

OPMANDSKENDELSE**afsagt torsdag den 13. marts 2025**

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam

i faglig voldgift sag FV2024-348

HK Danmark

for

B(advokat Daniel Bendix Nielsen og Barbara
Lauridsen)

mod

Fagforeningsafdeling 1

(advokat Peter Giersing)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om der var tvingende årsager til, at indklagede den 22. august 2023 afskedigede B, som var tillidsrepræsentant, og om det var berettiget, at indklagede den 5. september 2023 bortviste hende. Sagen angår endvidere det økonomiske opgør, herunder om indklagede skal betale bod.

Påstande

Klager, HK Danmark for B, har nedlagt følgende påstande over for indklagede, Fagforeningsafdeling 1:

- 1) Indklagede skal til B betale 783.117,53 kr. med procesrente af 44.137,35 kr. fra den 5. september 2023, af 255.572,58 kr. fra den 1. oktober 2023, af 209.331,98 kr. fra den 5. oktober 2023 og af 274.075,62 kr. fra klageskriftets indgivelse.
- 2) Indklagede skal til Bs konto hos FerieKonto betale 21.560,21 kr. med procesrente fra den 5. oktober 2023.
- 3) Indklagede skal til Bs konto hos ATP betale 1.149,00 kr.
- 4) Indklagede skal til HK Service Hovedstaden betale en bod på 50.000 kr. med procesrente fra den 1. oktober 2023.

Beløbet i påstand 1 fremkommer således:

Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a:	44.137,35 kr.
Godtgørelse for afskedigelse uden tvingende årsager, svarende til 12 måneders løn:	529.648,20 kr.
Løn i opsigelsesperioden, inkl. det forlængede opsigelsesvarsel efter overenskomstens § 21, stk. 5:	<u>209.331,98 kr.</u>
I alt:	<u>783.117,53 kr.</u>

Indklagede har påstået afvisning, subsidiært frifindelse, over for de dele af klagers påstande, der angår løn mv. i forlænget opsigelsesvarsel efter § 21, stk. 5, i parternes overenskomst. Indklagede har i øvrigt påstået frifindelse, subsidiært betaling af mindre beløb. Indklagede har dog taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af 44.137,35 kr. med procesrente fra den 5. september 2023 (godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a).

Der er enighed om, at opmanden kan tage stilling til, om der skal betales bod og i givet fald størrelsen af boden, jf. påstand 4.

Sagens behandling

Sagen er behandlet sammen med sagerne FV2024-348, HK Danmark for C mod Fagforeningsafdeling 1, og FV2024-348, HK Danmark for A mod Fagforeningsafdeling 1.

Den mundtlige forhandling af de tre sager fandt sted den 3. og 4. marts 2025 hos HK Danmark.

Sidedommerne for klageren var Poul Erik Tobiasen og Jonathan Tümmeler.

Sidedommerne for indklagede var John Osther Friedrichsen og Tue Tortzen.

Der blev afgivet forklaringer af C, A, B, D, E, F, G, H og I.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen er derfor truffet af opmanden.

Sagsfremstilling

Af overenskomst af 9. december 2020 mellem Fagforeningsafdeling 1 og HK Service Hovedstaden fremgår bl.a.:

”§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter de administrative medarbejdere, der er ansat hos ovennævnte arbejdsgiver.

.....

§ 17 Øvrige vilkår

Hvor intet andet er aftalt, gælder Funktionærlovens bestemmelser.

.....

§ 18 Opsigelse

Stk. 1.

Ved opsigelse af ansættelsesforholdet gælder Funktionærlovens regler.

.....

Stk. 3.

Ved en uansøgt afskedigelse skal der gives HK Service Hovedstaden skriftlig underretning herom. Såfremt der ønskes forhandling om den uansøgte afskedigelse, skal anmodning herom fremsættes senest 14 dage efter modtagelsen af den skriftlige afskedigelse.

Stk. 4.

Skønner HK Service Hovedstaden, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan HK Service hovedstaden indenfor en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve afskedigelsen gjort til genstand for fagretslig behandling.

.....

§ 21. Tillidsrepræsentantregler

.....

Stk. 5. Afskedigelse

En tillidsrepræsentants, samt tillidsrepræsentantsuppleants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Ophørte tillidsrepræsentanter, der er funktionærer og funktionærlignende medarbejdere, får ligesom timelønnede medarbejdere udvidet deres

opsigelsesvarsel med seks uger i et år efter ophøret, hvis de har været tillidsrepræsentant i mindst et år.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Herudover henvises til Hovedaftalen mellem DA og LO – jævnfør § 21 i overenskomsten.

.....

§ 23. Retsregler

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem DA og LO er gældende for overenskomsten.

.....”

Af vedtægterne for Fagforeningsafdeling 1, april 2024, fremgår blandt andet, at afdelingen er opbygget i teams. Afdelingen har følgende 6 teams: 2 administrative teams, A-kasseteamet og administration- og økonomiteamet, samt 4 faglige teams. Hvert af disse teams har en teamleder, som refererer direkte til den daglig ledelse.

Af Fagforeningsafdeling 1s personalehåndbog, maj 2023, fremgår bl.a. vedr. SAMU, at ”Vi har et samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (SAMU) med to personalerepræsentanter (arbejdsmiljørepræsentanten, samt en tillidsvalgt fra den ”modstående gruppe”) – herudover tilforordnes tillidsrepræsentanten som kommer fra samme gruppe som arbejdsmiljørepræsentanten og to ledelsesrepræsentanter. SAMU mødes mindst én gang i kvartalet.”

