

**Udskrift**  
**af**  
**Arbejdsrettens dom af 21. juni 2012**

**I sag nr.: AR2012.0142**

Lærernes Centralorganisation

for

Frie Skolers Lærerforening

(advokat Peter Breum)

*mod*

Moderniseringsstyrelsen

for

Skole x

(kammeradvokaten v/advokat Niels Banke)

*Dommere: Nils Juhl Andreasen, Oluf Engell, Torkild Justesen, Signe Friberg Nielsen, Benny Rosberg, Poul Søgaard (retsformand) og Nicolai Westergaard.*

**Indledning**

Sagen angår spørgsmålet om bod som følge af, at skole x i forbindelse med afskedigelse af en lærer ikke som foreskrevet i overenskomsten samtidig – men først en uge senere – gav meddelelse om afskedigelsen til Frie Skolers Lærerforening.

**Parternes påstande**

Klager, Lærernes Centralorganisation for Frie Skolers Lærerforening, har nedlagt påstand om, at skole x til klageren skal betale en bod for brud på parternes overenskomst.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for skole x, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af en bod, der fastsættes til et beløb på under 25.000 kr.

**Sagsfremstilling**

I cirkulære af 9. august 2011 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, indgået

mellem Finansministeriet og Lærerens Centralorganisation, hedder det i kapitel 5 om opsigelse og afsked bl.a.:

**”§ 26. Opsigelsesvarsler mv.**

...

Stk. 5. Skolen skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Der skal samtidig gives skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

...

*Cirkulærebemærkninger til § 26, stk. 5:*

*Den meddelelse om afskedigelsen, som skolen skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at skolen fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, f.eks. lov om frie grundskoler mv., persondataloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.*

*Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod i Arbejdsretten på 25.000 kr.*

*For ansatte ved frie grundskoler eller efterskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Frie Skolers Lærerforening, Ravnsøvej 6, 8240 Risskov.*

...”

I Personaleadministrativ vejledning (PAV), udgivet af Finansministeriet, Personalestyrelsen, hedder det i kapitel 31 om afskedigelse under punkt 31.3.2.1. om det fælles regelsæt om afskedigelsesprocedure bl.a.:

”...

Meddelelse til organisationen skal afgives samme dag som opsigelsen. Hvis dette ikke er muligt, afgives meddelelsen senest førstkommande arbejdsdag efter opsigelsen af medarbejderen.

Ved organisationen forstås i denne forbindelse vedkommende forbund/forening, der er part i overenskomsten/organisationsaftalen, og ikke centralorganisationen. Meddelelsen skal afgives til organisationens hovedkontor eller til en eventuel lokalafdeling. Det er derimod ikke tilstrækkeligt at orientere tillidsrepræsentanten. ...

...

Manglende eller for sen underretning medfører en bod på normalt 20.000-25.000 kr., der skal betales af ansættelsesmyndigheden. Der kan ikke lokalt indgås forlig om betaling af bod for manglende underretning, idet det alene er fællesoverenskomstens/AC-overenskomstens parter, der har kompetence hertil.

...”

Ministeriet for Børn og Undervisning giver på sin hjemmeside ”Råd og vink om løn, ansættelse og afskedigelse for frie grundskoler (privatskoler)”. Under punkt 7 om meddelelse til organisationen i forbindelse med afskedigelse af en medarbejder hedder det om forpligtelsen efter organisationsaftalens § 26, stk. 5, bl.a.:

” ...

Såfremt meddelelsespligten ikke overholdes, vil skolen som oftest blive idømt en bod i størrelsesordenen 25.000 kr..

Da der hidtil har været et uacceptabelt højt antal af sager, hvor en skole ikke har underrettet den faglige organisation skriftligt om en uansøgt afskedigelse samtidig med denne – dvs. samme dag eller senest førstkommende arbejdsdag efter afskedigelsen – skal Ministeriet for Børn og Undervisning på det kraftigste indskærpe overfor skolerne, at denne bestemmelse skal overholdes. Det bemærkes, at bodsansvaret er tilnærmelsesvis objektivt, dvs. der ifaldes en bod, uanset hvad grunden til den manglende meddelelse til organisationen er, og at der skal sendes meddelelse til organisationen, selv om skolen har været i kontakt med organisationen i forbindelse med den uansøgte afskedigelse. ...”

Lærer A blev den 20. juni 2011 ansat som lærer ved skole X fra den 1. august 2011.

Ansættelsen skete på prøve, således at ansættelsesforholdet fra skolens side kunne opsiges med 14 dages varsel inden for de første tre måneder af ansættelsen. Det fremgår af ansættelsesbrevet, at ansættelsen skete i henhold til den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst og Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere indgået mellem Finansministeriet og Lærerens Centralorganisation.

