

## U.2009.2387H

**Sag om afskedigelse afvist, da proceduren ved afskedigelser, der var angivet i pågældende organisationsaftale, ikke var fulgt.**

*Ansættelses- og arbejdsret 271.1 og 271.9 - Menneskerettigheder 1.1 og 12.1 - Retspleje 28.1.*

A var ansat som lærer ved en efterskole, E, i henhold til en organisationsaftale med tilhørende overenskomst, indgået mellem Lærernes Centralorganisation, L, og Finansministeriet. A var ikke medlem af L, og efter at A var blevet opsagt, fremsatte Kristelig Fagforening, K, på A's vegne krav om godtgørelse for usaglig opsigelse. Kravet, der var støttet på organisationsaftalen, blev afvist af E. Derpå anlagde K sag for A mod E, der påstod sagen afvist, under henvisning til at organisationsaftalen indeholdt en bestemmelse om, at indsigelser om urimelig afskedigelse først skulle have været forhandlet ved Efterskolernes Forligsnævn, F, hvilket ikke var sket. K påstod sagen behandlet i realiteten og påberåbte sig herunder artikel 6 og 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, idet han for at opnå adgang til domstolene ikke skulle være tvunget til at forelægge sin sag for F, hvor medlemmer af en konkurrerende fagforening medvirkede. Det var ubestridt, at A ikke havde indbragt sagen for F inden udløbet af den frist, der var fastsat herfor i organisationsaftalen. Landsretten fandt, at afskedigelsen skulle have været indbragt for F, og uden at tage stilling til, om A nu kunne gøre dette, afviste Landsretten sagen. Højesteret udtalte, at behandlingen af indsigelsen i F kun havde karakter af mægling og ikke ville afskære A fra efterfølgende at få sit krav prøvet ved domstolene. A kunne selv indbringe sagen for F med mulighed for at give møde med en bisidder, herunder en repræsentant for en anden faglig organisation end L. Organisationsaftalens bestemmelse om proceduren ved afskedigelse skulle anses for en del af aftaleforholdet mellem A og E. Herefter tiltrådte Højesteret, at afskedigelsen skulle have været indbragt for F, og stadfæstede landsrettens afvisning af sagen.[1]

2387

**H.D. 17. juni 2009 i sag 424/2007 (2. afd.)**

*Kristelig Fagforening som mandatar for A (adv. Asger Bagge-Jørgensen, Kbh.)*

mod

*Sdr. Bork Efterskole (adv. Jens Brusgaard, Fredricia).*

**Vestre Landsrets dom 30. august 2007 (6. afd.)**

(Mogens Heinsen, Fritse Hove, Lisbeth Kjærgaard (kst.))

**Påstande**

Under denne sag har sagsøgeren, Kristelig Fagforening som mandatar for A, nedlagt påstand om, at sagen skal fremmes. Subsidiært har A nedlagt påstand om, at sagen afvises mod, at sagsøgte, Sdr. Bork Efterskole, anerkender, 1) at A kan indbringe sagen for Efterskolernes Forligsnævn, jf. § 27 i organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, og 2) at A ved manglende forlig efter behandling af sagen i Efterskolernes Forligsnævn kan indbringe sagen for domstolene.

Sdr. Bork Efterskole har principalt påstået sagen afvist. Over for A's subsidiære påstande har Sdr. Bork Efterskole principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Hovedintervenienterne, Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening, har påstået sagen afvist.

Sagen, der drejer sig om, hvorvidt afskedigelsen af A, som var ansat som lærer ved Sdr. Bork Efterskole, var saglig, er anlagt ved Retten i Skjern den 27. juli 2006. Ved stævning af 31. august 2006 indtrådte Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening som hovedintervenienter i sagen. Retten i Skjern har ved kendelse af 7. november 2006 henvist sagen til behandling ved landsretten i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 1, nr. 1, 2 og 3.

De af Sdr. Bork Efterskole, Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening nedlagte afvisningspåstande og A's subsidiære anerkendelsespåstande har været udskilt til særskilt behandling og afgørelse i medfør af retsplejelovens § 253, stk. 1 og 2.

Denne dom vedrører derfor spørgsmålet om, hvorvidt kravet om godtgørelse for usaglig opsigelse, rejst af A, der ikke er medlem af den overenskomstforhandlingsberettigede fagforening, kan pådømmes af domstolene.

