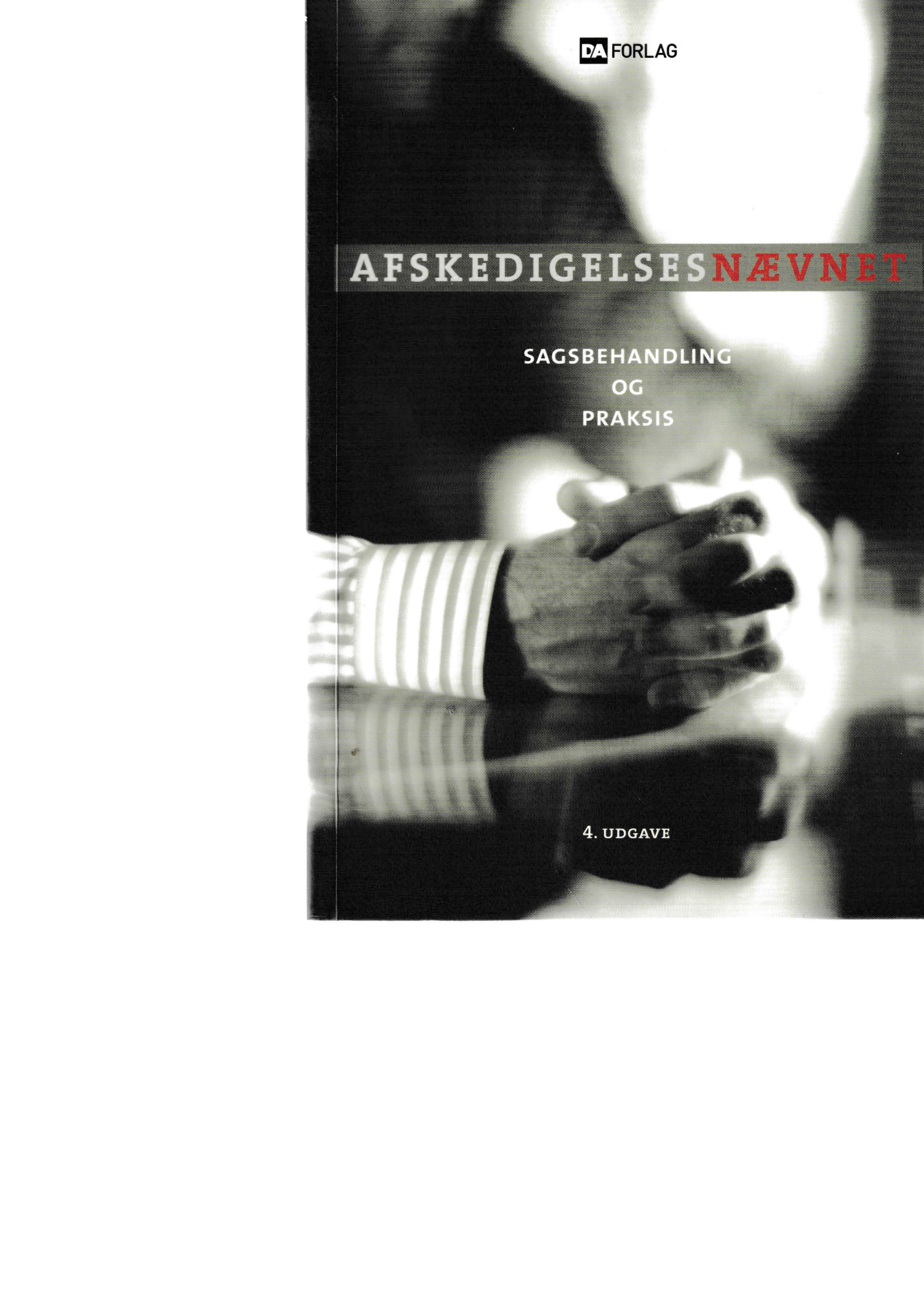




DA FORLAG

AFSKEDIGELSESNÆVNET

SAGSBEHANDLING
OG
PRAKSIS

4. UDGAVE

Redaktion: Peter Steen Stenholm og Karina Bahrenscheer Spiermann
på baggrund af 3. udgave, revideret af
Torkild Justesen og Malene Lei Raben

