmaet tilbyder at tage tillidsmanden igen som nr. 3 af de genantagne arbejdere, er der ingen anledning til her at tale om en forfølgelse, der kunne medføre erstatningskrav. Om Andersen for tiden må betragtes som tillidsmand eller ikke, er i dette tilfælde uden betydning, thi afskedigelsen må efter det oplyste betragtes som lovlig, og der har ikke siden den 8. oktober 1931 været arbejde for mere end 1—1½ mand. Meningen med § 14 er jo ikke, at tillidsmanden har krav på at være den sidst afskedigede og den først genantagne, men kun at hans stilling ikke i firmaets øjne bør gøre ham så misliebig, at han holdes udenfor arbejdet, så længe som han kan undgås, og når stillingen som nr. 3 står ham åben

på et værksted, hvor der i juli måned 1931 var beskæftiget 8 mand, kan man ikke tale om en udelukkelse, der berettiger til erstatning.

En anden kendelse¹⁾ af 15. jan. 1944 angår et lignende forhold:

Fra dec. 1941 har hos firmaet Bahn & Ostensfeld arbejdet en isolator Chr. Nielsen, 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 Chr. Jensen 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 Chr. Jensen.

Fra forbundets side gjordes gældende, dels at tillidsmanden skulle have været sat i arbejde ved sin hjemkomst fra ferie i stedet for en af de andre arbejdere, dels at hans arbejdsforhold trods den midlertidige afbrydelse først kunne betragtes som ophørt ved den endelige tilkendegivelse af, at han ikke ville komme i arbejde igen. Da afskedigelsen derhos formentes uberettiget, kræves der erstatning til tillidsmanden. I kendelsen hedder det:

¹⁾ Afsagt af forfatteren af denne bog.

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 isolatorer, der var i arbejde den 2. aug., fuldendte arbejdet. Herefter kommer afgørelsen i det væsentlige til at 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 materiale-mangel. Til gengæld har de ofte krav på ventepenge. Når derimod timelønnede arbejdere forlader arbejdet, står 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. Indklagedes påstand om frifindelse vil derfor være at tage til følge.

De uheldige følger af manglende beskyttelse mod undladt genantagelse træder også stærkt frem i en kendelse af 23. marts 1938:

Svend Henry Olsson har været beskæftiget hos A/S Laurids Jensen & Co. i cirka 9 år, hvoraf han har været tillidsmand de sidste 4 år. Den 20. novbr. 1937 afskedigede selskabet på grund af arbejdsmangel 10 mand, hvorefter der var 5 mand tilbage, og den 15. december afskediges yderligere 3 mand, deriblandt Olsson. 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 Olsson ikke var blevet genantaget. — Mæglingsmøde afholdtes den 25. januar 1938 og timandsmøde den 5. februar 1938.

Under mæglingsmødet oplystes, at selskabet ikke mere ønskede at beskæftige Olsson, og for voldgifts-

retten har selskabets direktør erklæret, at han benyttede sig af arbejdsmanglen den 15. december 1937 til at komme af med Olsson, 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 Olssons arbejde.

Forbundet gør gældende, at grunden til afskedigelsen og til nægtelsen af genantagelse må søges i Olssons stilling som tillidsmand, hvilket ikke kan være lovligt efter overenskomsten . . .

Opmanden fastslog:

Det er oplyst for voldgiftsretten, at der i selskabet var og stadig er arbejdsmangel, og at de 2 mand, der blev tilbage, da Olsson 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 Olsson, 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 genantages, 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 Olssons arbejdskraft, har af-

skedigelsen været lovlig, og da overenskomstens bestemmelser om tillidsmand intet indeholder om genantagelse, findes der ikke at kunne gives forbundet medhold i dets principale påstand.

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 Olsson, og at det må antages, at ikkegenantagelsen af Olsson 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« 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.

Netop denne kendelses rigtighed kan imidlertid med føje kritiseres. Selv om arbejdsgiveren kan undlade at genantage en tillidsmand uden at dokumentere tvungne grunde hertil, er det forudsat i flere af de afsagte kendelser, at stillingen er en anden, hvis undladt genantagelse udelukkende er motiveret med, at tillidsmanden har været sine kammeraters talsmand. I så fald foreligger der sabotage af tillidsmandsinstitutionen. Det kan derfor ikke billiges, at arbejdsgiveren kan undlade at oplyse motivet til ikke at genantage tillidsmanden; i analogt tilfælde, nemlig hvor der er tale om afskedigelse af en arbejder, som uden at have været egentlig tillidsmand, har repræsenteret arbejderne eller deres organisation, forlanger Den faste Voldgiftsret i hvert fald angivet et ikke-organisations-

fjendtligt motiv for at akceptere opsigelsens lovlighed¹⁾).

Fremdeles kan nævnes en kendelse af 10. apr. 1957, hvori det hedder:

Af det for voldgiftsretten oplyste fremgår del, at der på virksomheden henimod jul opstod mangel på beskæftigelse, hvorfor svendene, efterhånden som arbejdet slap op, fik deres afsked, og den 21. december lukkede virksomheden. Efter nytår begyndte virksomheden atter at genantage svendene, men da tillidsmanden den 4. januar 1957 henvendte sig på virksomheden og forespurgte, hvorfor han ikke var blandt de genantagne, fik han det svar, at man ikke ønskede at beskæftige ham mere, fordi man ikke havde været tilfreds med hans arbejde, og specielt fordi han havde nægtet at rette på en sofa.

— — —

Tapelserersvend Tage Nielsen har forklaret, at han blev valgt som tillidsmand den 1. maj 1956. Han har erkendt, at han ikke hører til dem, der arbejder hurtigst, men del er ikke noget nyt for virksomheden, da han — med afbrydelser — har været beskæftiget der i ca. 11 år. Han har det indtryk, at man, efter at han blev valgt til tillidsmand, i højere grad har rettet kritik mod hans arbejde.

Fabrikant A. V. Jensen og virksomhedens værkfører har forklaret, at Tage Nielsen blev afskediget på grund af arbejdsmangel sammen med virksomhedens øvrige arbejdere. Når man ikke har genantaget ham, skyldes det alene, at man gennem længere tid ikke har været tilfreds med hans arbejde.

¹⁾ Knud Illum, Den kollektive Arbejdsret s. 188, jfr. kendelser i sagerne nr. 20, 1289 og 2702.

Man har aldrig haft nogen uoverensstemmelser med ham i anledning af den måde, på hvilken han har bestridt sit hverv som tillidsmand.

Efter opmandens opfattelse findes der i det under sagen fremkomne ikke holdepunkter for at statuere, at afskedigelsen skulle være motiveret ved Tage Nielsens virksomhed som tillidsmand. Som sagen foreligger må der gås ud fra, at tillidsmanden er afskediget sammen med de andre svende ved virksomhedens lukning på grund af mangel på beskæftigelse. Herefter, og da en tillidsmand, der er lovlig afskediget, ikke ses at have overenskomstmæssig ret til genantagelse, hverken som tillidsmand eller almindelig arbejder på virksomheden, findes fabrikanten at have været frit stillet med hensyn til, om han ville genantage Tage Nielsen, og der ses under de således foreliggende omstændigheder ikke at være grundlag for at tage forbundets påstand til følge.