**Sagsfremstilling**

A blev ved ansættelsesbrev af 19. juni 2000 fastansat som lærer ved Sdr. Bork Efterskole fra den 1. august 2000. Af ansættelsesbrevets punkt 4 fremgår det, at ansættelsen skete i henhold til aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om ansættelsesvilkår for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Sdr. Bork Efterskole opsagde den 29. april 2006 A. I opsigelsen var det anført, at ansættelsesforholdet ophørte pr. 31. juli 2006. På vegne af A anmodede Kristelig Fagbevægelse den 2. maj 2006 Sdr. Bork Efterskole om en uddybende forklaring på opsigelsen og tog forbehold om at rejse krav i anledning af usaglig afskedigelse. Sdr. Bork Efterskole fastholdt i et brev af 3. maj 2006 til Kristelig Fagbevægelse opsigelsen og redegjorde for baggrunden herfor. Kristelig Fagbevægelse fremsatte den 19. maj 2006 krav om en godtgørelse på 2 måneders løn for usaglig afskedigelse samt løn frem til den 30. september 2006 i henhold til opsigelsesvarslet. Sdr. Bork Efterskole meddelte i sit svar af 24. maj 2006, at opsigelsen var berettiget, og at Efterskolernes Fagforening havde taget opsigelsen til efterretning. Kravet om løn og godtgørelse blev fastholdt ved brev af 16. juni 2006, og Kristelig Fagbevægelse indleverede den 27. juli 2006 stævning til Retten i Skjern på vegne af A. Af Sdr. Bork Efterskoles svar af 8. august 2006 til Kristelig Fagbevægelse fremgår det bl.a.:

»...«

Vi accepterer, at lønudbetalingen skal finde sted frem til 30. september 2006, da vi har erfaret, at A var ansat som vikar fra marts 2000.

De 2 måneders godtgørelse vil blive udbetalt sammen med sidste lønafregning.

...«

Den 10. august 2006 skrev Sdr. Bork Efterskole til Retten i Skjern, at skolen ikke var enig i, at der var tale om en usaglig afskedigelse, og redegjorde nærmere herfor.

Parterne er enige om, at ansættelsesforholdet er omfattet af cirkulære nr. 9410 af 29. juni 2006 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med tilhørende overenskomst. A støtter kravet om 2 måneders godtgørelse for usaglig afskedigelse på overenskomstens bestemmelse herom. Af organisationsaftalens § 27 fremgår følgende om forhandlingsproceduren ved afsked:

»Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

*Stk. 2.* Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder (juli måned fraregnet) efter, at opsigelsen er afgivet.

### 2389

*Stk. 3.* Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandling skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

*Stk. 4.* Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandling skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

*Stk. 5.* Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. stk. 4, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

*Stk. 6.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.«

Det er ubestridt, at A ikke har indbragt spørgsmålet om afskedigelsens saglighed for Efterskolernes Forligsnævn inden udløbet af den i § 27, stk. 5, fastsatte frist.

Af »Forretningsorden for Efterskolernes forligsnævn« fremgår bl.a. følgende bestemmelser:

»1. Efterskolernes forligsnævn består af 10 medlemmer, hvoraf 5 udpeges af Foreningen af Frie Ungdoms- og Efterskoler, 4 af Efterskolernes Lærerforening og 1 medlem, som skal være advokat, udpeges af de to foreninger i fællesskab.

Ved behandling af en sag deltager indtil 5 personer, 2 fra hver forening samt advokaten.

...

2. Efterskolernes forligsnævn skal søge at opnå forlig mellem parterne.

3. Nævnet kan i en afskedigelsessag, hvor afskedigelsen ikke skønnes at være rimeligt begrundet i den ansattes eller skolens forhold, foreslå et forlig.

4. Hver af parterne er berettiget til at give møde for forligsnævnet med en bisidder.

Parterne er pligtige til at give de oplysninger, nævnet skønner nødvendige.

Nævnet kan indkalde vidner og sagkyndige.

5. Forligsnævnet skal give hver af parterne adgang til at fremsætte sine synspunkter, hvilket kan ske skriftligt. Modparten skal have adgang til at fremsætte sine udtalelser hertil.

...

7. Udgifterne i forbindelse med forligsnævnets arbejde afholdes af de to foreninger i fællesskab, når den ansatte er medlem af Efterskolernes Lærerforening og/eller Foreningen af Frie Ungdoms- og Efterskoler.