© Dansk Arbejdsgiverforening, København 2004

Omslag: Jane Hjo Møller

Tryk: Litoprint ApS

DA-varenummer: 230-016

Udgivet i maj 2004

ISBN 87-7755-377-2

Forord

Formålet med denne bog er dels at belyse de gældende regler for sagsbehandling ved Afskedigelsesnævnet og dels at belyse praksis, der er afsagt af det i henhold til Hovedaftalen af 1960 og 1973 mellem DA og Lo etablerede permanente nævn, Afskedigelsesnævnet.

I fremstillingen er der lagt vægt på en udvidet gennemgang af sagsbehandlingsreglerne. Sigtet er at vejlede praktikere i, hvordan en sag skal og hensigtsmæssigt kan tilrettelægges. Herudover indeholder bogen kommentarer til nogle af årsagerne til afskedigelsessager samt en gennemgang af praksis siden Afskedigelsesnævnets etablering i 1960 og frem til udgangen af januar 2004.

Bogen er alene en gennemgang af praksis i forbindelse med vurderingen af afskedigelser i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3 og omfatter derfor kun afskedigelser af arbejdere og funktionærer omfattet af Hovedaftalen. Uanset dette vil gennemgangen af praksis i vidt omfang være gældende og vejledende for afskedigelser også uden for Hovedaftalens område.

Første udgave af bogen udkom i december 1991. Ved udarbejdelsen af denne fjerde udgave er der på baggrund af praksis siden 1993 foretaget en yderligere udbygning af kommentarerne samt en ajourføring af referaterne af de kendelser, der er afsagt i perioden.

Tidligere studentermedhjælp i Dansk Arbejdsgiverforening Bitte Thorgaard Sørensen har ydet en værdifuld bistand i forbindelse med redigeringsarbejdet.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING, april 2004

Peter Steen Stenholm og Karina Bahrenscheer Spiermann

Indhold

Forord	3
Kapitel 1	
Afskedigelsesnævnet	7
Kapitel 2	
Hovedaftalens bestemmelser	11
Forbud mod vilkårlige afskedigelser	11
<i>Bortvisning</i>	13
Anciennitetskrav	14
Begrundelse	15
Lokal forhandling	17
Organisationsforhandling	19
Klage til Afskedigelsesnævnet	20
Nævnets afgørelseskompetence	21
<i>Underkendelse – genansættelse</i>	23
<i>Godtgørelse</i>	26
<i>Godtgørelsens størrelse</i>	27
Kapitel 3	
Nævnets forretningsorden	31
Nævnets sammensætning	31
Habilitetsregler	32
Formelle regler i forbindelse med indgivelse af klage- og svarskrift	33
Kravene til skriftvekslingen	34
Klageskriftet	38
<i>Ad 1 – Organisationens påstand</i>	38
<i>Ad 2 – En gennemgang af de faktiske forhold, som organisationen anser af betydning for Nævnets vurdering af sagen</i>	39
<i>Ad 3 – En begrundelse for, at afskedigelsen anses for urimelig</i>	39
Svarskriftet	40
Supplerende skriftveksling	41

Sekretariatsfunktionen	42
Forberedende møder	43
Indbringelse af sager for Afskedigelsesnævnet	45
Uorganiserede arbejdsgivere	47
Honorar	49
Nævnsforhandlingen	49
Vidner og bevismidler i øvrigt	52
Offentlighed	55

Kapitel 4	
Regler uden for Hovedaftalen	57
Afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven	58
Afskedigelse i strid med foreningsfrihedsloven, forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskels- behandling på arbejdsmarkedet m.v.)	59
Afskedigelse i strid med lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse	60
Afskedigelsesnævnet og EU-retten	62
Udenlandske arbejdsgivere og tvangsfuldbyrdelse af afgørelser	62