Af ansættelsesbevis og jobfunktion af 19. februar 2008 fremgår bl.a., at B med tiltrædelse den 1. februar 2008 blev ansat som ”Sagsbehandler i A-kassen med de dertil hørende arbejdsopgaver. Ud over dette kan alt forefaldende A-kasse og kontorarbejde forekomme. ... Der kan i forbindelse med dine nuværende og fremtidige arbejdsopgaver forekomme en vis opkvalificering i form af efteruddannelse og uddannelse som du vil være pligtig til at deltage i.” B var arbejdsmiljørepræsentant fra 2012 til 2020 og derefter tillidsrepræsentant.

Den 17. oktober 2022 blev der i Fagforeningsafdeling 1 afholdt et møde mellem HK, afdelingens HK-tillidsvalgte og den daglige ledelse. I mødet deltog F, B, C, I og H. Af mødereferatet fremgår:

”.....

1. De tillidsvalgtes roller

I indledte mødet med en gennemgang af de mange tiltag der har været iværksat inden for det sidste lange stykke tid – herunder diverse uddannelsestiltag, konflikthåndtering m.v.

Under gennemgangen udtrykte I bekymring for, om de tillidsvalgtes og ledelsens opfattelse af samarbejde.

B blev bedt om at forklare hvordan hun ser sin rolle som tillidsrepræsentant.

C ligeså.

Begge betonedede at en vigtig del er samarbejde.

Det er ledelsens opfattelse at samarbejdet ikke fungerer optimalt for tiden.

En række eksempler blev fremdraget, hvor ledelsen mener at der har fundet uacceptable hændelser sted.

En hændelse på personalemødet, hvor arbejdsmiljørepræsentanten i meget højroastede vendinger bad afdelingens næstformand om at tie.

En frokost der blev aflyst, da ledelsen ikke var til stede, i modstrid med det aftalte.

En situation som blev nævnt under Arbejdstilsynets besøg, og temmelig insisterende.

m.m.

B understreger at det er vigtigt at man sikrer sig, at hun har forstået de beskeder hun får, da hun ofte har problemer desangående.

HK'ernes rådighedsforpligtelse med en månedlig betaling af 6 overarbejdstimer blev drøftet.

Under denne drøftelse blev det klart at HK Hovedstaden ikke anerkender at man skal præstere 6 ekstratimer pr. måned, i påkommende tilfælde.

Dette til trods for at tillidsrepræsentanten den 14. juni 2016 skrev under på, at hun fortsat ønskede at være omfattet af rådighedsforpligtelsen.

B fortæller at hun har svært ved at vende tilbage til ledelsen med kritik.

Alt i alt skal der stadig arbejdes intenst med den gensidige tillid.

2. Samarbejdet

HK Hovedstaden fremførte at tonen fra ledelsens (næstformandens) side i det store hele består af sort ironi, som går flere af de ansatte på

Næstformanden er komplet uforstående overfor påstanden. Dog er det almindeligt kendt at næstformanden er ironisk – dog kun i humoristisk forstand, efter egen opfattelse.

Det er ledelsens klare opfattelse, at der er svagheder i vores tillid til hinanden.

Ledelsen vil tage skridt til at få rettet op på disse forhold.

Det blev aftalt at dette referat fremsendes til F med henblik på eventuelle kommentarer og andet.”

Den 6. juni 2023 slog E følgende op på Fagforeningsafdeling 1s Facebookside:

”Fagforeningsafdeling 1

A-kassen har valgt at have lukket om tirsdagen grundet nye regler der bevirker, at der er kommet flere arbejdsopgaver der også skal udføres og indfries for vores medlemmer.

Der er kommet nye regler for f.eks. Dimittender der bevirker, at vi skal være meget mere til stede på forskellige uddannelsesinstitutioner samt at vi har overtaget jobformidling med at hjælpe vores ledige i arbejde igen.

Dette arbejde indebærer omfattende hjælp til at finde relevante jobåbninger,

vurderinger af jobmuligheder, rådgivning samt hjælp til ansøgningsprocessen.”

Den 28. juni 2023 blev J ansat i en tidsbegrænset stilling med tiltrædelse den 3. juli 2023 og fratræden den 31. august 2023. Det fremgår af ansættelsesbeviset, at arbejdsopgaverne var at ”kompetenceafklare ledige, samt besøge virksomheder med henblik på uddannelse.”

Den 25. juli 2023 udarbejdede E følgende til bestyrelsesmødet den 10. august 2023:

”Omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen grundet Fagforening 1s overordnede strategiplan i forhold til ”Den vejledende A-kasse”.

Planen indebærer at vi er nødt til at opsig 2 sagsbehandlere idet vi, på baggrund af de nye regler, er tvunget til at ansætte en professionel vejleder.

Grunden hertil skyldes flere forhold, herunder nævnes i flæng:

Automatisering af arbejdsopgaver der er foretaget siden 01.07.2022

- Standardbreve
- Sygdom
- Uddannelse
- Ferie
- Indkaldelser til samtaler/telefoniske samtaler
- Indplacering og satsberegning

Arbejdsindsatsen indenfor sagsbehandlingen er derfor reduceret markant, så det er de tungeste sager der er tilbage.