Som det udtales i den s. 249 gengivne kendelse, ventes det som det normale, at tillidsmanden genantages. Selv om motiveringen for ikke-genantagelse i hvert enkelt tilfælde måtte være en sådan som i og for sig er legitim, vil det derfor også være et ulovligt, overenskomststridigt forhold, hvis en virksomhed i udstrakt grad benytter sig af afskedigelse på grund af arbejdsmangel til at blive af med den ene tillidsmand efter den anden uden at godtgøre tvungne grunde. I den s. 188 omtalte sag om ingeniør Gundestrups forhold til arbejderne hos Burmeister & Wain var der bl. a. fremdraget en række tilfælde fra 1927 til 1933, hvor genantagelse var undladt, hvilket gav Den faste Voldgiftsret anledning til følgende udtalelse:

Hvad angår de af de indklagede fremførte tilfælde af afskedigelser, er forholdet det, at de pågældende arbejdere, der enten var tillidsmænd eller havde deltaget i forhandlinger med ledelsen, er blevet afskediget på grund af arbejdsmangel og senere, da der atter var brug for arbejdere af samme slags, ikke er genantagne, men nye arbejdere taget ind i deres sted. Hvis man systematisk udelukker tillidsmænd, der under forhandling har haft en anden mening om foreliggende spørgsmål end ledelsen, fra genantagelse, underminerer man selvsagt tillidsmandsinstitutionen. Nogle af de foreliggende tilfælde synes at vise, at ledelsen har været vel hårdhændet i så henseende, og selv om overenskomsten ikke hjemler tillidsmænd en fortrinsvis ret til genantagelse, er det i overenskomstens ånd, at de ikke gøres til genstand for forfølgelse, fordi de ved forekommende lejlighed har udtalt deres fra ledelsens divergerende mening.

Sammenfattende kan man sige, at tillidsmandsstillingen er beklageligt svag i tilfælde, hvor tillidsmanden afskediges på grund af arbejdsmangel, omend ikke fuldt så svag, som man efter de afsagte kendelser kunne formode. Undladt genantagelse af en tillidsmand vil altid bringe utilfredshed med sig; undertiden har det også givet anledning til ulovlige arbejdsstandsninger. Skønt arbejdsgiveren i og for sig er i sin gode ret, når han betjener sig af en midlertidig arbejdsmangel til at skille sig af med tillidsmanden, vil han alligevel oftest vige tilbage for et sådant skridt. Skulle de gældende regler ændres, måtte man i hvert fald fastsætte en frist, ved hvis udløb en ubetinget pligt til at genantage tillidsmanden måtte bortfalde. Dette

ville på den anden side kunne medføre, at arbejdsgiveren efter fristens udløb ville føle sig friere stillet end nu, således at ændringen ville kunne virke mod sin hensigt.

I de tilfælde, hvor arbejdskontrakten kan ophøre uden opsigelse fra nogen af siderne, vil en afbrydelse af arbejdsforholdet, der skyldes sygdom, arbejdsstandsning, ferielukning og lignende, i almindelighed have en lignende betydning som en afskedigelse. Arbejderen er ikke mere bundet til sin plads, men kan søge arbejde andetsteds, medens han, når hindringen for arbejdets fortsættelse er bortfaldet, kan modtages på arbejdspladsen med den besked, at der ikke er arbejde til ham. At forholdet i hvert fald er således med hensyn til arbejderne i almindelighed, fremgår af en kendelse afsagt den 7. august 1943. En tillidsmand var blevet syg den 30. oktober 1942. Straks efter at han var blevet rask, henvendte han sig den 26. marts 1943 til firmaet, og der blev stillet ham i udsigt. at han skulle komme i arbejde igen. To dage senere modtog han imidlertid brev om, at der intet arbejde var, og man bad om oplysning om, hvor hans værktøj skulle sendes hen. Ved kendelsen blev det fastslået, at arbejdsgiverens handlemåde var berettiget, allerede fordi der i over 3 måneder havde været færre end 5. og tillidsmandshvervet derfor var bortfaldet, (jfr. s. 22). Men iøvrigt udtalte opmanden:

Genantagelses-
pligt i visse andre
tilfælde.

At Jorgensen trods fraværelse fra firmaet stadig skulle være i engagement hos firmaet, kunne imidlertid kun begrundes med hans egenskab af tillidsmand — — —.

For den almindelige arbejders vedkommende er der således ingen grund til at skelne mellem »hjemsen-

delse« og »afskedigelse«. Men for tillidsmandens vedkommende kan man ikke altid blive stående ved, at han, fordi han en kort tid er uden for arbejde, skal betragtes som afskediget. Herom handler også en kendelse af 26. april 1933:

Hos A/S H. Rasmussen & Co. 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 Roat Nielsen, der har arbejdet i aktieselskabets stoberi i henved 10 år og været tillidsmand siden den 15. september 1931. Hjemsendelsen skete, for så vidt angår maskinformerne, på den måde, at stobemesteren den 22. december 1932 sagde til Roat Nielsen: »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. Roat Nielsen 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. Roat Nielsen 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.

Fra forbundets side gjordes det gældende, at der forelå en afskedigelse af tillidsmanden uden tvingende grunde; arbejdsgiveren anførte herimod, at den stedfundne standsning i arbejdet ikke kunne sidestilles med tidligere julelukninger. Firmaets omsætning var i 1932 sunket med ca. 40 pct., og det var derfor besluttet, at to af firmaets afdelinger skulle lukkes indtil videre fra nytår, deriblandt maskinformeriet, hvori tillidsmanden var beskæftiget. Maskinformerne var derfor blevet afskediget på grund af arbejdsmangel. Mellem jul og nytår og i den nærmest følgende tid var der imidlertid indløbet så mange ordrer, at maskinformerne kunne beskæftiges i nogen grad, og forskellige tilfældige grunde medførte, at arbejdet i maskinformeriet i løbet af januar øgedes betydeligt. Men dette formentes ikke at kunne medføre, at tillidsmanden havde krav på genantagelse.

Opmanden udtalte:

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 for-

holde sig over for Roat Nielsen, 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.

Af kendelsen kan formentlig uddrages den almindelige regel, at en hjemsendelse, der beordres af andre grunde end arbejdsmangel, som regel vil være forbundet med pligt til at genindkalde tillidsmanden, så snart der er arbejde til ham. Ved valget mellem flere arbejdere må tillidsmanden have en tilsvarende fortrinsret som den, der gælder ved afskedigelse. Når man gør denne forskel på arbejdsmangel og andre standsninger i driften, beror det på, at de sidstnævnte standsninger på forhånd er af begrænset karakter. Så snart ferien er omme, eller en ombygning gennemført, er det hensigten, at arbejdet skal i gang igen. Selv om en arbejdsmangel måske undertiden kan forudses at blive kortvarig, er den dog af en på forhånd mere uoverskuelig karakter.

Selv om arbejdsafbrydelsen beror på tillidsmandens sygdom, må det sikkert som hovedregel gælde, at han efter helbredelsen har krav på at genoptage arbejdet. Men hvis sygdommen er langvarig, kan det ikke udelukkes, at den efter omstændighederne kan berettige arbejdsgiveren til at foretage en afskedigelse af til-

lidsmanden, der i så fald må ske med 2 måneders varsel¹⁾).

Langt mere tvivlsomt er det, hvorledes man skal forholde sig med hensyn til tillidsmandens stilling ved strejke og lockout. Undertiden er det hævdet, at strejker og lockouter ikke medfører en endelig afbrydelse af arbejdsforholdet, men kun en suspension. Men denne opfattelse er i hvert fald ikke rigtig for de almindelige arbejderes vedkommende. De har ikke pligt til at holde sig til disposition ved arbejdets genoptagelse og ikke ret til at forlange genantagelse ved arbejdsstandsningens ophør. Snarere må man se retten til at deltage i arbejdsstandsningen som et udslag af den almindelige ret til at bringe arbejdsforhold til ophør. Da det imidlertid er det normale, at arbejdsforholdet genoptages, når den konflikt, der gav anledning til arbejdsstandsningen, er bragt til ophør, synes stærke hensyn til arbejdernes frie valg af tillidsmand at tale for at anerkende tillidsmandens ret til genantagelse. medmindre hans forhold under konflikten har afgivet tvingende grunde til at undlade genantagelse.