Er den ansatte ikke medlem af en af de to foreninger, og det er den ansatte, der rejser sagen, ligedeles udgifterne ved sagens behandling i forligsnævnet mellem den ansatte og Foreningen af Frie Ungdoms- og Efterskoler.

...

10. Ønskes en sag indbragt for Efterskolernes forligsnævn, retter den ansatte, Efterskolernes Lærerforening, skolen eller Foreningen af Frie Ungdoms- og Efterskoler skriftlig henvendelse til et af nævnets medlemmer, som herefter lader henvendelsen kopiere til de øvrige medlemmer. Herefter er det formandens opgave så snart som muligt at træffe

foranstaltninger til sagens videre behandling. Sagens behandling skal påbegyndes senest en måned efter henvendelsen til nævnet.

...

13. Opnås forlig mellem parterne, er det bindende. Forligsnævnets protokol underskrives af parterne og nævnet.«

Der er mellem parterne enighed om, at opnåelse af forlig ved Efterskolernes Forligsnævn forudsætter, at forliget tiltrædes af begge parter, og at en ansat, der ikke er organiseret i en forhandlingsberettiget fagforening, kan få sagen prøvet ved domstolene, hvis vedkommende ikke kan acceptere nævnets forslag til forlig, eller hvis et forlig ikke kan opnås.

### Forklaringer

A har forklaret, at han startede som lærervikar på Sdr. Bork Efterskole i marts 2000. Så vidt han husker, blev der hverken under samtalen i forbindelse med vikariatet eller senere i forbindelse med fastansættelsen talt om løn og ansættelsesvilkår. Han mener heller ikke, at han fik udleveret et eksemplar af overenskomsten. Han var på forhånd bekendt med lønforholdene. Sdr. Bork Efterskole er en kristen skole, og han har som følge af sit eget værdigrundlag altid været medlem af Kristelig Fagbevægelse. I forbindelse med afskedigelsen sagde han, at han ville tale med sin fagforening. Skolen var bekendt med, at han - ligesom en række af de øvrige lærere - var medlem af Kristelig Fagbevægelse. Han bad fagforeningen sørge for, at han fik sit job tilbage. Brevet den 19. maj 2006 havde baggrund i, at han ikke længere anså det for muligt at vende tilbage til skolen. Han hørte først om forligsnævnet i august 2006.

### Procedure

A har til støtte for den principale påstand anført, at sagligheden af afskedigelsen kan prøves ved domstolene, da han ikke er medlem af den forhandlingsberettigede organisation. Overenskomstens anvendelse på ansættelsesforholdet beror på den individuelle aftale i form af ansættelsesbrevets henvisning hertil. Efter praksis, jf. eksempelvis Højesterets afgørelse trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2005 side 3332, indebærer dette, at alene overenskomstens materielle bestemmelser

### 2390

finder anvendelse på ansættelsesforholdet, og at den processuelle del af overenskomsten - det fagretlige processystem - ikke er operationel i forhold til et ikke-medlem. Fagretlig behandling er ikke retssikkerhedsmæssigt betryggende for en uorganiseret ansat eller en ansat, der er medlem af en anden faglig organisation end den forhandlingsberettigede. Det vil udhule foreningsfriheden, hvis A pålægges at drøfte sine helt personlige forhold for et forum bestående af personer fra et konkurrerende forbund, ligesom han i konsekvens af sit valg af organisation reelt afskæres fra en retlig prøvelse af afskedigelsens rimelighed. Dertil kommer, at forligsnævnet er privat og uden kompetence til at træffe afgørelse. Den ansatte er alene rettighedssubjekt i relation til indbringelse for forligsnævnet og kan ikke videreføre sagen ved voldgift, hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingerne i forligsnævnet. Efter overenskomstens § 27, stk. 4, »kan« den ansatte indbringe afskedigelsen for forligsnævnet, dvs. den uorganiserede ansatte er efter ordlyden ikke forpligtet hertil. Ansættelsesbrevets generelle henvisning til organisationsaftalen er ikke tilstrækkelig til at indebære en processuel begrænsning af A's mulighed for at få sin sag prøvet. § 27 i organisationsaftalen indebærer, at kravet prækluderes, hvis der ikke er sket indbringelse for nævnet inden 1 måned, og er dermed - som anerkendt af Lærernes Centralorganisation og Frie Skolers Lærerforening - et særdeles bebyrdende og usædvanligt vilkår. Vilkåret er ikke fremhævet med den tydelighed, der kræves for at være vedtaget. Sdr. Bork Efterskole bærer som arbejdsgiver risikoen for uklarheder i underretningen om vilkåret. Under alle omstændigheder må vilkåret tilsidesættes i medfør af aftalelovens § 36 og princippet i menneskerettighedskonventionens artikel 6. Der er reklameret umiddelbart efter afskedigelsen. Sdr. Bork Efterskole har tilsidesat sin loyalitetspligt ved ikke at oplyse