Kvalitet af samtaler/cv samt jobformidling i afdelingen:

Ud af vores 110 ledige medlemmer har vi konstateret at der er fejl i ca. 25 % cv'er. Hvilket betyder at vores medlemmer ikke har fået godkendt deres CV på Jobnet ved første cv-vejledningssamtale.

Reglerne foreskriver at CV'et skal være godkendt af A-kassen inden for 14 dage, hvilket kaldes rettigheden.

Disse medlemmer med manglende godkendt cv, har efterfølgende været til både 2 og 3 samtaler i A-kassen, uden at det er observeret at CV'et var "Klar til godkendelse", Hvilket betyder at vores medlemmer har flere måneders ledighed uden et godkendt CV fra A-kassen.

Det vil sige, at vores medlemmer har modtaget dagpenge uberettiget, som i værste fald kan koste afdelingen rigtig mange penge som "kasse eneansvar".

I forbindelse med gennemgang af CV'er har jeg konstateret, at der er 25 % af vores ledige medlemmer som kun søger stillinger uopfordret og dermed ikke opståede stillinger, som lovgivningen foreskriver.

Vi har en forpligtigelse, som den vejledende A-kasse, til at vejlede omkring en jobsøgningsstrategi der understøtter vores medlemmers vej mod det næste job.

En manglende interesse for medlemmet samt en manglende plan og strategi kan fastholde vores medlem i ledighed.

Konsekvenserne af ovenstående er følgende:

- Kasse eneansvar

- Medlemmers CV kan ikke blive søgt ud til Jobformidling, og dermed kan vi ikke formidle dem i arbejde.
- Kvaliteten af indholdet i medlemmernes CV er ikke fyldestgørende.
- Kan i værste fald medvirke til fastholdelse i ledighed og landtidsledighed.

Jobformidlingen: På 1½ år har A-kassen kun formået at formidle 17 stillinger ud af en ledighed på generelt 110-130 medlemmer!!

Store Udfordringer vi står over for!!

Den vejledende A-kasse 2024

I Fagforening 1 har vi ikke i tide formået at gøre som mange andre A-kasser, nemlig at have følgende to profiler ansat: en vejleder og en sagsbehandler.

Vejlederen skal have de rette kompetencer samt relevant uddannelse.

En manglende vejleder i A-kassen har desværre betydet, at der ikke tidligere har været fokus på vigtigheden af et fyldestgørende cv og en målrettet jobsøgningsstrategi.

Fagforening 1s overordnede strategi for A-kassen er at være den vejledende A-kasse.

En vejleders opgave i den vejledende A-kasse er at kunne se medlemmet hvor medlemmet er, at understøtte og inspirere vores medlemmer, så de får de bedst mulige forudsætninger for at komme i det næste job, inden for kort tid.

Derfor er det vigtigt, at de ansatte vi har, som skal vejlede vores medlemmer, har de rigtige forudsætninger, kvalifikationer og uddannelse.

Vores vejleder skal både kunne vejlede omkring lovgivning, men også omkring en god jobsøgningsstrategi m.m., så vi ikke som A-kasse er medvirkende til at fastholde vores medlemmer i ledighed.

Udover det, så bruges CV'et i forhold til at søge kandidater ud ved henvendelser fra arbejdsgivere til vores egen Fagforening 1 jobformidling samt tværgående jobformidling, som er på tværs af FH-fagforeningerne.

Har vores medlemmer ikke et brugbart CV mister de muligheden for at komme i spil til et job, og i værste fald bliver de fastholdt i ledighed.

Vi har som A-kasse en forpligtigelse til at møde vores medlemmer der hvor de er, og sørge for at de har et godt udgangspunkt for at søge det næste job eller blive opkvalificeret via uddannelse/AMU kurser.

Det betyder, at der fra starten skal udarbejdes en god jobsøgningsstrategi der passer til branchen og til medlemmet.

Der skal tages højde for lovgivningen, hvori man skal huske at få kombineret jobsøgninger herunder uopfordrede, opslåede job, og jobsøgning gennem netværk.

Det giver vores medlemmer de bedste forudsætninger for hvordan en god jobsøgning gribes an, og hvorfor alle "jobsøgningsben" er vigtige.

*Vores jobkonsulent skal have den rigtige uddannelsesbaggrund/Hvorfor??
 FORDI:*

- Kendskab til afdelingens virksomheder og det generelle arbejdsmarked
- Møde medlemmet hvor medlemmet er (ledighedsstress, motivation m.m.)
- En coach/mentoruddannelse
- Skal være motiverende, inspirerende og realistisk i forhold til jobsøgningen.
- Vejlederen skal være medlemmets sparringspartner i forløbet og efterfølgende!
- Se vores medlemmer som en resurse.
- Følge løbende op på at lovgivningen bliver overholdt, så medlemmet sikres bedst muligt

Der vil fra 2024 være en meget større konkurrence fra andre A-kasser om at være branchens bedste vejledende A-kasse.

Fra STAR vil der være fokus på kvaliteten i samtalerne samt den individuelle tilgang til vores medlemmer, og vi ved, at vi får opgaver som før har ligget i Jobcenteret.

Fagforening 1 Jobformidling vil være Fagforening 1s guldæg fra 2024.

Ganske få afdelinger har implanteret Fagforening 1 jobformidling som et DNA - derfor SKAL vi i gang NU så ikke vi bliver hægtet af, og mister medlemmer til de gule A-kasser.

