



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 28. november 2022

## I sag nr.: 2021-6151

Lærernes Centralorganisation

*mod*

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Skole x

*Dommere: Christian Jensen, Henrik Dahl, Henrik Kongsbak, Jesper David Jensen, Lars Hjortnæs (retsformand), Linda Nordstrøm Nissen og Nicolai Westergaard.*

## Indledning

Sagen angår, om Skole x har begået brud på § 11 i Cirkulære af 25. marts 2019 om Tillidsrepræsentanter i staten mv. (tillidsrepræsentantaftalen) i forbindelse med en afskedigelsessag, og i bekræftende fald om der er grundlag for at pålægge skolen at betale en bod.

## Parternes påstande

Klager, Lærernes Centralorganisation, har nedlagt påstand om, at Skole x tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Skole x, har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

A blev ansat som lærer ved Skole x den 1. august 2018. Han blev efter sommerferien i 2020 for et år valgt til tillidsrepræsentantsuppleant for lærerne på skolen.

I bestemmelsen i § 11 i Cirkulære af 25. marts 2019 om Tillidsrepræsentanter i staten mv. (tillidsrepræsentantaftalen) hedder det bl.a.:

**”§ 11. Afskedigelse/forflyttelse – overenskomstansatte**



*Stk. 2.* Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodningen herom er fremsat.

2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndigheden forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodningen herom er fremsat.

...

*Stk. 6.*

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7-16.

2. ...

*Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 6:*

*Kompetencen til at prøve berettigelsen eller rimeligheden af en afskedigelse ved faglig voldgift tilkommer den organisation, der er part i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.”*

Ved brev af 31. maj 2021 blev A opsagt fra sin stilling på Skole x til fratræden med udgangen af august 2021. Det fremgår af brevet, at opsigelsen var begrundet i hans kæresteforhold til B, der havde været elev på skolen. I brevet er endvidere anført bl.a.:

”Skolen har overvejet at bortvise dig, men vi har af menneskelige grunde valgt at opsige dig med varsel. Du er fritstillet i opsigelsesperioden og du skal derfor ikke møde på arbejde. Ferie skal afvikles i videst muligt omfang i fritstillingsperioden.”

A afleverede samme dag sine nøgler til skolen. Det blev ligeledes samme dag via skolens intranet meddelt lærere og forældre, at A var blevet opsagt. Af beskeden fremgår bl.a.:

”Kære forældre

Vi har i dag opsagt A.

A har haft sidste arbejdsdag på skolen.

Da det er en personalesag kan vi ikke komme nærmere ind på omstændighederne.

...

Med venlig hilsen

C

Skoleleder”



Opsigelsen blev efter det oplyste trukket tilbage af skoleleder C pr. telefon den 1. juni 2021, da skolen blev opmærksom på, at A var suppleant for tillidsrepræsentanten. Det blev i telefonsamtalen aftalt, at den udleverede opsigelse skulle returneres i skolens postkasse. A bekræftede efterfølgende via SMS, at dette var sket. I beskeden var anført:

”tir. 1. juni. 17.35

Har smidt papiret i skolens postkasse... med Att C stående på konvolutten...”

Den 2. juni 2021 fremsendte Skole x en forhandlingsanmodning til Frie Skolers Lærerforening, hvoraf fremgik bl.a., at skolen påtænkte at afskedige A, og at man anmodede Frie Skolers Lærerforening om en forhandling vedrørende opsigelse. Der blev afholdt møde mellem parterne den 11. juni 2021, hvor man ikke kunne nå til enighed.

Den 24. juni 2021 blev der afholdt fællesmøde mellem organisationerne, hvor spørgsmålet om brud på § 11 i tillidsrepræsentantaftalen blev behandlet. Det lykkedes ikke parterne at opnå enighed om dette spørgsmål.

A blev efterfølgende opsagt ved brev af 29. juni 2021 til fratræden med udgangen af december 2021. Af opsigelsen fremgår bl.a.:

”Skolen skal oplyse, at du fortsat er fritaget for tjeneste indtil andet oplyses. Skolen gør opmærksom på at der afvikles ferie som varslet, altså efter reglerne i Organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.”

Spørgsmålet om opsigelsens berettigelse blev efterfølgende behandlet ved faglig voldgift, hvor Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Skole x ved kendelse af 10. februar 2022 (FV 2019.1095) blev frifundet for Lærernes Centralorganisations påstand om betaling af godtgørelse for uberettiget opsigelse.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af C, Thomas Sørensen, D, Per Harder og A.