Kapitel 5	
Kommentarer til Afskedigelsesnævnets praksis	65
Afskedigelsen begrundet i virksomhedens forhold	65
<i>Arbejdsmangel</i>	65
<i>Tidspunktet for vurderingen af arbejdsmangel</i>	66
<i>Omplaceringspligt ved arbejdsmangel</i>	67
Anciennitetshensyn ved arbejdsmangel	68
<i>Udvikling i Nævnets praksis</i>	68
Arbejdsmangel – lang anciennitet	69
<i>Lokal aftale om anciennitetshensyn</i>	71
<i>Beregning af anciennitet</i>	72
<i>Arbejdsmangel ved indførelse af ny teknologi</i>	72
<i>Forventet arbejdsmangel</i>	73
Afskedigelse begrundet i arbejdstagerens forhold	73
<i>Advarsel</i>	73
<i>Arbejds miljø</i>	76
<i>Arbejdsøvrering</i>	78

<i>Beruselse – alkoholindtagelse – hashindtagelse</i>	79
<i>Faglig aktivitet – faglig forfølgelse</i>	81
<i>Kundeklager – mangelfuldt arbejde – uegnethed</i>	82
<i>Ligebehandling</i>	84
<i>Loyalitet</i>	85
<i>Påklædning</i>	86
<i>Samarbejdsvanskeligheder</i>	86
<i>Sygdom</i>	88
<i>Uberettiget tilegnelse – tyveri</i>	92
<i>Udeblivelse/forsinket fremmøde</i>	92
<i>Utilbørlig optræden – sprogbrug</i>	93

Kapitel 6

Kronologisk oversigt over

Afskedigelsesnævnets kendelser 1961-1981	95
Afskedigelsesnævnets kendelser 1982-1991	115
Afskedigelsesnævnets kendelser 1992-2003	191

Bilag

Hovedaftalens § 4, stk. 3	257
Protokollat til Hovedaftalen om behandling af sager med påstand om brud på ligebehandlingsloven	259
Afskedigelsesnævnets forretningsorden	261
Stikord	267

Afskedigelsesnævnet

Indtil 1960 havde det i mange år været en grundsætning på det danske arbejdsmarked, at arbejdsgiveren frit kunne afskedige den, han ønskede. Denne regel, som udledtes af septemberforligets bestemmelser om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, nærede man i mange år fra arbejdstagerside et stærkt ønske om at få ændret, så de ansatte kunne opnå en beskyttelse mod usaglige eller vilkårlige afskedigelser, sådan som det i flere år havde været gældende i en række lande, f.eks. Norge, Tyskland og Østrig.

Ønsket blev opfyldt ved den nye Hovedaftale af 1960 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, som afløste det gamle septemberforlig fra 1899. Ved forhandlingerne om revision af septemberforliget var et af LO's væsentligste krav at få en større tryghed i ansættelsen for arbejderne. Motiveringen var ikke alene udviklingen i andre lande, men også at arbejdstagerne, der var undergivet kollektive overenskomster, ved afskedigelse savnede den beskyttelse, som funktionærlovens lange opsigelsesvarsler gav funktionærerne.

I Hovedaftalens § 4, stk. 3, bestemtes, at der ikke ved foretagelse af enkeltmandsafskedigelse måtte finde vilkårlighed sted, og samtidig fik arbejdstagerorganisationerne ret til at få klager over påståede urimelige afskedigelser behandlet ved en ny fagretlig instans – Afskedigelsesnævnet.

Omfattet af det afskedigelsesværn, der var etableret med Afskedigelsesnævnet som prøveinstans, var arbejdstagere, der var fyldt 20 år, og som havde været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år. Konsekvensen af, at en afskedigelse var urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, var, at Nævnet kunne pålægge arbejdsgiveren at betale en erstatning (godtgørelse). Størrelsen af denne skulle være afhængig af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede arbejdstagers anciennitet. Godtgørelsen kunne ikke overstige 13 ugers løn.

Hovedaftalen af 1960 bortfaldt i marts 1969 efter opsigelse fra LO, og dermed bortfaldt også det formelle grundlag for Nævnets virksomhed. I alt blev der i perioden 1960 til 1969 indbragt 81 sager for Nævnet, og der blev afsagt kendelse i 20 af sagerne.