Status i Fagforeningsafdeling 1

Vi har en stor opgave foran os med at hjælpe vores medlemmer videre.

Vi møder ofte medlemmer der rammes menneskeligt ved at være uden for fællesskabet, og med en økonomi der ofte ikke hænger sammen.

Vi skal huske på, at de af vores medlemmer der er mellem to job, er deres egen motivation og de rammes ofte efter 6 måneders ledighed af manglende motivation og med stresssymptomer.

Derfor er det vores vigtigste opgave som Fagforening 1 afdeling ikke at lade vores medlemmer nå dertil.

Det er derfor vores opgave at give vores medlemmer mellem to job, et godt fundament og et godt udgangspunkt - det vil sige et godt CV, en god ansøgning, en god strategi og et individuelt forløb med udgangspunkt i den enkelte.

Hvilket kræver de rigtige vejlederkompetencer, og den rette profil.”

Den 7. august 2023 sendte C en mail til D. Der henvises herom til den nedenfor gengivne mail af 1. september 2023 fra F til D.

Den 21. august 2023 sendte B pr. mail Es notat af 25. juli 2023 til N. Under emne var angivet: Fortroligt. Notatet blev sendt som vedhæftet fil i affotograferet form. Mailen indeholdt ikke anden tekst end ”Vh B A-kasse sagsbehandler”.

Den 22. august 2023 blev B afskediget. Af afskedigelsesbrevet, der er underskrevet af D fremgår:

” Det er med beklagelse vi må opsig dig pr. dag dato, men forskellige forhold gør det desværre nødvendigt.

Afdelingen har haft en medlemsnedgang på cirka 750 medlemmer, ligesom vores ledighedstal er støt faldende, særligt på grund af den målrettede jobformidlingsindsats der er foretaget gennem den seneste måned.

Økonomien ved det markant lavere medlemstal nødvendiggør en mindre bemanning, ligesom der vil finde omstrukturering sted i a-kassen, idet a-kasserne får en fremtidig forpligtelse omkring jobformidling, da jobcentrene lukker, og en del af det arbejde der udførtes her, fremover skal udføres af a-kasserne.

Der er for nuværende ingen ansatte i a-kassen som har de nødvendige kompetencer til at løfte denne opgave, og det vil derfor kræve ændringer i personalesammensætningen at kunne løfte opgaven.

Dette behov for nye og markant anderledes kompetencer, gør det nødvendigt at finde ressourcerne til strukturforandringen gennem nedskæringer i den nuværende bemanning.

Du har et opsigelsesvarsel på 6 måneder, hvilket betyder at din sidste ansættelsesdag vil være torsdag den 29. februar 2024.

Herudover vil du, med sidste lønudbetaling, modtage godtgørelse i henhold til funktionærlovens regler, svarende til 3 måneders løn, idet du vil ophør har over 17 års ansættelse.

Du vil indtil videre være hjemsendt, og vil få nærmere besked når Fagforeningsafdeling 1 har drøftet din opsigelse med HK.

Vi ønsker dig held og lykke fremover.”

Den 1. september 2023 sendte F følgende mail til D:

”Kære D

I forlængelse af mødet den 22. ds., hvor du valgte at opsig tillidsrepræsentant B, arbejdsmiljørepræsentant C og A, og hvor jeg deltog som bisidder for de tre HK-medlemmer, skal jeg som aftalt vende tilbage.

Om notatet ”Omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen grundet Fagforening 1s overordnede strategiplan i forhold til ”Den vejledende A-kasse”

Jeg er bekendt med indholdet af ovenstående notat, som a-kasseleder E har udarbejdet til din afdelingsbestyrelse.

Jeg er i tvivl, om bestyrelsen har godkendt omstruktureringen, eller om bestyrelsen blot blev orienteret om omstruktureringen, men jeg forstår, at bestyrelsen på sit møde den 10. ds. havde en indgående drøftelse af notatet. Uanset bestyrelsens involvering i beslutningen eller ej, så er jeg bekendt med, at E til medarbejderne har udtalt, at det er bestyrelsen, der har truffet beslutningen om omstruktureringen.

Da det er Es notat, som danner baggrund for din opsigelse af HK's tre ovenstående medlemmer, må jeg dvæle lidt ved indholdet af notatet, som efter

min bedste overbevisning indeholder en række fejlagtige slutninger og subjektive holdninger, som er uden hold i virkeligheden.

Mere præcist handler det om den del af notatet, som beskriver Fagforeningsafdeling 1 kvalitet af samtaler, CV og jobformidling i a-kassen, og som alt andet lige fylder det meste af notatet.

Jeg er bekendt med, at mit medlem, C, den 7. august om formiddagen orienterede en række personer, herunder dig og a-kasseleder, E, om en konstateret fejl om ikke-godkendte CV'er. C skriver til jer, at

"årsagen er at medlem har været afmeldt og derefter tilmeldt igen. Når dette sker, skal vi åbenbart ind igen og godkende cv'et uden samtale, når der ikke automatisk oprettes en samtale, da det er så kort tid siden samtalen er holdt."