Spørgsmålet om genantagelse efter arbejdsstandsning kan dog ikke siges at være afklaret i praksis. En kendelse af 12. sept. 1918 fastslår vel, at arbejdsgiveren efter en ulovlig arbejdsstandsning måtte godtgøre tvingende grunde til ikke at genantage tillidsmanden, men støtter resultatet på en skrivelse fra arbejdsgiveren angående konfliktens bilæggelse og arbejdets genoptagelse, hvori der var givet tilsagn om arbejdernes genantagelse²⁾).

¹⁾ At to måneders opsigelsesvarsel skal gives, betyder selvsagt ikke uden videre, at tillidsmanden nu skulle få krav på løn under sygdommen.

²⁾ Se om kendelsen også s. 157.

En kendelse af 27. sept. 1934 angik følgende forhold. Medens der under en sømandsstrejke herskede et spændt forhold på arbejdspladserne i Esbjerg, forlod tillidsmanden efter et ordskifte den 16. april 1934 arbejdet. De to følgende dage var alt arbejde nedlagt. Den 19. april undlod arbejdsgiveren ved arbejdets genoptagelse at genantage tillidsmanden.

Opmanden udtalte:

Det ville derfor være urigtigt ligefrem »at tage ham på ordet« og betegne hans bortgang den 16. april om eftermiddagen som en direkte opsigelse, hvorved også må erindres det i 10 år i det store og hele gode samarbejde.

Det er på den anden side ikke bevist, at der var truffen en udtrykkelig aftale om, at Mikkelsen skulle genengageres som drejer. Efter de refererede slutningsord mellem Rosendahl og fabrikanten var spørgsmålet svævende og uløst, ligesom forståelsen af, hvad Mikkelsens bortgang den 16. april skulle betyde. Stillingen er herefter den, at Mikkelsen den 9. april ikke havde taget sin afsked, men fik den, og at fabrikken ikke senere har bundet sig til at antage ham igen.

Spørgsmålet bliver herefter kun, om afskedigelsen er tilstrækkelig begrundet i »tvingende årsager«. Medens sådanne ikke har foreligget før den 16. april, kan det nok siges, at stemningerne og begivenhederne mellem den 16. og 19. april havde fremkaldt et sådant modsætningsforhold mellem fabrikanten (og værkføreren) på den ene side og tillidsmanden på den anden side, at et fortsat samarbejde kunne støde på afgørende vanskeligheder

ud fra en -- rigtig eller urigtig -- følelse af en forskydning af det indbyrdes magtforhold.

Fabrikanten findes herefter at have haft ret til ikke at genantage, d. v. s. afskedige tillidsmanden, der dog kun kan afskediges med 2 måneders varsel.

Som det vil ses, giver kendelsen nærmest støtte for den antagelse, at tillidsmandsbeskyttelsen vedvarer uden hensyn til iværksat arbejdsstandsning. Men spørgsmålet var ikke genstand for strid mellem parterne, idet arbejdsgiveren kun støttede sin påstand på, at tillidsmanden havde forladt sit arbejde, allerede dagen før arbejdsstandsningen blev iværksat.

Hvis en tillidsmand er afskediget med urette, kunne man være af den formening, at arbejdsgiveren måtte genantage ham, men dette støder på hindringer af forskellig art. Der er vist nok kun to kendelser, der samtidig med at fastslå, at der har foreligget en ulovlig afskedigelse, har indeholdt bestemmelse om, at tillidsmanden ville være at genindsætte i sin tidligere stilling, skønt påstand herom ofte har været nedlagt. I en kendelse, der er afsagt den 22. sept. 1918, hedder det herom¹⁾:

Ulovligt afskediget
tillidsmand gen-
indsættes ikke.

Under hensyn til, at fabriksledelsen ved sin ikke helt heldige optræden overfor Svensson nærmest er den, der bør have ansvaret for, at situationen tilspidsede sig så stærkt, og til at fabriksledelsen havde adgang til effektivt at hævde sit standpunkt uden i øjeblikket at prisgive sin interesse, medens Svensson ikke havde tilsvarende mellemvej, må retten finde, at det var uberettiget af firmaet Klem & Krüger at afskedige Svensson, hvorfor der vil være at give klagerne medhold i deres påstand.

¹⁾ Se iøvrigt om kendelsen s. 136.

Det kan imidlertid ikke ses af kendelsen, om arbejdsgiveren for det tilfælde, at afskedigelsen kendtes uberettiget, havde protesteret mod genantagelse. Har sådan protest ikke været fremsat, er kendelsens betydning ringe¹⁾.

Den anden kendelse, der er afsagt af forfatteren af denne bog, er anført s. 178 ff. Den er for så vidt bemærkelsesværdig, som genantagelsen i dette tilfælde blev påbudt mod en klar indsigelse fra arbejdsgiveren.

Bortset fra disse enkeltstående tilfælde har man bestandig vægret sig ved at tage påstanden om genantagelse til følge. Grundlaget for denne udvikling kan søges i en kendelse af Den faste Voldgiftsret afsagt den 15. febr. 1913, hvori det hedder:

Det må vel nu erkendes som almindelig dansk retsgrundsætning, 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 imod arbejdsgiverens vilje, og at han for uberettiget afskedigelse kun får et erstatningskrav; men der må gives klagerne medhold i, at forholdet her har den ejendommelighed i modsætning til almindelige private kontraktforhold, at der ved siden af den privates individuelle krav på

¹⁾ Kendelse af 26. april 1933 (s. 264) citeres af Riise i U. f. R. 1945 B. s. 9 som eksempel på afgørelser, der påbyder genindsættelse. Det hedder dog i kendelsen kun:

Efter alt det foreliggende findes den ham hos firmaet tilkommende erstatning at kunne fastsættes til 600 kr., således at han derved anses fyldestgjort for tiden, indtil han genantages som maskinfører hos firmaet og genindsættes som tillidsmand forudsat, at dette sker ikke senere end 15 dage fra nærværende kendelses dato at regne.

I kendelsens konklusion statueres således, at afskedigelsen var uberettiget, og at der skal svares en erstatning på 600 kr. Kendelsen forudsætter derfor kun, at undladt genantagelse efter dommen vil kunne give anledning til, at der påny rejses sag og tilkendes yderligere erstatning.

skadesløsholdelse i anledning af en ulovlig afskedigelse går en kollektiv interesse af betydelig vægt, idet det for arbejderne og deres organisation må være af den største vigtighed, at det ikke for arbejderen er forbundet med nogen afskedigelsesrisiko at overtage stillingen som sine kammeraters talsmand, og at der i tilfælde af overgreb i så henseende ydes oprejsning ikke blot til den enkelte arbejder for det individuelle tab, men til organisationen for det skete overenskomstbrud.

Men i hvert fald i nærværende tilfælde findes denne oprejsning ikke at burde gå ud på fremtvingelse af den afskedigedes genindsættelse, men på en bod for det overenskomststridige forhold.

Efter at retten derefter havde udviklet, at tillidsmanden i hvert fald havde gjort sig skyldig i et forhold, der kunne medføre, at hun ikke mere fungerede som tillidsmand¹⁾ siges det:

»synes hendes genantagelse i nærværende tilfælde også at indeholde en fare for de rolige, stabile og gode arbejdsforhold på den pågældende arbejdsplads, som det er begge parter's pligt at virke for.«

Samme standpunkt har fundet udtryk i Den faste Voldgiftsrets kendelse af 15. februar 1935 angående afskedigelse af en tillidsmand hos Burmeister & Wain. I kendelsen refereres den tidligere kendelse, hvorefter det hedder:

Om denne oprejsning skal gå ud på fremtvingelse af tillidsmandens genindsættelse eller have anden

¹⁾ Jfr. s. 118.

følge, må bero på rettens skøn i det enkelte tilfælde.