C har forklaret bl.a., at han siden sommeren 2018 har været skoleleder ved Skole x. Frem til januar 2019 var han konstitueret skoleleder. Han har i sin tid som skoleleder haft to afskedigelsessager. Der er ca. 40 ansatte på skolen. Forud for afskedigelsen af A var han blevet gjort opmærksom på, at der florerede en TikTok-video blandt skolens elever, hvor A efter sigende skulle gå hånd i hånd med en elev fra skolen. Han indkaldte herefter A til et møde den 26. maj 2021. A forklarede, at han ikke kunne genkende historien om ham og en elev på skolen, men at det måske havde noget at gøre med hans arbejde som frivillig i en spejdergruppe. Dagen efter den 27. maj 2021 fik han påvist, at A var i et forhold med den pågældende elev. Han indkaldte samme dag A til et nyt møde, hvor A bekræftede forholdet. Han fandt det meget bekymrende, at A ikke havde fundet anledning til at bringe det op på mødet dagen forinden. Han fandt det herefter nødvendigt at påbegynde en afskedigelsessag. Han orienterede efterfølgende skolens bestyrelsesformand om sagen. Derefter kontaktede han Thomas Sørensen fra Danmarks Private Skoler, som hjalp ham med at udfærdige et afskedigelsesbrev. Skolens tillidsrepræsentant var til stede ved mødet med A forud for afskedigelsen den 31. maj 2021. Tillidsrepræsentanten spurgte ham, om der var styr på processerne omkring opsigelsen. Det mente han, at der var. Han spurgte ikke nærmere ind til det. Kort efter mødet fandt han ud af, at han havde lavet en procedurefejl, idet A var tillidsrepræsentantsuppleant. Han ringede herefter til Thomas Sørensen, som oplyste, at han var nødt til at trække opsigelsen tilbage, når A var tillidsrepræsentantsuppleant, og at der i stedet skulle laves en forhandlingsanmodning. Han ringede til A den 31. maj 2021 om eftermiddagen eller om formiddagen dagen efter og bad om at få opsigelsen retur. Han oplyste A om, at han havde lavet en fejl i forbindelse med opsigelsen, da der skal følges en særlig procedure ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter, herunder suppleanter. Han fortalte A, at afskedigelsen var trukket tilbage, og at han nu var fritaget for tjeneste. Inden han ringede til A, var der blevet givet besked til skolens forældre om afskedigelsen via skolens intranet. Han overvejede ikke at sende en ny besked til forældrene, da det blot ville skabe uklarhed og give mere uro. Han var dog klar over, at den korrekte procedure for afskedigelse kunne føre til, at A ikke kunne opsiges. Det ville være en helt ny situation, som man så måtte tale med A om og melde ud til forældrene. Skolens lærere blev i den følgende uge mundtligt orienteret om, at der var sket en fejl, og at der derfor skulle køre en ny procedure for afskedigelse. Efter telefonsamtalen med A var det hans opfattelse, at A havde forstået, at opsigelsen var trukket tilbage, og at han ikke længere var fritillet. A returnerede da også opsigelsen i postkassen og bekræftede det i en SMS. De talte ikke om, at A skulle komme tilbage i sit job. Det var ikke aktuelt, og han havde jo fortalt A, at han var fritaget for



tjeneste. I juni måned har skolen generelt fokus på prøver og eksamener, og det er derfor begrænset, hvor meget aktivitet der er for tillidsrepræsentanterne. Der opstod ikke i juni måned 2021 en situation, hvor tillidsrepræsentanterne ikke havde mulighed for at deltage, og hvor der således var brug for tillidsrepræsentantsuppleanten. Han deltog i den efterfølgende lokalforhandling om, hvorvidt afskedigelsen af A var berettiget. Under forhandlingen var der fokus på, om deorumkravet på skolen var overtrådt. Han mener, at man ikke drøftede fritstillingen.