Ved brev af 17. oktober 2011 opsagde skoleleder B lærer A til fratræden med 14 dages varsel. Det anførtes i brevet, at det betød, at sidste arbejdsdag blev mandag den 31. oktober 2011.

Den 24. oktober 2011 sendte skolelederen kopi af opsigelsen til Frie Skolers Lærerforening. I brevet oplyste skolelederen om, at tillidsrepræsentanten ligeledes havde modtaget en kopi og inden opsigelsens afsendelse havde været orienteret herom.

I brev af 27. oktober 2011 fra Frie Skolers Lærerforening (underskrevet af juridisk konsulent C) til skole X hedder det bl.a.:

**”Vedrørende opsigelse af lærer A**

...

Skal ansættelsesforholdet opsiges med prøvetidsvarsel på 14 dage, skal varslet kunne indeholdes i prøveperioden, hvilket i den konkrete sag betyder, at opsigelsen skulle ske senest mandag den 17. oktober 2011. Da opsigelsen først er kommet frem til lærer A tirsdag den 18. oktober 2011, er den således kommet for sent i forhold til brug af prøvetidsvarsel.

På baggrund af ovennævnte skal Frie Skolers Lærerforening gøre gældende, at lærer A er opsagt med én måneds varsel til udgangen af november 2011. Skolen bedes kontakte undertegnede med henblik på at lave en aftale om lærer A's arbejdsopgaver eller eventuel fritstilling i opsigelsesperioden.  
..."

Som svar på brevet sendte skoleleder B den 31. oktober 2011 en e-mail til Frie Skolers Lærerforening:

"Til C, juridisk konsulent

...

... såfremt der er 1 dags forskel på de 14 dages varsel, må jeg "tage den på min kappe", mente at blot det var afsendt den 17. Okt. Var det det OK. I givet fald udbetales 1 måneds løn yderligere og lærer A fritstilles i november.  
..."

Den 1. november 2011 svarede C i en e-mail sendt til skoleleder B:

"Tak for din mail, som jeg har videresendt til lærer A. Vi tager til efterretning, at lærer A får løn til udgangen af november, og at lærer A er fritstillet i november måned.

Jeg afslutter derfor sagen herfra."

I et brev af 4. november 2011 til skole x fra Frie Skolers Lærerforening hedder det bl.a.:

### **"Vedrørende for sen orientering**

Frie Skolers Lærerforening modtog ved brev af 24. oktober 2011 kopi af opsigelse af lærer A, som blev opsagt ved brev af 17. oktober 2011.

Frie Skolers Lærerforening skal i den forbindelse henvise til, at skolen i henhold til organisationsaftalens § 26, stk. 5 har pligt til at orientere foreningen, når der sker opsigelse af medarbejdere. Følgende fremgår af bestemmelsen:

...

Kravet om, at der **samtidig** skal gives skriftlig meddelelse til Frie Skolers Lærerforening er begrundet i, at foreningen er berettiget til at kræve forhandling om opsigelse, hvis foreningen skønner, at opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældende lærers eller skolens forhold. Fristen for at kræve forhandling er én måned efter opsigelsens afgivelse, og det er derfor afgørende

for foreningens mulighed for at nå at oplyse og vurdere sagen, at foreningen rettidigt får meddelelse om opsigelsen.

I henhold til fast praksis skal enhver opsigelse sendes til Frie Skolers Lærerforening samme dag, som den afgives til den pågældende lærer, eller såfremt dette bevisligt ikke er muligt, senest den efterfølgende dag.

Fristen er ikke overholdt i den konkrete sag, idet skolen først sendte opsigelsen til Frie Skolers Lærerforening ved brev af 24. oktober 2011. Frie Skolers Lærerforening har på den baggrund bedt Lærernes Centralorganisation rejse sagen overfor Finansministeriet, idet der efter vores opfattelse er tale om en bodspådragende adfærd fra skolens side.

Kopi af brevet til Lærernes Centralorganisation er vedlagt.

Med venlig hilsen  
C  
Juridisk konsulent”

I et brev fra Lærernes Centralorganisation af 14. november 2011 til Moderniseringsstyrelsen (tidligere Personalestyrelsen), foreslog centralorganisationen, at indklagede skulle betale 22.500 kr. til ”fuld og endelig afgørelse for det konstaterede overenskomstbrud”.

Ved brev af 2. januar 2012 til Lærernes Centralorganisation svarede Moderniseringsstyrelsen, at man overfor indklagede havde indskærpet, at der ved afskedigelse af en medarbejder samtidig skulle gives skriftlig meddelelse herom til organisationen, jf. organisationsaftalens § 26, stk. 5, men at man i den konkrete sag fandt, at der kun var hengået kort tid mellem meddelelsen til medarbejderen og orienteringen af organisationen, og at forsinkelsen ikke havde haft betydning for organisationens mulighed for at behandle medarbejderens sag. Moderniseringsstyrelsen ville derfor ikke imødekomme kravet om betaling.