C skriver videre i sin mail til jer, at

"det gjorde mig ret overrasket, da vi ALDRIG har kendt til denne arbejdsprocedure, (K fra supporten vidste heller ikke om det var sendt ud til os). Derfor sender jeg det nu ud til alle i a-kassen og D så han også er klar over, at det er en arbejdsgang vi ikke har kendt til, og at der derfor godt kan dukke sådanne CV'er op, som ikke er godkendt, men som heldigvis er i orden, da de jo er blevet godkendt ved den første samtale."

Det fremgår af Es notat, at hun ud af afdelingens 110 ledige medlemmer har konstateret fejl i 25% af CV'erne, og længere nede i notatet redegør E for, hvilke konsekvenser det kan have for afdelingen. Dette er en del af beslutningsgrundlaget for omstruktureringen, desuagtet at C tre dage forinden bestyrelsens behandling gjorde jer opmærksom på en ikke kendt arbejdsprocedure, som heller ikke har været kendt i hovedkassen.

E gør i notatet også gældende, at 25% af afdelingens ledige medlemmer kun søger stillinger uopfordret, og dermed ikke de opslåede stillinger, som lovgivningen foreskriver.

Når dette ikke sker, er der tale om anden anvendt praksis i Fagforeningsafdeling 1s a-kasse, hvor det er blevet besluttet, at de ledige medlemmer skal søge jobs på samme måde, som er normalen inden for branchen. Hvis ledelsen har haft et ønske om at ændre denne praksis, kunne ledelsen blot meddele dette til a-kassens medarbejdere, men det har I ikke gjort, men du vælger alligevel at bruge det som et argument overfor din bestyrelse.

Nederst på side 1 i notatet forsøger E at opridse nogle konsekvenser, som efter ovenstående to beskrevne situationer, synes at udhule notatets argumentation til bestyrelsen, og det fremgår endvidere af den tredje dot, at kvaliteten af indholdet af medlemmernes CV ikke er fyldestgørende. Hvis CV'erne ikke er fyldestgørende, ville det helt automatisk udløse en opgave, hvis CV'et ikke var kvalitetssikret.

Endelig gør E gældende, at afdelingen på jobformidlingsområdet på halvandet år kun har formået at formidle 17 stillinger ud af en ledighed på 110-130 medlemmer. Sætningen afsluttes med to udråbstegn, hvilket jeg formoder skyldes, at E finder budskabet vigtigt og ikke tilfredsstillende.

Som jeg forstår indsatsen, er jobformidlingen i Fagforening 1 en fælles indsats

mellem fagforening og a- kasse. Når fagforeningen bliver bekendt med, at en virksomhed ønsker arbejdskraft, videregives denne oplysning til a-kassen, som efterfølgende retter henvendelse til virksomheden og formidler ledige medlemmer. Er der tale om gule medlemmer, er opdraget naturligvis at få disse organiseret i Fagforening 1.

Situationen er blot den, at den medarbejder, som i Fagforeningsafdeling 1 har haft opgaven med jobformidling gennem 6 år, B, på flere personalemøder, og både overfor dig som formand og overfor dine to forgængere, har bedt om mere dedikation fra fagforeningens side til at løfte opgaven med jobformidling, men det har ikke indtil dato været en helhjertet prioriteret indsats fra afdelingens, hvilket kan ses på resultatet.

Øverst på side 2 gør E gældende, at Fagforening 1 ikke i tide har formået at gøre som andre a-kasser. Næmlig at have en vejleder med de rette kompetencer og relevant uddannelse ansat, og hun konstaterer også, at en manglende vejleder desværre har betydet, at der ikke har været fokus på vigtigheden af en fyldestgørende CV og målrettet jobsøgningsstrategi.

B har gennemført alle de kurser og deltaget i alle de møder, som Fagforening 1 har udbudt til jobformidlere, og der har på intet tidspunkt, mens hun har haft ansvaret for jobformidlingsopgaven, været udtrykt kritik over hendes indsats. Det fremgår endvidere af Bs opsigelse, at hun er blevet opsagt, fordi ledighedstallet er stødt faldende, særligt på grund af den målrettede jobformidlingsindsats, der er foretaget gennem den sidste måned. Jeg kan med andre ord konkludere, at B bliver opsagt grundet sit bidrag til en succesfuld indsats, hvilket ikke kan være sagligt.

Som jeg læser notatets første side, forsøger E at beskrive en a-kasse og en indsats på konkrete områder, som nærmest er i forfald, samt tegne et billede af en medarbejdergruppe, der har udført en middelmådig arbejdsindsats for - måske - at legalisere ansættelsen af en anden medarbejder, som E hellere vil have ansat.

Det er svært ikke at drage anden konklusion, også henset til at a-kassechef L fra hovedkassen har sagt til medarbejderne, at ingen i Fagforening 1 endnu er gearet til kontaktføreløbet, og den interne uddannelse først starter op den 4. september d.å.

For at kunne udøve jobformidlingsopgaven er det altså ikke en forudsætning, at man er uddannet som coach eller mentor. Det kan sagtens være, at Fagforeningsafdeling 1 ved Es ankomst til afdelingen ønsker dette, men så må hun i gang med at efter- og videreuddanne det bestående personale, fremfor at opsigte to medarbejdere under dække af, at det er en forudsætning for at løfte opgaven.

Afskedigelsen af tillidsrepræsentant B

Ved din afskedigelse af B gør du gældende, at afdelingen har haft en medlemstilbagegang på cirka 750 medlemmer. Jeg er bekendt med, at en seniorkonsulent snart fratræder, og at denne stilling ikke genbesættes, samt at kassererposten er nedlagt, og disse opgaver varetages af E.