Thomas Sørensen har forklaret bl.a., at han er konsulent i Danmarks Private Skoler. Han er jurist og rådgiver skoler i personalesager. Han rådgav skoleleder C i forbindelse med den konkrete afskedigelsessag. Først den 1. juni 2021 blev han i en telefonsamtale med C bekendt med, at A var tillidsrepræsentantsuppleant. Det gjorde en stor forskel for opsigelsesprocessen. Han sagde til C, at han straks skulle kontakte A og trække opsigelsen tilbage og oplyse, at han ikke længere var fritstillet, men fritaget for tjeneste og hjemsendt indtil videre. Han satte derefter gang i en forhandlingsanmodning. Han fik efterfølgende oplyst, at opsigelsen var returneret i skolens postkasse. Efter hans opfattelse var fejlen omkring opsigelsen rettet op fra det tidspunkt. Han deltog i forhandlingerne den 11. juni 2021. På mødet talte man om tvingende omstændigheder og om deorumkravet. Man talte ikke om A's rolle som tillidsrepræsentantsuppleant. Det er hans erfaring, at tillidsrepræsentantsuppleanter bruges meget forskelligt på skoleområdet. Han blev ikke i løbet af juni eller efterfølgende kontaktet vedrørende problemer med, at der var opgaver, hvor tillidsrepræsentantsuppleanten ikke kunne deltage.

D har forklaret bl.a., at han er bestyrelsesformand for Skole x. Han har været en del af bestyrelsen i 6-7 år og været formand i ca. 5 år. Han har selv børn, der går på skolen. C kontaktede ham vedrørende rygter om en video om A og en tidligere elev på skolen. Han blev formentlig kontaktet kort tid efter, at C blev bekendt med rygterne. Han drøftede det ikke med resten af bestyrelsen. Det gjorde han først efterfølgende, da A var blevet opsagt. Han var chokeret og mente, at det formentlig ville ende med opsigelse. Han var ikke klar over, at A var tillidsrepræsentantsuppleant. Han var klar over, at C blev rådgivet af Thomas Sørensen.

Per Harder har forklaret bl.a., at han er faglig konsulent hos Frie Skolers Lærerforening. Han har kontakt med alle skoler og beskæftiger sig bl.a. med opsigelsessager. Han havde en samtale med Thomas Sørensen, hvor de aftalte at afholde et forhandlingsmøde den 11. juni 2021. Han havde på tidspunktet for denne samtale ikke set opsigelsen af 31. maj 2021 eller fået oplyst, at A var blevet fritstillet. Dette blev heller ikke drøftet på mødet den 11. juni 2021, hvor



der var fokus på spørgsmålet om ”tvingende årsager” til opsigelse. Han vidste godt, at A var tillidsrepræsentantsuppleant. Forud for mødet mellem A og skolelederen den 31. maj 2021 havde han drøftet med tillidsrepræsentanten, hvordan der skulle ageres under mødet, og han oplyste om den særlige procedure, der skulle følges, når nu A var tillidsrepræsentantsuppleant. Han talte ikke efterfølgende med A eller tillidsrepræsentanten om, hvorvidt A skulle møde på arbejde. Han må have set, at opsigelsen af 31. maj 2021 var tilbagekaldt, da han havde indsigt i A’s personalemappe i den efterfølgende periode.

A har forklaret bl.a., at C ringede til ham den 1. juni 2021 vistnok om formiddagen og oplyste, at opsigelsen ikke længere stod ved magt. C sagde, at opsigelsen var ugyldig, og at den blev trukket tilbage. C foreslog ham at returnere opsigelsen i skolens postkasse, hvilket han tolkede som, at han ikke skulle møde på skolen. C fortalte ham, at han ikke længere var fritstillet, men at han skulle blive hjemme. De talte ikke om forskellen på at være fritstillet og at være fritaget for tjeneste. På mødet inden opsigelsen den 31. maj 2021 havde tillidsrepræsentanten gjort C opmærksom på, at han var tillidsrepræsentantsuppleant, og at der derfor gjaldt særlige procedurer ved afskedigelse. C spurgte nærmere ind til dette, men tillidsrepræsentanten svarede, at det ikke var en opgave for tillidsrepræsentanten at rådgive ham om det. Efter tilbagekaldelsen af opsigelsen fik han ikke udleveret sine nøgler. Der var også en periode, hvor han ikke kunne komme på skolens it-systemer. Da han kom på igen, var hans beskeder i indbakken mv. væk. I hans virke som tillidsrepræsentantsuppleant er kollegaer kommet til ham med spørgsmål, som de vidste, at han som tillidsrepræsentant-suppleant kunne hjælpe med, og han har bl.a. deltaget i ansættelsessamtaler.

### **Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at skolen har brudt § 11 i tillidsrepræsentantaftalen ved at forhindre A i at udføre sin opgave som tillidsrepræsentantsuppleant. Det afgørende er den fysiske afbrydelse af arbejdsforholdet, som skete.