Ved et fællesmøde afholdt den 12. januar 2012 forhandlede parterne sagen, uden at der kunne opnås enighed.

### **Forklaring**

Skoleleder B har forklaret, at vedkommende er skoleleder på skole X, hvor der går 311 elever. På skolen er der ansat 26 lærere og 5 pædagoger samt teknisk og administrativt personale.

Lærer A var pr. 1. august 2011 blevet ansat med en prøvetid på 3 måneder. Det blev i løbet af weekenden den 15.-16. oktober 2011 besluttet, at lærer A ikke skulle fastansættes, men

opsiges til fratræden ved prøvetidens udløb. Skoleleder B afsendte herefter opsigelsesbrevet mandag den 17. oktober 2011, den første dag i skolernes efterårsferie, uge 42. Skoleleder B skulle selv på ferie i Sverige i hele uge 42, og troede, at det var i orden, at vente med at orientere Frie Skolers Lærerforening til mandag i uge 43, som var den første arbejdsdag efter afgivelsen af opsigelsen. Den opfattelse havde skoleleder B fra en tidligere tilsvarende sag, hvor han på Personalestyrelsens hjemmeside havde undersøgt proceduren i forbindelse med opsigelse og orientering af organisationen. Skoleleder B handlede derfor i god tro.

Skoleleder B forhandlede efterfølgende sagen med Frie Skolers Lærerforening og gik med til, at lærer A fik en månedsløn mere og blev fritstillet. Da skolelederen modtog C's mail af 1. november 2011 var skolelederen af den helt klare opfattelse, at sagen var slut. Skoleleder B blev derfor meget forundret, da C i brevet af 4. november 2011 nævnte forsinkelsen som et nyt problem. C havde jo i mailen kvitteret for, at sagen var afsluttet.

### **Parternes argumenter**

Klager har navnlig anført, at skole X har gjort sig skyldig i et klart overenskomstbrud ved at have overtrådt organisationsaftalens bestemmelse om samtidig underretning af organisationen i forbindelse med afskedigelse. Underretningen om afskedigelsen af lærer A skete først ved brevet af 24. oktober 2011 til Frie Skolers Lærerforening, dvs. en uge efter afskedigelsen.

Det bestrides, at Frie Skolers Lærerforening ved C's e-mail af 1. november 2011 har givet afkald på at rejse sagen om overenskomstbrud. Mailen kunne alene tages som udtryk for, at foreningen anså sagen for afsluttet for så vidt angår opsigelsesvarslet og fritstillingen. Dertil kommer, at det er Lærernes Centralorganisation, der som overenskomstpарт råder over overenskomsten, og Frie Skolers Lærerforeningen har ikke kompetence vedrørende bodsspørgsmål i anledning af overenskomstbrud.

Der er intet belæg i overenskomsten for, at underretningen kunne vente til første arbejdsdag efter skoleferien, og der foreligger i det hele taget ingen undskyldende omstændigheder. Derfor skal indklagede idømmes en bod, der bør fastsættes til et beløb på ikke under 25.000 kr.

Med hensyn til bodsstørrelsen henvises til overenskomstparternes fælles cirkulærebemærkninger til organisationsaftalens § 26, stk. 5, samt til bemærkningerne i Personaleadministrativ vejledning og i omtalen på Ministeriet for Børn og Undervisnings hjemmeside. Det følger

heraf, at der skal ganske særlige omstændigheder til for at fravige bodsstørrelsen på 25.000 kr. Sådanne omstændigheder foreligger ikke i denne sag, hvor der ganske vist ikke skete noget retstab, men overenskomstbruddet bevirkede, at der var risiko herfor. Hvis indklagede får medhold i, at boden skal være lavere end 25.000 kr. eller eventuelt helt bortfalde, vil det medføre retsusikkerhed og et hav af sager.

Indklagede har ikke bestridt, at der formelt set er sket brud på organisationsaftalens § 26, stk. 5. Uanset dette er der dog flere grunde til, at skole X ikke bør pålægges bod.

Det gøres til støtte for frifindelsespåstanden gældende, at det begåede brud på forpligtelsen til samtidig orientering af Frie Skolers Lærerforening helt åbenbart har været konkret uvæsentligt. Den forsinkede meddelelse har ikke haft betydning for sagens behandling, da foreningen allerede den 27. oktober 2011 rettede henvendelse til skolen vedrørende den materielle del af sagen, kravet om en måneds opsigelsesvarsel. Skolen rettede herefter uden videre fejlen, ligesom skolen efterkom ønsket om fritstilling. Der blev således ved skolens udstrakte imødekommenhed fundet en løsning på sagen.