Du gør også gældende, at ingen i a-kassen har de nødvendige kompetencer til at løfte den fremtidige forpligtelse omkring jobformidling. Som jeg har anført tidligere, så starter den interne uddannelse i Fagforening 1 den 4. september d.å.,

og derudover har B udført opgaven gennem 6 år uden anmærkninger fra ledelsens side.

Herudover er B valgt som tillidsrepræsentant for de ansatte HK'ere, og som du er bekendt med, foreskriver overenskomstens §21, stk. 5, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Kravet om tvingende årsager i forbindelse med afsked er et skærpet krav til den begrundelse, som arbejdsgiveren skal give, og det er arbejdsgiveren der skal bevise, at der er tale om så alvorlige forhold, at det er nødvendigt at afskedige. Der er med andre ord tale om omvendt bevisbyrde.

Det er min klare opfattelse, at du ikke har redegjort for de tvingende årsager. Du har derimod valgt at opsigte B med næsten enslydende begrundelse, som for de to øvrige opsagt medarbejdere. Under samtalen, hvor B blev præsenteret for opsigelsen, uddybede du ej heller de tvingende årsager.

Det er vores krav, at opsigelsen af B trækkes tilbage, og ansættelsesforholdet reetableres.

I fald du fastholder opsigelsen af B fremsættes herved krav om erstatning for usaglig afskedigelse svarende til 6 måneders løn – kr. 255.572,58 (månedsløn kr. 38.547,90 + arbejdsgiverens pensionsbidrag 10,5% kr. 4.047,53) samt erstatning for afskedigelse af en tillidsvalgt på kr. 255.572,58.

Beløbet minus fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og korrekt a-skat bedes fremsendt til vort medlem og dokumentation i form af en lønseddel, hvoraf skattetræk mv. fremgår, bedes fremsendt til afdelingen, således at dette er os i hænde senest 10 dage fra dato.

Herudover gør jeg et bodskrav gældende på 50.000 kroner for ikke at overholde overenskomstens krav om, at afskedigelse skal begrundes og begrundes i tvingende årsager. Jeg mener, der er tale om skærpende omstændigheder, idet I som fagforening kender til procedurerne i forbindelse med afskedigelse af tillidsvalgte.

Endelig skal jeg gøre gældende, at B har krav på et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger, jf. overenskomstens § 21, stk. 5, 2. afsnit.

Afskedigelsen af arbejdsmiljørepræsentant C

Ved din afskedigelse af C gør du gældende, at afdelingen har haft en medlemstilbagegang på cirka 750 medlemmer. Jeg er bekendt med, at en seniorkonsulent snart fratræder, og at denne stilling ikke genbesættes, samt at kassererposten er nedlagt, og disse opgaver varetages af E.

Du gør også gældende, at ingen i a-kassen har de nødvendige kompetencer til at løfte den fremtidige forpligtelse omkring jobformidling. Som jeg har anført tidligere, så starter den interne uddannelse i Fagforening 1 den 4. september d.å.

Herudover er C valgt som arbejdsmiljørepræsentant, og som du er bekendt med, foreskriver bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø §10, stk. 2, at arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Det betyder, at C som arbejdsmiljørepræsentant er

omfattet af overenskomstens §21, stk. 5, hvilket betyder, at afskedigelsen af en arbejdsmiljørepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Kravet om tvingende årsager i forbindelse med afsked er et skærpet krav til den begrundelse, som arbejdsgiveren skal give, og det er arbejdsgiveren der skal bevise, at der er tale om så alvorlige forhold, at det er nødvendigt at afskedige. Der er med andre ord tale om omvendt bevisbyrde.

Det er min klare opfattelse, at du ikke har redegjort for de tvingende årsager. Du har derimod valgt at opsiges C med næsten enslydende begrundelse, som for de to øvrige opsagt medarbejdere. Under samtalen, hvor C blev præsenteret for opsigelsen, uddybede du ej heller de tvingende årsager.

Der fremsættes herved krav om erstatning for usaglig afskedigelse svarende til 4 måneders løn – kr. 161.620,00 (månedsløn kr. 36.565,61 + arbejdsgiverens pensionsbidrag 10,5% kr. 3.839,39) samt erstatning for afskedigelse af en tillidsvalgt på kr. 161.620,00.

Beløbet minus fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og korrekt a-skat bedes fremsendt til vort medlem og dokumentation i form af en lønseddel, hvoraf skattetræk mv. fremgår, bedes fremsendt til afdelingen, således at dette er os i hænde senest 10 dage fra dato.

Herudover gør jeg et bodskrav gældende på 50.000 kroner for ikke at overholde overenskomstens krav om, at afskedigelse skal begrundes og begrundes i tvingende årsager. Jeg mener, der er tale om skærpende omstændigheder, idet I som fagforening kender til procedureerne i forbindelse med afskedigelse af tillidsvalgte.

Endelig skal jeg gøre gældende, at C har krav på et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger, jf. overenskomstens § 21, stk. 5, 2. afsnit.

Afskedigelsen af A

A har gennem sin ansættelse udført økonomiopgaver og siden marts 2019 udført opgaver i medlemsadministrationen.

Ved din afskedigelse af A gør du gældende, at afdelingen har haft en medlemstilbagegang på cirka 750 medlemmer. Jeg er bekendt med, at en seniorkonsulent snart fratræder, og at denne stilling ikke genbesættes, samt at kassererposten er nedlagt, og disse opgaver varetages af E.