Som nærmere anført i kendelsen af 27. december forrige år er det rettens opfattelse, at forholdene på Refshaleøen har givet arbejderne føje til beklagelse over ledelsen. Da det imidlertid nu må være af afgørende betydning for alle parter, at der kan blive mulighed for et godt samarbejde, og da personskifte under disse omstændigheder må anses for formålstjenligt, mener retten efter selskabets hele holdning over for Osbech ikke at burde genindsætte ham i hans tidligere stilling. Samtidig finder retten dog anledning til påny at indskærpe, at det må være en pligt for selskabets ledelse, at den på sin side tilvejebringer de nødvendige forudsætninger for, at samarbejdet og forhandlinger med arbejderne kan foregå på en for dem forsvarlig og hensynsfuld måde.

Ved en række faglige voldgiftskendelser har man ligeledes afvist vedkommende forbunds påstand om genantagelse af en med urette afskediget tillidsmand. Ret ofte har opmanden henvist til et bestående modsætningsforhold, som også tillidsmanden har medansvar for, eller til fejl, der, skønt de dog ikke gjorde afskedigelsen berettiget, må medføre, at genantagelse skønnes uhensigtsmæssig¹⁾.

¹⁾ Se kendelse af 5. nov. 1927, s. 128: »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 genindsættelse«. Kendelse af 8. april 1929, jfr. s. 140: »Thi det modsætningsforhold, der 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 Georg Larsens hele optræden over for hans foresatte«. Kendelse af 11. oktober 1929, jfr. s. 124: »Da der jo dog har foreligget en uregelmæssighed og til en vis grad også et meget spændt forhold, der ved en eventuel gen-

Selv i tilfælde, hvor grunden til afskedigelse har været en påstået arbejdsmangel, og hvor man ikke har påberåbt sig nogen forsømmelse eller fejl fra tillidsmanden eller et mellem ham og virksomheden bestående modsætningsforhold, har man flere gange nægtet at følge den nedlagte påstand om genantagelse. I kendelse af 29. aug. 1932, jfr. s. 223, udtaler opmanden:

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 Larsen i hans arbejde hos skibsværftet ville medføre risiko for sådanne forviklinger og ulemper, at det i virkeligheden ikke vil være til nogens tarv, om den fandt sted.

På tilsvarende måde udtales i en kendelse af 10. dec. 1939, jfr. s. 231:

indsættelse vil kunne i uberegneligt omfang indvirke på arbejdsforholdene på Strandgadeværftet findes det — selv forudsat at den faglige voldgiftsret har den fornødne kompetence i så henseende — betænkeligt at tage den af forbundet i første række nedlagte påstand til følge». Kendelse af 16. marts 1930, s. 142: »Derimod skønnes det under hensyn til tilskærer Mathiesens ovenomtalte optræden betænkeligt at statuere en pligt for fabrikken til at genantage ham». Kendelse af 22. juli 1940, jfr. s. 149, note 1: »Efter alt det foreliggende finder opmanden ikke at kunne tage forbundets påstand om, at fabrikken tilpligtes at genantage B. S. som tillidsmand, til følge».

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, således at tjenesteforholdet stadig må anses bestående, eller dog at 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 hensigtsmæssigt at pålægge en passende erstatning som følge af den uberettigede afskedigelse.

I samme retning går en kendelse af 17. januar 1944, jfr. s. 204, hvori opmanden kort udtaler:

Selv om det må antages, at der principielt ikke er noget til hinder for at fastslå, at genantagelse af tillidsmanden bør finde sted, findes det på grundlag af de under proceduren fremkomne oplysninger ikke formålstjenligt at træffe sådan bestemmelse af hensyn til at sikre rolige arbejdsforhold på værket.

Under disse forhold kan man i hvert fald kun rent undtagelsesvis have udsigt til at trænge igennem med den påstand, at en afskediget tillidsmand skal genantages. Får man medhold heri, er det tillige en følge af dansk rets almindelige regler om arbejdskontrakter, at kendelsen ikke kan gennemtvinges ved direkte tvang. Hvis arbejdsgiveren måtte sidde en faglig voldsgiftskendelse om genantagelse af en tillidsmand overhørig, vil man derimod kunne påtale hans undladelse af at efterkomme en faglig voldsgiftskendelse ved Den

faste Voldgiftsret. Denne vil da kunne ikende bod for den stedfundne overtrædelse; i tilfælde af fortsat vægring vil eventuelt ny og højere bod kunne bestemmes, indtil vægringen opgives.

Efter den stilling, som de faglige voldgiftsretter har indtaget til spørgsmålet om tillidsmandens genantagelse, bliver den almindelige følge af en uberettiget afskedigelse af en tillidsmand, at arbejdsgiveren må svare erstatning, eventuelt også bod. Ved de faglige voldgiftsretter kan der dog kun kræves erstatning, da adgangen til at idømme bod er forbeholdt Den faste Voldgiftsret. Dersom voldgiftsretten finder, at det vel har været berettiget at afskedige tillidsmanden, men at han burde have haft to måneders opsigelsesvarsel, kan erstatningen ikke overstige to måneders løn¹⁾.

Erstatning og bod
for ulovlig
afskedigelse.

Selv i tilfælde, hvor afskedigelse har været helt ulovlig, er de tilkendte erstatninger i almindeligvis ikke høje. Erstatningen kan nedsættes, hvis tillidsmanden har afslået at modtage andet passende arbejde, se således Den faste Voldgiftsrets kendelse af 17. april 1942:

Idet bemærkes, at der straks ved opsigelsen er tilbudt Walther en lignende stilling andetsteds eller forbliven hos selskabet, såfremt han ville opgive sit tillidsmandshverv, findes der ved fastsættelsen af bod for den uberettigede arbejdsstandsning i det væsentlige at kunne bortses fra økonomisk tab for Walther.

I reglen synes det imidlertid rimeligt, at en afskediget tillidsmand kan afvise andet tilbudt arbejde, så længe spørgsmålet om hans stilling som tillidsmand

¹⁾ Herom kendelser af 18. aug. 1932, 4. september 1933, 30. april 1934, 27. september 1934, 9. november 1943.

ikke er afgjort. I denne retning går en kendelse af 26. april 1933, jfr. s. 264, der samtidig statuerer, at tab, der skyldes, at tillidsmandens egen organisation har været medvirkende til sagens forhaling, ikke kan kræves erstattet. I kendelsen siges bl. a.:

Hvad angår størrelsen af den Roat Nielsen 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 Roat Nielsen selv bevirket, at han har været ubeskæftiget hos firmaet ud over en ganske kort tid. Nu følger det imidlertid, af det foran anførte, at Roat Nielsen 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 Roat Nielsen har været arbejdsløs, må firmaet være ansvarsfrit.

Afset fra, at en del af tabet kan være forskyldt af tillidsmanden eller hans organisation, må det imidlertid være det fulde tab ved afskedigelsen, der godtgøres tillidsmanden. I enkelte tilfælde synes man dog også

at have nedsat erstatningen under hensyn til, at afskedigelsen har fundet sted under formildende omstændigheder. I den s. 52 omtalte kendelse af 18. dec. 1934 tilkendtes således »efter de særlige omstændigheder« kun en erstatning til tillidsmanden på 300 kr., skønt han havde været arbejdsløs i 10 uger, og den tabte arbejdsfortjeneste herved udgjorde 800 kr.

Da Den faste Voldgiftsret i reglen viser sager om afskedigelse af tillidsmænd fra sig, jfr. straks nedenfor i teksten, er det forholdsvis sjældent, at der ud over erstatning er tilkendt bod for ulovlig afskedigelse af en tillidsmand. Ved kendelse af 15. april 1913¹⁾ tilkendtes en bod på 300 kr., hvoraf dog 132 kr. til dækning af tillidsmandens erstatningskrav. I det meget grove tilfælde hos Burmeister & Wain, hvor man afskedigede en tillidsmand umiddelbart efter, at det ved faglig voldgift var fastslået, at der ikke forelå tvingende grunde til afskedigelse²⁾, tilkendes 10.000 kr. til organisationen og 5.000 kr. til tillidsmanden. For så vidt angår den meget store erstatning, der herved ydedes tillidsmanden, kan afgørelsen kritiseres. Efter loven om Den faste Voldgiftsret tilfalder boden den skadelidende i den udstrækning, hvori skade er sket, og herudover den klagende organisation. Ved fastsættelsen af boden til tillidsmanden til 5.000 kr. synes man også for hans vedkommende at være gået ud over den lidte skade. Endelig har Den faste Voldgiftsret ved den s. 275 omtalte kendelse af 17. april 1942, hvor man mente at kunne bortse fra erstatning til tillidsmanden, dog pålagt en bod på 1.000 kr. til organisationen for det skete brud på tillidsmandsreglerne.