om organisationsaftalens § 27, der heller ikke er påberåbt i brevet af 10. august 2006 til Retten i Skjern, der må sidestilles med et svarskrift. Desuden er kravet om forelæggelse for forligsnævnet efter stævningens indlevering udtryk for retsmisbrug. Sdr. Bork Efterskole, Lærernes Centralorganisation og Frie Skolers Lærerforening har ingen beskyttelsesværdig interesse i at håndhæve overenskomsten.

Til støtte for de subsidiære påstande har A anført, at retten har kompetence til at tage disse under pådømmelse, da retten kan fastlægge indholdet af parternes aftale og efter aftalelovens § 36 ændre aftalen. Efter sagens konkrete omstændigheder er der grundlag for at tillade den indbragt for forligsnævnet.

Sdr. Bork Efterskole har til støtte for afvisningspåstandene anført, at A, der støtter kravet om godtgørelse på organisationsaftalen, er bundet af den overenskomst, hovedorganisationerne har indgået, og som indeholder et ubetinget krav om fagretlig behandling ved Efterskolernes Forligsnævn. Da A har undladt at indbringe afskedigelsen for forligsnævnet, er han afskåret fra at rejse kravet ved domstolene, hvorfor sagen skal afvises. Der er ikke forhold, der taler imod en fagretlig behandling af afskedigelsen. Forligsnævnet består bl.a. af en uvildig opmand, og der er i nævnets forretningsorden fastsat særlige regler for en ansat, der ønsker at stå uden for den forhandlingsberettigede organisation. Der findes ikke en forhandlingsberettiget arbejdsgiverorganisation, idet det er Finansministeriet, der forhandler overenskomsten på arbejdsgiversiden. En fagretlig behandling ved forligsnævnet er en hurtig og billig konfliktløsningsmodel, der varetager begge parter interesser. Sdr. Bork Efterskole har ikke haft en vejledningspligt over for A, der var bistået af en fagforening, der må formodes at kunne yde rådgivning om det aftalesystem og den overenskomst, han var underlagt. A har ikke godtgjort, at behandling ved forligsnævnet ikke er retssikkerhedsmæssigt betryggende. Efter fast praksis har A ikke valgfrihed, med hensyn til i hvilket forum han ønsker at rejse kravet. Vestre Landsret har i afgørelsen trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2007 side 612, der vedrørte samme organisationsaftale, fastslået, at »kan« i § 27, stk. 4, skal forstås som »skal«, således at det er en betingelse for, at den ansatte kan gøre kravet gældende i henhold til organisationsaftalen, at han har indbragt sagen for forligsnævnet. Pligten til at benytte det fagretlige tvistesystem er senest fastslået ved Højesterets dom trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2007 side 1569, hvor den ansatte støttede kravet på funktionærlovens § 2 b. Ansatte er altså alene indrømmet adgang til domstolsprøvelse i de tilfælde hvor den ansattes sag ikke har kunnet behandles i det fagretlige og arbejdsretlige system, og den ansatte dermed ikke har andre steder at få prøvet sin sag. A havde efter organisationsaftalen en selvstændig adgang til at indbringe afskedigelsen for forligsnævnet, og han kunne møde i forligsnævnet med sin egen organisation. Der har ikke foreligget særlige grunde til, at A ikke skulle indbringe sagen for forligsnævnet. Da Sdr. Bork Efterskole ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, er det vigtigt for skolen, at der ved forligsnævnets behandling opnås en hurtig og billig vurdering af sagen. Påberåbelse af fristoverskridelsen i organisationsaftalens § 27 er ikke udtryk for retsmisbrug. Det er - ligesom efter ansættelsesbevisloven - tilstrækkeligt, at der i ansættelsesbrevet henvises til en overenskomst.

Det er alene forligsnævnet, der har kompetence til at beslutte, hvorvidt nævnet uanset fristoverskridelsen vil realitetsbehandle tvisten vedrørende afskedigelsens saglighed. Også for så vidt angår de subsidiære påstande, skal der således ske afvisning.