Desuden var skolelederens misforståelse af reglerne forståelig henset til bemærkningerne i Personaleadministrativ vejledning og på Ministeriet for Børn og Undervisnings hjemmeside, hvorefter underretning kunne ske på første arbejdsdag efter opsigelsen. Endvidere havde tillidsrepræsentanten været inddraget forud for opsigelsen og var blevet orienteret om denne. Der var ikke tale om et bevidst forsøg på at undgå at inddrage Frie Skolers Lærerforening i sagen og således heller ikke tale om et forsøg på at omgå overenskomsten.

I øvrigt havde mailen af 1. november 2011 fra Frie Skolers Lærerforening givet skole X god grund til at gå ud fra, at sagen dermed fra begge sider kunne anses for afsluttet.

Til støtte for den subsidiære påstand om betaling af en bod på under 25.000 kr. gøres det desuden gældende, at det forhold, at den for sene meddelelse ikke har haft betydning for sagens behandling – i lighed med hvad der er praksis på andre retsområder – må tillægges afgørende betydning ved udmålingen af bodens størrelse, jf. også Arbejdsrettens dom af 23. februar 2006 i A 2005.309 (AT 2006, side 105).

### **Arbejdsrettens bemærkninger og resultat**

Skole X var efter § 26, stk. 5, i Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-koleledere forpligtet til samtidig med afskedigelsen af lærer A at give Frie Skolers Lærerforening skriftlig meddelelse herom. Det er ubestridt, at denne forpligtelse ikke blev overholdt, idet meddelelse om afskedigelsen først blev givet ved brev af 24. oktober 2011, dvs. en uge efter afsendelse af opsigelsesbrevet til lærer A.

Forpligtelsen til at give organisationen skriftlig meddelelse om en afskedigelse samtidig med afskedigelsen er af væsentlig betydning for organisationens mulighed for at varetage den afskedigedes interesser og eventuelt indgå i forhandlinger med skolen om afskedigelsen. Bestemmelsen må derfor generelt tillægges væsentlig betydning, jf. herved Arbejdsrettens dom af 23. februar 2006 i sag A 2005.309.

Skoleleder B har forklaret, at vedkommende havde misforstået bestemmelsen om meddelelse til organisationen og regnede med, at meddelelse mandag den 24. oktober 2011, som var skolens første arbejdsdag efter efterårsferien, var rettidig. En sådan forståelse er ikke i overensstemmelse med indholdet af organisationsaftalens § 26, stk. 5, og cirkulærebemærkningerne til bestemmelsen. I overensstemmelse med Personaleadministrativ vejledning må det antages, at kun, hvis det ikke er muligt at afgive meddelelse til organisationen samme dag som afskedigelsen, kan meddelelse senest førstkommende arbejdsdag efter afskedigelsen anses for rettidig. I den forbindelse kan "førstkommende arbejdsdag" ikke forstås som første dag efter en skoleferie, når afskedigelsen har fundet sted tidligere end sidste hverdag før skoleferiens afslutning.

Vedrørende spørgsmålet om bod for det skete overenskomstbrud bemærkes først, at mailen af 1. november 2011 fra Frie Skolers Lærerforening, hvori foreningens juridiske konsulent meddelte, at vedkommende "afslutter derfor sagen herfra", ikke kan forhindre, at Lærernes Centralorganisation som overenskomstpart efterfølgende kan påtale overenskomstbruddet og kræve betaling af bod.

Arbejdsretten finder i overensstemmelse med overenskomstparternes fælles cirkulærebemærkning, at boden for manglende meddelelse til lærerforeningen om en afskedigelse som udgangspunkt kan fastsættes til 25.000 kr. Dette udgangspunkt kan dog fraviges, hvis der foreligger særlige omstændigheder. I den foreliggende sag afgav skolen af egen drift medde-



lelse om afskedigelsen ved brevet af 24. oktober 2011. Meddelelsen blev givet for sent, men dog så tidligt, at det var muligt for lærerforeningen at varetage lærer A's interesser og hurtigt forhandle et for lærerforeningen og lærer A's tilfredsstillende resultat inden udløbet af det givne opsigelsesvarsel. Der har således ikke været nogen konkret skadevirkning – og efter det foreliggende heller ikke risiko herfor – af den forsinkede meddelelse til lærerforeningen.

Efter en afvejning af på den ene side meddelelsespligtens generelt væsentlige betydning og på den anden side de særlige konkrete omstændigheder finder Arbejdsretten, at den forskyldte bod passende kan fastsættes til 15.000 kr.

### **Thi kendes for ret**

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

I sagsomkostninger skal Moderniseringsstyrelsen for skole X inden samme frist betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Søgaard