¹⁾ I sag nr. 90.

²⁾ Se om kendelsen iøvrigt s. 87.

Behandling af
afskedigelsessager.

For behandlingen af sager angående afskedigelse af en tillidsmand gælder vedkommende overenskomsts bestemmelser om behandling af faglig strid. Inden for jernindustrien gælder bestemmelsen i hovedoverenskomstens § 2, sidste stk.:

Hvis den pågældende arbejderorganisation skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er modparten pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

Selv om det inden for jernindustrien er den almindelige regel, at voldgiftsbehandling kræver enighed herom, gælder dette ikke med hensyn til spørgsmålet om en tillidsmands afskedigelse¹⁾. Udtrykkelig tillægger bestemmelsen vel kun arbejderorganisationen ret til at kræve voldgiftsbehandling; ved en kendelse af 4. febr. 1927²⁾ har Den faste Voldgiftsret imidlertid antaget, at også vedkommende arbejdsgiverorganisation kunne forlange en sag om uberettiget afskedigelse, der var anlagt ved Den faste Voldgiftsret, henvist til faglig voldgift. Det hedder herom i kendelsen:

Det findes imidlertid uantageligt, at det skulle have været meningen at give den ene part, arbejderorganisationen en beføjelse til at bestemme, om den foreliggende tvist kan påkendes enten ved fagets voldgiftsret eller ved Den faste Voldgiftsret. Det ville være lidet rimeligt, om der var pålagt arbejdsgiverorganisationen en forpligtelse til at underkaste

¹⁾ Se således udtrykkelig Den faste Voldgiftsrets kendelse af 23. marts 1933 i sag nr. 1746; at den faglige behandling af tillidsmands afskedigelse kan kræves straks ved opsigelsen og ikke først efter fratrædelsen med to måneders opsigelse, er klart og desuden udtrykkelig udtalt i Den faste Voldgiftsrets kendelse af 8. januar 1931 i sag nr. 1419.

²⁾ I sag nr. 1050.

sig voldgiftsretlig afgørelse, men ikke tillagt den en dertil svarende ret. Bestemmelsen, til grund for hvilken ligger den rigtige betragtning, at spørgsmålet om berettigelsen af afskedigelse af tillidsmænd er i særlig grad egnede til påkendelse ved faglig voldgift, må derfor forstås således, at hvis arbejderorganisationen skønner, at en stedfunden afskedigelse er ubeføjet, og ønsker en retslig afgørelse af tvisten, henhører denne under faglig voldgift.

Kendelsen synes således at forudsætte, at bestemmelsen i § 2 udelukker den almindelige kompetence, som Den faste Voldgiftsret har til at påkende spørgsmål om overenskomstbrud, der lige så vel kan forelægges for en faglig voldgiftsret. En mindre kategorisk udtalelse findes i kendelsen af 23. marts 1933¹⁾:

Selv om de foran citerede bestemmelser ikke kan antages at afskære Den faste Voldgiftsret fra i givet fald at påkende spørgsmål vedrørende en tillidsmands afskedigelse, finder retten efter alt det foreliggende at måtte give de indklagede medhold i, at spørgsmålet om, hvorvidt den pågældende tillidsmands afskedigelse — — — har været overenskomstmæssig berettiget, bør henvises til faglig voldgift. — — — når bestemmelsen — — — overfor en opstået uoverensstemmelse knytter en forskrift om sagens voldgiftsretlige afgørelse, der naturligt må forstås som faglig voldgift, må grunden hertil bl. a. søges i, at man efter arten af de relevante omstændigheder har anset den nævnte form for den efter forholdenes natur i almindelighed bedst egnede²⁾.

¹⁾ I sag nr. 1746.

²⁾ Se også kendelse af 23. april 1930 i sag nr. 1345.

Linien er fastholdt i en kendelse af 30. oktober 1952¹⁾ om afskedigelse af en tillidsmand, der af arbejdsgiveren formentes i forbindelse med en af virksomheden ønsket tidtagning at have opfordret arbejderne til at nedsætte produktionen og at have optrådt anmassende og affejende over for virksomhedens funktionærer:

Retten finder, at spørgsmålet om, hvorvidt Bryne Jensens afskedigelse har været overenskomststridig, ikke bør tages under påkendelse af retten — for hvilken der iøvrigt ikke er afgivet nærmere forklaringer m. v. om det passerede — men at spørgsmålet efter dets beskaffenhed og i tilslutning til rettens praksis på dette område bør finde sin afgørelse ved faglig voldgift, jævnfør herved også overenskomstens § 2, stk. 5. Den omstændighed, at der blandt andet også er spørgsmål om, hvorvidt klagerne har haft ret til at tilsidesætte reglen om 2 måneders opsigelsesvarsel, hvortil må udkræves særlig stærke grunde, ses ikke at kunne gøre nogen forskel heri. — — —

Arbejdsstandsningen den 2. oktober 1952 om eftermiddagen er iværksat i strid med septemberforligets varslingsregler og må derfor kendes ulovlig, men retten mener ikke at burde tage stilling til påstanden om ikendelse af bod herfor, så længe spørgsmålet om lovligheden af selskabets afskedigelse af tillidsmanden ikke er afgjort. Endvidere findes de afgivne strejkevarsler at være ulovlige, idet sådanne kampskridt ikke har været beføjet i anledning af den foreliggende strid hvor man burde være gået frem efter gældende arbejdsretslige regler.

¹⁾ I sag nr. 4549.

Stillingen er herefter nærmest den, at Den faste Voldgiftsret vel ikke er inkompetent til at afgøre spørgsmålet om en tillidsmands afskedigelse. Men det må i almindelighed antages, at retten vil benytte sig af sin adgang efter voldgiftsretslovens § 10, 1. stk., til at henvise sagen til faglig voldgift. Parterne bør derfor straks søge sagen behandlet ved faglig voldgift.

Vil man stille krav om genantagelse og erstatning til tillidsmanden, bør også disse spørgsmål straks bringes frem for den faglige voldgift.

I et enkelt tilfælde havde et fagforbund indskrænket sig til under behandlingen ved faglig voldgift at nedlægge påstand på, at tillidsmandens afskedigelse kendtes uberettiget; man ville så senere ved Den faste Voldgiftsret påstå genantagelse, bod og erstatning til tillidsmanden. Den faste Voldgiftsret udtalte i sin kendelse af 17. april 1942¹⁾ følgende:

Som udtalt i flere kendelser er det udenfor al tvivl, at spørgsmål om afskedigelse af en tillidsmand er særlig egnet til afgørelse ved faglig voldgift, og normalt finder sådanne sager sin afgørelse ved faglige voldgiftsretter, uden at nogen del af sagen forelægges Den faste Voldgiftsret. En sådan udstykning af sagens behandling må i al almindelighed anses uheldig, hvad da også denne sags forløb bærer præg af. Retten har af denne grund haft under overvejelse at henvise påstanden om genantagelse og erstatning til tillidsmanden til fortsat behandling ved den oprindelige faglige voldgiftsret, men i mangel af parternes tilslutning og på grund af sagens særlige omstændigheder har retten valgt at træffe afgørelse af samtlige nu foreliggende

¹⁾ I sag nr. 3095.

stridspunkter, hvorved blandt andet en yderligere forhaling af sagen undgås.