### 2391

Til støtte for frifindelsespåstanden over for de subsidiære påstande har Sdr. Bork Efterskole anført, at sagen efter afvisning fra domstolene ikke kan behandles af forligsnævnet, da indbringelsesfristen nu er overskredet i ekstrem grad. Sdr. Bork Efterskole er ikke forpligtet til at meddele samtykke til en fristoverskridelse, som potentielt medfører et retstab for skolen.

Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening, der har tilsluttet sig Sdr. Bork Efterskoles synspunkter, har til støtte for afvisningspåstanden navnlig anført, at A er forpligtet til at lade spørgsmålet om afskedigelsens saglighed afgøre i overensstemmelse med de procedureforskrifter, der fremgår af organisationsaftalens § 27. Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten i kraft af henvisningen hertil i ansættelsesbrevet, og A støtter sit krav på overenskomsten. Efter overenskomsten har A mulighed for selv at indbringe sagen for forligsnævnet, og deraf følger der tillige en pligt til at vælge denne vej. Prøvelsen ved forligsnævnet er retssikkerhedsmæssigt fuldt betryggende, idet nævnet ikke træffer afgørelse, der medvirker en uvildig opmand, der anvendes et kontradiktorisk princip, og der er mulighed for at indkalde vidner og sagkyndige. Bestemmelserne om prøvelse ved forligsnævnet er ikke urimelige. Forligsnævnet er en nærmest omkostningsfri prøvelse af afskedigelsens berettigelse. Det er i lærernes interesse, at et velfungerende system bevares. Der er ikke en loyalitetsforpligtelse for en arbejdsgiver til at oplyse en fagforening om overenskomsten. Det henhører ikke under rettens kompetence at tage stilling til A's subsidiære påstande.

### Landsrettens begrundelse og resultat:

A's ansættelsesbrev henviser til aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om ansættelsesvilkår for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler. Herved må - som parterne også er enige om - forstås organisationsaftalen for bl.a. forstandere og lærere ved efterskoler med tilhørende overenskomst. Bestemmelserne i organisationsaftalen finder dermed anvendelse på ansættelsesforholdet, i det omfang de efter deres karakter er egnede hertil.

Den ansatte kan - uanset de organisatoriske forhold - efter organisationsaftalens § 27, stk. 4, selv indbringe en indsigelse om, at afskedigelsen ikke er rimelig begrundet, for forligsnævnet.

Det lægges til grund, at forlig ved forligsnævnet forudsætter, at der opnås enighed, og at den uorganiserede ansatte kan indbringe sagen for de almindelige domstole, hvis forlig ikke bliver indgået ved forligsnævnet.

Den ansatte har efter forligsnævnets forretningsorden mulighed for at give møde med en bisidder, herunder en repræsentant for en anden faglig organisation end den forhandlingsberettigede i relation til overenskomsten. Forhandlingerne i forligsnævnet foregår efter det kontradiktoriske princip, og en uvildig advokat medvirker som medlem af nævnet ved sagens behandling. Den ved organisationsaftalen foreskrevne behandling ved forligsnævnet, der i begge parter interesse kan føre til en hurtig bilæggelse af tvisten, indebærer derfor en adgang til retlig prøvelse af spørgsmålet om afskedigelsens saglighed, som må anses for retssikkerhedsmæssigt betryggende.

Ordet »kan« skal efter den praksis, der gælder for fortolkning af tilsvarende aftaler og overenskomster, forstås som »skal«, således at det er en betingelse for, at den ansatte eller organisationen kan gøre sit krav herom gældende i henhold til aftalen eller overenskomsten i anledning af en afskedigelse, at sagen er indbragt for forligsnævnet.

Der er ikke grundlag for at fastslå, at organisationsaftalens bestemmelser om proceduren ved behandlingen af afskedigelsessag ikke skal anses for en del af aftaleforholdet mellem A og Sdr. Bork Efterskole, eller for at tilsidesætte disse bestemmelser i medfør af aftalelovens § 36.

Da A's krav i henhold til overenskomsten om godtgørelse for usaglig opsigelse på baggrund af det anførte skulle være indbragt for det forligsnævn, der er nedsat til at behandle sager om uberettigede afskedigelser, kan kravet ikke rejses ved domstolene.