Jeg er bekendt med, at der tiltræder en ny medarbejder pr. 1. oktober d.å. Beslutningen for dennes ansættelse må ledelsen have truffet i den samme periode, hvor du vælger at afskedige A. Efter det oplyste skal den nye medarbejder udføre samme arbejdsopgaver, som A har udført, hvorfor det ikke kan føre til andet resultatet, at afskedigelsen af A er usaglig.

Det er vores krav, at opsigelsen af A trækkes tilbage, og ansættelsesforholdet reetableres.

I fald du fastholder opsigelsen af A fremsættes herved krav om erstatning for usaglig afskedigelse svarende til 3 måneders løn – kr. 127.786,29 (månedsløn kr. 38.547,90 + arbejdsgiverens pensionsbidrag 10,5% kr. 4.047,53).

Beløbet minus fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og korrekt a-skat bedes fremsendt til vort medlem og dokumentation i form af en lønseddel, hvoraf skattetræk mv. fremgår, bedes fremsendt til afdelingen, således at dette er os i hænde senest 10 dage fra dato.

Forhandling

Som aftalt under afskedigelsessamtalerne den 22. ds. skulle jeg vende tilbage, når jeg havde haft mulighed for at gennemgå opsigelserne med de tre medlemmer, hvilket jeg hermed har gjort. Vi aftalte endvidere, at vi skulle aftale et møde, hvor vi kunne drøfte fratrædelsesvilkårene.

Jeg afholder ferie i den kommende uge, hvorfor en forhandling tidligst kan finde sted i uge 37. Jeg har imidlertid række møder i dagtimerne, men er indstillet på at finde et tidspunkt sidst på eftermiddagen eller først på aftenen for at fremme afklaring af sagerne. Jeg imødeser forslag til mødedatoer.

Det er endnu uvist i hvilket omfang medlemmerne deltager i forhandlingen.”

Den 28. september 2023 blev der afholdt mæglingsmøde. Af referatet fremgår:

”.....

For Fagforeningsafdeling 1 mødte D, H, E og M.

Anledningen til mødet var, at Fagforeningsafdeling 1 havde bragt ansættelsesforholdet til for C, A og B til ophør, hvilket havde ført til, at HK Hovedstaden havde fremsat begæring om afholdelse af mæglingsmøde.

HK Hovedstaden var blevet orienteret i august om det påtænkte ophør af ansættelsesforholdene. Mødet i august førte ikke til, at der kunne opnås enighed, hvorfor opsigelserne blev meddelt ultimo august.

Den 5. september 2023 blev B bortvist.

HK Hovedstaden har gjort indsigelser såvel mod de meddelte opsigelser som den meddelte bortvisning.

HK Hovedstaden gjorde blandt andet gældende, at B og C er henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, hvorfor der skal foreligge tvingende grunde til at bringe ansættelse forholdet til ophør.

Fagforeningsafdeling 1 redegjorde for de faktiske forhold, og herunder at der i A-kassen ikke var økonomi til at opretholde ansættelserne, allerede fordi der var under 70 ledige. Hertil kommer, at der er væsentlige ændringer på vej som, som allerede er implementeret, idet en række arbejdsopgaver er blevet automatiseret, og at denne udvikling vil fortsætte.

Der er således ikke hverken økonomi eller arbejde til fem medarbejdere i A-kassen.

A-kassearbejdet forestås nu af E.

Det måtte konstateres, at der ikke kunne opnås enighed.

F bad om, at det blev oplyst hvorvidt de meddelte hjemsendelser kunne betragtes som en fritstilling. Det blev aftalt, at dette ville blive medtaget i referatet.

Fagforeningsafdeling 1 kan i den anledning meddele, at C og A kan betragte sig som definitivt fritstillet.

Det betyder, at de er forpligtet til at søge ansættelse andet steds og er forpligtet til at give Fagforeningsafdeling 1 besked ved opnåelse af ansættelse. Det betyder endvidere, at de, i det omfang det er muligt efter ferielovens regler, betragtes som havende afholdt ferie i opsigelsesperioden.”

Af en artikel publiceret af Fagforeningsafdeling 1 på hjemmesiden den 19. december 2023 fremgår bl.a.:

”Fra 1. januar træder en politisk aftale i kraft, hvor der bl.a. er gjort op med, at den ledige skal deltage i et utal af møder i både A-kasse og jobcenter. Hvis du bliver ledig, så vil du de første 3 måneder af din ledighed nu kun have kontakt med din A-kasse.

Aftalen giver A-kassen et større ansvar og her i Fagforeningsafdeling 1 er vi klar til opgaven. Vi har i efteråret bl.a. ansat job- og virksomhedskonsulent G.

Det betyder færre opgaver i kommunernes jobcentre, men til gengæld kan de, der er forsikrede i A-kassen, få glæde af A-kassens kendskab til brancherne og arbejdspladserne i området.

Fagforeningsafdeling 1 kender medlemmerne allerede inden de bliver ledige og har et kontaktnet til virksomhederne i området og man må derfor formode, at A-kassen er bedre til at hjælpe medlemmerne i arbejde end jobcentret. Mange virksomheder tager faktisk allerede kontakt til Fagforeningsafdeling 1, når de mangler medarbejdere.

.....