En udstykning af sagen er imidlertid uundgåelig, hvis vedkommende arbejderorganisation ud over erstatning til tillidsmanden kræver pålagt bod for den ved afskedigelsen krænkede kollektive interesse eller for ikke-overholdelsen af reglerne om behandling af tillidsmandssager. Her er Den faste Voldgiftsret alene kompetent.

Som det vil ses, har Den faste Voldgiftsret i følgende sag (nr. 5115) ikke fastholdt udtalelsen i den foran anførte kendelse i sag nr. 3095, hvorefter spørgsmålet om erstatning til tillidsmanden bør afgøres under voldgiftssagen, idet det tværtimod udtales, at bod og erstatning bør fastsættes under ét. Denne udtalelse bør dog næppe lede til, at spørgsmålet om erstatning til tillidsmanden for ulovlig afskedigelse i almindelighed hen skydes til senere afgørelse ved Den faste Voldgiftsret. Sagen angik følgende forhold.

Efter at en tillidsmand først gennem vedkommende afdeling havde fremført klage over iværksættelsen af nye akkordbestemmelser, og da afdelingens henvendelse ikke blev besvaret, sendte han den 19. maj 1958 virksomheden følgende skrivelse:

„Da de af firmaet igangsatte tidsstudieakkorder har været afprøvet, og da disse ikke svarer til, hvad man måtte forvente, at industrioverenskomsten og dennes minutfaktorer skulle kunne give i fortjeneste ved en reel indsats, tillader vi os hermed at gøre opmærksom på, at disse akkorder ikke kan accepteres, og ifølge aftale med Dem må vi foranledige kontrolstudier foretaget af organisationernes tidsstudiefolk (konsulenter).

Endvidere må vi, da man trods industrio-verens-komstens paragraf 7 f har undladt at udbetale ak-kordgennemsnitstimeløn i prøvetiden, endnu en gang forlange dette udbetalt omgående; eller indtil klar-hed på dette punkt er nået, afregning (også for prø-vetiden) efter de tidligere akkordsatser (gl. akkor-der). Og vi tillader os derfor i de mest iøjnefaldende tilfælde at påføre vor ordrekort de gamle priser.“

Den følgende dags eftermiddag modtog tillidsman-den fra selskabet en skriftlig opsigelse til fratrædelse med øjeblikkelig virkning. Derefter nedlagde de på virk-somheden i Glostrup beskæftigede 22 arbejdere arbej-det, således at arbejdsstandsningen var effektiv fra om morgenen den 21. maj.

For en faglig voldgiftsret, til hvilken spørgsmålet om tillidsmandens afskedigelse henvistes, gjordes det af arbejdsgiveren gældende, at tillidsmanden havde modarbejdet, at det nye og bedre akkordsystem blev gennemført på virksomheden, hvilket var bestyrket derigennem, at den pågældende tillidsmand, Freddy Larsson og en anden tillidsmand var de eneste arbej-dere, der havde haft en væsentlig lønnedgang efter ændringen den 29. april.

I opmandskendelsen af 2. juni 1958 hedder det:

Tillidsmandens foran gengivne skrivelse af 19. maj 1958 må ses på baggrund af, at der ikke fra de indklagedes side var reageret på de tidligere henven-delser, og da det fremsatte krav om aflønning med gennemsnitsakkordtimeløn har hjemmel i industri-overenskomstens § 7 f, kan det under de foreliggende omstændigheder ikke statueres, at der har foreligget tvingende grunde for den indklagede virksomhed til at afskedige tillidsmanden.

I sin kendelse statuerede Den faste Voldgiftsret herefter følgende:

Retten må herefter give de indklagede medhold i, at selskabet ved afskedigelsen af tillidsmanden har gjort sig skyldig i et alvorligt brud på de for tillidsmandsinstitutionens nødvendige overenskomstbestemmelser, der tilsigter at sikre mod, at en tillidsmand afskediges på grund af hans lovlige varetagelse af dette hverv. Idet retten med klagerne er enige i, at bod og erstatning bør fastsættes under ét, finder retten, at den af selskabet forskyldte bod bør fastsættes til 4.000 kr., hvori er indeholdt erstatning, 2.426 kr., til tillidsmand Freddy Larsson.

Det er naturligtvis en selvfølge, at en ulovlig afskedigelse af en tillidsmand ikke i noget tilfælde må give anledning til arbejdsstandsning, hverken uvarslet eller efter afgivelsen af strejkevarsel. Har der fundet arbejdsnedlæggelse sted, kan imidlertid det af arbejdsgiveren foretagne, ulovlige skridt tages i betragtning som en formildende omstændighed, der medfører nedsættelse eller bortfald af den for arbejdsnedlæggelsen forskyldte bod, jfr. navnlig kendelser af Den faste Voldgiftsret af 24. juli 1918¹⁾ og 18. febr. 1952²⁾, men derimod efter omstændighederne kendelse af 8. jan. 1931³⁾.

¹⁾ I sag nr. 235 og 239.

²⁾ I sag nr. 829.

³⁾ I sag nr. 1419.

JERNINDUSTRIENS TILLIDSMANDSREGLER

1. For hver virksomhed eller arbejdsplads — for større virksomheders vedkommende indenfor hver værkstedsafdeling — udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder, som skal være deres tillidsmand (repræsentant) og som sådan deres talsmand overfor arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. § 1. Samarbejdet.
2. Når en eller flere af kammeraterne, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, er tillidsmanden forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant (værkstedslederen).
3. Tillidsmanden kan endvidere rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold samt om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst.
4. Opnås der ikke herigennem en tilfredsstillende ordning, står det tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsættes uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

5. Organisationerne er enige om at anbefale, at arbejderne og arbejdsgiverne samvirker ved bestræbelser for på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen. Med dette formål for øje er arbejdsgiveren efter opfordring fra tillidsmanden (tillidsmændene) pligtig til — hvor samarbejdsudvalg i henhold til overenskomsten af 6. juni 1947 mellem hovedorganisationerne ikke oprettes — een gang hvert kvartal at tilkalde tillidsmanden (tillidsmændene) for med denne (disse) at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

6. Tillidsmandsmøderne afholdes almindeligvis uden for arbejdstiden, og arbejdsgiveren udbetaler til tillidsmanden (tillidsmændene) et honorar på 9 kr. for hvert ordinært møde. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

7. Hvis der på arbejdsgiverens foranledning afholdes møde i arbejdstiden, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsmanden (tillidsmændene).

8. Hvor tillidsmandsmødet afholdes, dels i og dels uden for arbejdstiden, ydes både erstatning for indtægtstabet i arbejdstiden og honoraret på 9 kr.

9. Tillidsmanden har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Anm. Sammenslutningen er indforstået med at tage en drøftelse med Centralorganisationen af sådanne

spørgsmål, som er rejst i henhold til stk. 9, når Centralorganisationen skønner, at særlige forhold gør det rimeligt.

1. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere (medlemmer af forbundet), der har arbejdet mindst 1½ år i de sidste 2 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På værksteder med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, med mindre begge parter ønsker det, ligesom en tillidsmand, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører at være tillidsmand, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, med mindre begge parter ønsker stillingen opretholdt.

2. Valg af tillidsmand foretages af de arbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de i virksomheden beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Forbundets hovedbestyrelse har pligt til at påse, at disse bestemmelser overholdes.

3. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundets hovedbestyrelse og af denne meddelt Sammenslutningen.

Anm. Parterne er enige om, at hvis Sammenslutningen måtte anse en eventuel indsigelse mod valg af en tillidsmand for begrundet, har den ret til at påtale valget overfor forbundet.

Parterne er enige om, at det på virksomheder, hvor der er 4 eller flere tillidsmænd, kan være formålstjenligt, at tillidsmændene af deres midte vælger en repræsentant (fællestillidsmand), der i fælles spørgsmål, f. eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi,

§ 2.