A blev ikke opsagt efter en pludselig indskydelse, idet beslutningen var flere dage undervejs. Tillidsrepræsentanten spurgte desuden på mødet den 31. maj 2021 med skolens leder, om han havde styr på processen. Det burde han have reageret på.

En fritstilling er en definitiv tilkendegivelse om ophør af arbejdsforholdet, og det blev desuden meddelt til lærerne på skolen, at A ikke kom på skolen mere. Når A efter telefonsamtalen



den 1. juni lagde opsigelsesbrevet i skolens postkasse, viser det også, at han ikke måtte komme på skolen. Han fik heller ikke genudleveret sine nøgler. Lærerne kunne i en periode heller ikke komme i kontakt med ham via skolens intranet. Den efterfølgende forhandling var ikke reel, idet skolen på forhånd havde besluttet sig for, at det skulle ende med opsigelse. Der var på denne baggrund trods tilbagekaldelsen ikke efterfølgende nogen reel forskel i forhold til fritstillingen den 31. maj 2021.

Boden bør fastsættes under hensyn til betydningen af tillidsrepræsentantbeskyttelsen og forholdets grovhed.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen den 31. maj 2021 af A blev trukket tilbage den 1. juni 2021, og det betød, at opsigelsen og dermed også fritstillingen var annulleret. Det er ikke i strid med overenskomsten at hjemsende en medarbejder, og alle involverede var på det rene med, at der alene var tale om en hjemsendelse, efter at afskedigelsen var blevet tilbagekaldt.

Skolelederen gjorde, hvad han kunne for straks at rette op på fejlen, idet han ringede til A og hurtigt efter også orienterede lærerkollegiet på et lærermøde om, at opsigelsen var tilbagekaldt. Det var velbegrunderet ikke at kontakte forældrene på ny, men det er i øvrigt uden betydning for sagen, at det ikke skete.

Det var ikke rimeligt, at tillidsrepræsentanten på mødet den 31. maj 2021 undlod at dele sin viden om det proceduremæssige med skolelederen, og det ville i givet fald have medført, at fejlen ikke var sket.

A var ikke blevet pålagt at aflevere sine nøgler, men han gjorde det frivilligt.

Det må lægges til grund, at forløbet ikke havde nogen skadevirkning i forhold til tillidsrepræsentantfunktionen, idet det ikke er dokumenteret, at nogen forgæves har forsøgt at få en tillidsrepræsentant i tale i den relevante periode.

At skolen havde et stærkt ønske om at opsiges A er uden betydning for sagen, idet det afgørende er, at det skete efter en forhandling. I øvrigt viste det sig ved den efterfølgende faglige voldgiftssag, at opsigelsen var berettiget.



### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

A, der var valgt som tillidsrepræsentantsuppleant for lærerne på den indklagede skole, blev uden forudgående forhandling mv. opsagt og fritstillet den 31. maj 2021. Dette var i strid med § 11, stk. 2 og 6, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. (tillidsrepræsentantaftalen), idet hans arbejdsforhold herved blev afbrudt, og han blev forhindret i at kunne udføre sin funktion som tillidsrepræsentantsuppleant.

Opsigelsen og dermed også fritstillingen blev trukket tilbage telefonisk dagen efter, den 1. juni 2021, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at A forstod, at han ikke længere var opsagt og fritstillet, men var fritaget for tjenesten som lærer. Han havde den 31. maj 2021 afleveret sine nøgler til skolen, og dem fik han ikke igen, men der er ikke grundlag for at antage, at han ikke kunne have fået adgang til skolen, hvis han havde anmodet om det for at varetage en opgave som tillidsrepræsentantsuppleant.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at A's arbejdsforhold var afbrudt i tillidsrepræsentantaftalens forstand fra den 31. maj til den 1. juni 2021. Den indklagede skole har herved begået overenskomstbrud, og Arbejdsretten finder, at bod er forskyldt.

Boden fastsættes skønsmæssigt til 15.000 kr., idet Arbejdsretten dels har lagt vægt på tillidsrepræsentantbeskyttelsens centrale betydning for klager, dels i formildende retning har lagt vægt på det meget korte tidsrum, og at der ikke kan antages at have været konkrete skadevirkninger af overenskomstbruddet.

### **T h i k e n d e s f o r r e t :**

Skole x skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale en bod på 15.000 kr. til Lærernes Centralorganisation.

I sagsomkostninger skal Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Skole x inden samme frist betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.





Lars Hjortnæs