Det henhører under forligsnævnets kompetence at tage stilling til, om A på nuværende tidspunkt kan indbringe sagen for forligsnævnet. Parterne har under sagen været enige om, at A ved manglende forlig

efter behandling i Efterskolernes Forligsnævn kan indbringe sagen for domstolene. Landsretten afviser derfor i det hele sagen fra domstolene.

Kristelig Fagforening som mandatar for A skal betale sagsomkostninger til Sdr. Bork Efterskole med i alt 25.000 kr. og til Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening med i alt 25.000 kr. Beløbene omfatter udgifter til advokatbistand. Landsretten har lagt vægt på sagens karakter og delforhandlingens varighed.

- - -

#### **Højesterets dom.**

I tidligere instans er afsagt dom af Vestre Landsrets 6. afdeling den 30. august 2007.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Poul Sørensen, Asbjørn Jensen, Poul Dahl Jensen, Vibeke Rønne og Michael Rekling.

#### **2392**

##### *Påstande*

Appellanten, Kristelig Fagforening som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at sagen hjemvises til landsretten til behandling i realiteten.

Indstævnte, Sdr. Bork Efterskole, har påstået stadfæstelse.

Hovedintervenienterne, Lærernes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation som mandatar for Frie Skolers Lærerforening, har påstået stadfæstelse.

##### *Anbringender*

*Kristelig Fagforening* har særligt anført, at det vil stride mod grundlæggende retssikkerhedsprincipper og individuelle frihedsrettigheder, herunder artikel 6 og 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, hvis A for at opnå adgang til domstolene skal være tvunget til forinden at forelægge sin sag for et privat nævn, hvor medlemmer af en konkurrerende fagforening medvirker.

Kristelig Fagforening har frafaldet sine synspunkter om tilsidesættelse efter aftalelovens § 36 og om, at Sdr. Bork Efterskoles brev af 10. august 2006 må sidestilles med et svarskrift.

*Sdr. Bork Efterskole* har anført, at der ikke i ordningen vedrørende Efterskolernes Forligsnævn er forhold, der strider mod konventionens artikel 6 og 11.

*Lærernes Centralorganisation* har anført, at adgangen til domstolene er sikret, jf. artikel 6 og 11, fordi sagen efter mægling i forligsnævnet kan indbringes for domstolene.

#### **Højesterets begrundelse og resultat**

A's krav om godtgørelse støttes på organisationsaftalen, som også indeholder betingelsen om forligsmægling, hvis der gøres indsigelse om urimelig afskedigelse. Behandlingen af indsigelsen i forligsnævnet har kun karakter af mægling og ville ikke afskære A fra efterfølgende at få sit krav prøvet ved domstolene. Med denne bemærkning og af de grunde, der i øvrigt er anført af landsretten, tiltræder Højesteret, at afskedigelsen skulle have været indbragt for forligsnævnet.

Herefter, og da det, Kristelig Fagforening som mandatar for A har anført om artikel 6 og 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, ikke kan begrunde et andet resultat, stadfæster Højesteret dommen.

Sagen angår A's individuelle søgsmålsadgang, og Lærernes Centralorganisation på egne vegne og som mandatar for Frie Skolers Lærerforening er i realiteten indtrådt til støtte for Sdr. Bork Efterskoles afvisningspåstand. Der er herefter ikke fornødent grundlag for at tilkende hovedintervenienterne sagsomkostninger.

#### **Thi kendes for ret:**

*Landsrettens dom stadfæstes.*

*I sagsomkostninger for Højesteret skal Kristelig Fagforening som mandatar for A betale 50.000 kr. til Sdr. Bork Efterskole.*

*Lærernes Centralorganisation på egne vegne og som mandatar for Frie Skolers Lærerforening skal bære egne sagsomkostninger for landsret og Højesteret.*

*De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.*

1. U 1983.730/2 H, U 1990.596 H, U 1994.953 H, U 2002.18 H, U 2002.2060 H, U 2005.472 Ø (anket til Højesteret), U 2005.3332 H, U 2007.1569 H, U 2008.1897 H, U 2009.724 H, U 2009.967 H, Niels Waage: Arbejdsretsloven med kommentarer, 2. udg. (1997), s. 126ff., Ole Hasselbalch: Arbejdsprocesret (2009), s. 195ff. og 328ff., samme: Foreningsfrihedsloven i kontekst (2006), s. 195ff. og 216ff., samme i U 2007B.184ff. og i U 2008B.165ff., og Peer Lorenzen m.fl.: EMRK med kommentarer, 2. udg. (2004), s. 205ff. og 214f.