Tillidsmandsvalg
og -afskedigelse.

fridage o. l., kan være samtlige arbejderes tillidsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Fællestillidsmanden kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsmænds normale funktioner inden for deres respektive afdelinger.

Endelig er parterne enige om, at en tillidsmand ved etablering af flerskifte, omfattende mindst 5 medlemmer af forbundet på det skift, hvori denne ikke deltager, kan udpege en stedfortræder, som på tillidsmandens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyste og ordnede, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsmanden. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

4. En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvivgende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give vedkommende 2 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten.

5. Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er modparten pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

§ 3. Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsmanden være formand.

§ 4.
Tillidsmandens
pligter.

1. Det er tillidsmandens pligt såvel overfor sin organisation som overfor arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

2. Ved udførelsen af de tillidsmanden påhvilende hverv er det dog ikke tilladt denne at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden konferere med andre arbejdere, med mindre der foreligger opfordring hertil i henhold til paragrafferne 1, 7 og 8, og i hvert enkelt

tilfælde er truffet aftale med arbejdsgiverens repræsentant.

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, hvilke aftaler dog ikke må stride mod bestående overenskomster, skal sådanne straks bringes til tillidsmandens kundskab og ligesom klublove af denne uopholdeligt indberettes til godkendelse af forbundets hovedbestyrelse, der derefter meddeler dem videre til Sammenslutningen. Uden hovedbestyrelsens godkendelse er sådanne aftaler eller vedtagelser virkningløse.

§ 5.
Aftaler
og klublove.

HOVEDORGANISATIONERNES OVERENSKOMST OM SAMARBEJDSUDVALG

I virksomheder inden for industri og håndværk, der § 1.
beskæftiger mindst 25 voksne arbejdere over 18 år
(58.000 arbejdstimer årligt eller 29.000 halvårligt),
oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgive-
ren eller et flertal blandt arbejderne forlanger det.

I mindre virksomheder kan udvalg oprettes, når
parterne er enige herom. Hvor udvalg ikke oprettes,
og samarbejdsudvalgets beføjelser derfor ikke ind-
føres, kan de nedenfor omhandlede emner dog drøftes
mellem virksomheden og arbejderne tillidsmand, eller
— hvor sådan ikke findes, men hvor der dog er be-
skæftiget mindst 5 arbejdere — med en af arbejderne
valgt repræsentant.

Med henblik på aftalens tilpasning for bygge- og
entreprenørfagene optages forhandling mellem de re-
spektive organisationer.

Denne aftale eller en aftale i tilpasset form kan til-
trædes af arbejdsgivere og arbejdere inden for andre
erhvervsgrene, for så vidt parterne er enige herom.

Samarbejdsudvalget skal bestå af repræsentanter for § 2.
følgende grupper:

a. Arbejdsgiveren (den ansvarlige bedriftsledelse) og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke står tilsluttet nogen arbejderorganisation.

b. De øvrige i virksomheden ansatte personer.

Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:	Gruppe a	Gruppe b
25—100 voksne arbejdere	3	3
100—200 voksne arbejdere	4	4
200—500 voksne arbejdere	5	5
over 500 voksne arbejdere	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 voksne arbejdere, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges i tilsvarende forhold.

For de ordinære medlemmer vælges suppleanter, der indtræder i udvalget ved et ordinært medlems forfald eller bortgang.

§ 3. For så vidt der i virksomheden er udpeget tillidsmænd i overenskomstmæssig forstand, er disse fødte medlemmer af samarbejdsudvalget. Er der flere tillidsmænd, end arbejderne har ret til at indvælge, foretages valget blandt tillidsmændene, men således at fellestillidsmanden dog er født medlem.

Skal der vælges flere medlemmer, end der er tillidsmænd i virksomheden, foretages valg blandt de i virksomheden øvrige ansatte.

Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsmand efter fagets overenskomstmæssige regler.

Inden for fagområder, hvor der ikke er overenskomstmæssige tillidsmandsregler, foretages valget blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1½ år i de sidste 2 år på det pågældende

arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5 suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en arbejder fungerer som medlem af udvalget eller som den i § 1, sidste stk., omhandlede repræsentant, ikke bør give anledning til, at hans stilling forringes.

Repræsentanter for grupperne vælges for en periode af 1 eller 2 år, dog således, at hvervet automatisk ophører, hvis en af de valgte ophører med at være tillidsmand eller ikke mere er beskæftiget i virksomheden. § 4.

Ret til at vælge repræsentanter for gruppe b har enhver voksen person inden for de pågældende grupper.

Om valgmåden for funktionærrepræsentanterne under gruppe a træffes særlig aftale med de pågældende funktionærer og deres organisationer.

Udvalget er et organ for samarbejde, rådgivning og oplysning. Samarbejdsudvalget har følgende opgaver: § 5.

a. For at fremme produktionen skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende rationel drift, herunder spørgsmål om de tekniske hjælpemidler, tilrettelægning af arbejdet, materialebesparelser o. lign., således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det formål at nedsætte produktionsomkostningerne, skabe billigere varepriser og gavne virksomheden, de i virksomheden ansatte og samfundet som helhed.

Udvalget skal tillige virke for den bedst mulige erhvervsuddannelse inden for virksomheden.

b. For at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og dermed fremme tilfredsheden ved arbejdet skal ud-

valget behandle spørgsmålet vedrørende arbejdernes velfærd, sikkerhed, sundhed og tryghed i ansættelsen samt lignende spørgsmål arbejdsforholdene vedrørende.

Udvalget skal, hvis der bliver tale om indskrænkninger eller omlægning i virksomhedens drift, i så god tid som muligt behandle sådanne spørgsmål med det formål at gøre overgangen så lempelig som muligt for de deraf berørte arbejdere.

c. Med det formål at give de ansatte størst mulig interesse for virksomhedens drift påhviler det arbejdsgiveren at give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som er af betydning for produktionsvilkårene og afsætningsmulighederne som helhed. Regnskabsmæssige oplysninger gives i samme omfang, som normalt gives aktionærer gennem det på selskabets årlige ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Oplysninger kan ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser skades. Oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

§ 6. Arbejdernes repræsentanter kan selvstændigt fremsætte forslag til forbedring af produktionen, og udvalget skal behandle sådanne forslag til produktions forbedring, som fremsættes af virksomhedens arbejdere.

§ 7. For at opnå og bevare gode og rolige forhold på den enkelte virksomhed skal udvalget tilstræbe, at uoverensstemmelser så vidt muligt løses gennem forhandling i udvalget.

§ 8. Samarbejdsudvalget kan ikke befatte sig med spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsi-

gelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive løn-overenskomster eller overhovedet sådanne spørgsmål vedrørende arbejdsvilkårenes regulering, der normalt behandles ad fagretslig vej.

Samarbejdsudvalget afholder ordinært møde een gang hvert kvartal.

Som formand fungerer en af de af arbejdsgiverne udpegede repræsentanter, som næstformand en af de gruppe b udpegede. sekretæren vælges af grupperne i forening.

I formandens forfald ledes møderne af næstformanden.

Dagsorden til møderne udarbejdes af formanden, næstformanden og sekretæren i fællesskab og tilstilles hvert medlem mindst 3 dage, før møde skal holdes.

Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af grupperne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. Formanden drager da omsorg for, at mødet indkaldes inden for en frist af 8 dage.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan der, så § 9.
fremt der fremsættes ønske derom fra en af grupperne, tilkaldes en inden for virksomheden ansat person med speciel sagkundskab i det pågældende emne. Samarbejdsudvalget kan også, såfremt grupperne derom er enige, hidkalde andre sagkyndige til at udtale sig om et sådant specielt spørgsmål.

Hvis samarbejdsudvalget derom er enigt, kan det § 10.
udpege underudvalg eller en særlig ekspert til behandling af bestemte opgaver. Såvel underudvalg som ekspert skal afgive rapport til udvalget om deres arbejde.

Møder afholdes almindeligvis uden for arbejdstiden, § 11.
og arbejdsgiveren udbetaler til arbejdernes og funk-

tionærernes repræsentanter for et ordinært møde et honorar på kr. 6,00; det samme honorar ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter arbejdsgiverens ønske.

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning afholdes møde i arbejdstiden, må dette ikke medføre indtægts-
tab for arbejderrepræsentanterne.

- § 12. Over forhandlingerne i samarbejdsudvalget fører sekretæren en protokol, der ved mødets afslutning underskrives af formanden, næstformanden og sekretæren.
- § 13. Samarbejdsudvalget giver på egnet måde foretagendets funktionærer og arbejdere meddelelse om sit arbejde. Da oplysninger om virksomhedens forhold kan være af fortrolig karakter, påhviler det samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkeligt gives som fortrolige.
- § 14. De med samarbejdsudvalget forbundne omkostninger bestrides af virksomheden, som også må drage omsorg for passende lokale til møderne.
- § 15. Denne overenskomst kan på intet område forringe gældende kollektive aftaler.
- § 16. Mellem hovedorganisationerne nedsættes et samarbejdsnævn bestående af tre medlemmer fra hver side. Dette nævn har til opgave:
- 1) at virke til fremme af samarbejdsudvalgets virksomhed,
 - 2) at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg, og

3) at fortolke nærværende aftale og at være organ for behandling af brud på aftalen.

Kan der under behandlingen af de under punkt 3 nævnte forhold ikke opnås enighed inden for samarbejdsnævnet, kan dette, når en af parterne derom fremsætter forslag, tiltrædes af en opmand. Denne udpeges af de ordinære medlemmer. Kan der herom ikke opnås enighed eller flertal, udpeges opmanden af formanden for Den faste Voldgiftsret.

Forinden et af de under punkt 3 omhandlede spørgsmål indbringes for nævnet, kan der — hvis der i samarbejdsudvalget fremsættes ønske derom — først finde en behandling sted imellem de respektive underorganisationer.

Nærværende regler træder i kraft den 1. august 1947 § 17.
og er gældende i 2 år ad gangen, indtil de med mindst 6 måneders varsel opsiges til ophør en 1. juli, første gang 1. juli 1949.

Ovenstående aftale er indgået under forbehold af de § 18.
respektive organisationers kompetente forsamlings sanktion.

København, den 6. juni 1947.

På De samvirkende Fagforbunds udvalgs vegne:

Eiler Jensen.

På Dansk Arbejdsgiverforenings udvalgs vegne:

Hans L. Larsen.

INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Forord	5
 I. Træk af udviklingen	 9
Hvad er en tillidsmand?	9
Den første oprindelse	9
Overenskomsten af marts 1900	11
Ændring i 1902	16
Ændring i 1926	17
 II. Valg af tillidsmand	 20
Tillidsmand vælges for hvert fag.....	20
Mindste antal arbejdere	20
Nedgang i antallet af arbejdere	22
Valgret ved tillidsmandsvalg	27
Valgets foretagelse	27
Valgbarhed. Medlem af forbundet	27
Valgbarhed i jernindustrien	28
Valgbarhed. Ansættelse ved virksomheden	28
Valg af tillidsmand, der står til afskedigelse	32
Forudgående beskæftigelse	35
Beregning af ansættelsestid ved virksomhedens over- dragelse	40
Egnethed til hvervet	40
Valgets godkendelse	44
Valgets meddelelse til arbejdsgiverorganisationen	44
Tillidsmandens stilling i mellemtiden	46
Arbejdsgiverens indsigelse mod valget	49
Voldgiftsbehandling om valgets gyldighed	50
Tillidsmanden tiltræder trods indsigelse mod valget ...	51
Undtagelse	57
Frist for indsigelse mod valget	58

	Side
Arbejdsgiverens forbehold ved valget	60
Valg af flere tillidsmænd	62
Fællestillidsmand	72
 III. Tillidsmandens virksomhed. Værkstedstekniske samråd og samarbejdsudvalg	 74
Tillidsmandens stilling som repræsentant for forbund og afdeling	74
Forhandling på arbejdspladsen og indberetning til organisationen	74
Aftaler mellem arbejderne på arbejdspladsen	75
Tillidsmanden som klubformand	76
Forebringelsen af klager	76
Særligt om medvirken ved akkordaftaler	77
Pligt til at forhandle efter arbejdsgiverens ønske	77
Pligt til at virke for godt samarbejde på arbejdspladsen	78
Hvilke forhold sorterer under tillidsmanden?	81
Generelle lønspørgsmål hører ikke under tillidsmanden	82
Om henstillinger til fordel fra retsmæssige krav	82
Påtaleret ved afskedigelser	83
Fællestillidsmandens virkeområde	86
Tillidsmanden i værkstedsteknisk samråd og samarbejdsudvalg	87
Værkstedstekniske samråd indført i 1926	87
Samarbejdsudvalg efter overenskomst i 1947	89
Samråd og samarbejdsudvalg kan ikke forenes på samme arbejdsplads	89
Hvem deltager i samråd og samarbejdsudvalg?	90
Mødetider	90
Emner for forhandling	90
Særligt om arbejdsgiverens pligt til at give oplysninger	92
Protokol ved møder	99
Oplysning til arbejderne om det på møderne passerede	100
Samarbejdsnævnet	100
Tillidsmandens forsømmelse af arbejdet	101
Godtgørelse for indtægtsstab	102
 IV. Tillidsmandsstillingens ophør. Afskedigelse af tillidsmanden	 104
Fratræden ved mistillidsvotum	104
Frasigelse af hvervet	104
Fratræden ifølge voldgiftskendelse	104

	Side
Arbejdsforholdets ophør	105
Ved egen opsigelse	105
Ved afskedigelse	108
En mindre vidtgående tillidsmandsbeskyttelse.....	109
Tvingende grund til afskedigelse	110
Afskedigelse behøver ikke at udsættes, til voldgifts- kendelse foreligger	111
Opsigelsesfristen må benyttes til evt. forhandling og voldgift	111
Øjeblikkelig bortvisning i visse tilfælde	112
Afskedigelse af tillidsmand bør foretages af den an- svarlige ledelse	113
„Tillidsmænd“ uden beskyttelse mod afskedigelse	114
Afskedigelsesgrunde vedrørende arbejdsforholdet og tillidsmandsforholdet	117
De enkelte afskedigelsesgrunde	120
Dårligt arbejde	120
Disciplinære forseelser	123
Uærlighed	134
Arbejdsnægtelse	135
Usømmelig optræden overfor arbejdsledelsen	148
Chikane overfor kollega	150
Krænkelse af pligten til at virke for godt samarbejde	151
Særligt om tillidsmandens forhold ved arbejdsstands- ning	156
Tilskyndelse til produktionsnedsættelse eller overar- bejdsvægring	166
Ubeføjet indgreb i det enkelte arbejdsforhold	171
Gnidninger mellem tillidsmanden og arbejdsgiveren eller hans repræsentant	173
Foranstaltning af møde i arbejdstiden	187
Andre tilfælde	193
Arbejdsangel	197
Afskedigelse må være nødvendig	197
Særligt om total lukning	199
Lukning af en afdeling	199
Reduktion af arbejdsstyrken. Tillidsmandens uddan- nelseskvalifikationer	208
Anciennitetshensyn	236
Hensyn til ufuldførte akkorder	241

	Side
Ingen genantagelsespligt ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel	244
Genantagelsespligt i visse andre tilfælde	263
Ulovligt afskediget tillidsmand genindsættes ikke	269
Erstatning og bod for ulovlig afskedigelse.....	275
Behandling af afskedigelsessager	278
 Jernindustriens tillidsmandsregler	 285
Samarbejdet	285
Tillidsmandsvalg og -afskedigelse	287
Tillidsmandens pligter	288
Aftaler og klublove	289
 Hovedorganisationernes overenskomst om samarbejdsudvalg ...	 291