I Fagforeningsafdeling 1 har vi ”oprustet” i forhold til den nye opgave. Udover vores dygtige ansatte i A-kassen har vi nu også ansat G som job- og virksomhedskonsulent. G skal arbejde med

- Kompetenceafklaring - hvad kan du og hvordan får du det i spil?
- Karriererådgivning
- Hjælp til cv på jobnet
- Hjælp til professionelt CV
- Hjælp til motiverede ansøgning
- Hjælp til brancheskift
- Hjælp til jobsøgning - sociale platforme
- Hjælp til booking af møder
- CV samtaler
- Rådighedssamtaler
- Rådighed efter sygdom
- Netværke med virksomhederne”

Af bestyrelsens skriftlige beretning for 2024 til generalforsamlingen den 25. april 2024 fremgår bl.a.:

”Økonomi

Afdelingen har en stærk og robust økonomi. Det skyldes blandt andet, at vi ejer vores egen bygning og lokaler, som sammen med vores parkeringsarealer også giver en lejeindtægt. Se regnskabet for en mere detaljeret gennemgang af økonomien.

Det stigende medlemstal har også en positiv indvirkning på økonomien. Vi står således i en gunstig situation i forhold til vores fremtidige indsatser og opgaver. Vi ønsker igennem vores økonomiske dispositioner at værdifastholde vores formue, således at den ikke eroderes af inflation med mere. Vi ønsker desuden at holde kontingentet til Fagforeningsafdeling 1 i ro.”

Af Fagforeningsafdeling 1s resultatopgørelser for 2022 og 2023 fremgår at afdelingen i 2022 havde et underskud på 1.849.511 kr. og i 2023 et underskud på 2.100.681 kr.

Klagers støttebilag vedrørende ansættelser og ancienniteter:

”A-kassemedarbejder – sagsbehandler: B, ansat per 1. februar 2008
arbejdsmiljørepræsentant maj 2012 – januar 2020, tillidsrepræsentant fra januar 2020

A-kassemedarbejder – sagsbehandler: N, ansat i 2013

A-kassemedarbejder – sagsbehandler: C, ansat januar 2019
arbejdsmiljørepræsentant fra januar 2020

A-kassemedarbejder – sagsbehandler: O, ansat fra oktober 2021

Medlemsadministration: P, ansat 2017

Medlemsadministration: A, ansat 2018

Medlemsadministration: Q, ansat 2018

Medlemsadministration (økonomi): R, anciennitet ukendt

Receptionist: S, anciennitet ukendt

Administrativ medarbejder: T, anciennitet ukendt

De omtvistede ansættelser:

G: Tiltrædelse i Fagforeningsafdeling 1 per 1. oktober 2023

U: Tiltrædelse i Fagforeningsafdeling 1 per 1. oktober 2023”

Forklaringer

C har forklaret bl.a., at hun er uddannet kontorassistent med speciale i administration. Hun har også gennemført advokatsekretæruddannelsen. Hun har taget forskellige efteruddannelseskurser, bl.a. i konflikthåndtering, service (administration) og selvforskyldt ledighed. Før ansættelsen i Fagforeningsafdeling 1 arbejdede hun bl.a. i 19 år i en tøjbutik.

Hun blev ansat i Fagforeningsafdeling 1 i 2019 som kontorelev og i oktober 2020 som sagsbehandler i A-kassen. Hendes arbejdsområder i A-kassen var bl.a. samtaler med ledige, telefonvagter med besvarelse af spørgsmål om dagpenge mv., joblog, rådighedssamtaler samt registrering af dimittender og skolebesøg i den forbindelse. Herudover udførte hun efter behov diverse forefaldende A-kasse arbejde, herunder pasning af reception og telefon. Hun har også hjulpet til i medlemsadministrationen. Hun blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant i januar 2020.

Der var fire sagsbehandlere i A-kassen. Det drejede sig udover hende selv om B, N og O. I A-kassen arbejdede sagsbehandlerne med hensyn til mange opgaver i hold, således at der til de enkelte opgaver var knyttet en etter med det primære ansvar for opgaven og en toer med det sekundære ansvar. Herudover havde sagsbehandlerne ansvaret for bestemte ledige, fordelt på cpr-numre (de to første cifre). Sagsbehandlerne dækkede i øvrigt af for hinanden. O arbejdede bl.a. med efterløn, N var bl.a. etter på selvstændige og toer på underretningspligtige hændelser, og B arbejdede bl.a. med dagpengesager og sygdom. Hun og B udførte også vejledningsopgaver.

Hun ville kunne udføre alle sagsbehandlingsopgaver i A-kassen, for enkelte opgavers vedkommende med 8-12 ugers oplæring. Hun kunne således varetage de opgaver, som blev udført af de to sagsbehandlere i A-kassen, der ikke blev afskediget. Dog ville opgaven med efterløn kræve en oplæring i et par måneder.

Arbejdstilsynet har et par gange været på besøg i Fagforeningsafdeling 1 på grund af problemer med dårligt arbejdsmiljø, herunder dårlig og ubehagelig kommunikation fra ledelsens side. Besøgene førte til afskedigelser i ledelsesgruppen. Der blev den 17. oktober 2022 holdt et møde mellem HK, afdelingens HK-tillidsvalgte og den daglige ledelse om de tillidsvalgtes roller og samarbejdet. Der var endvidere en konflikt om rådighedstillæg. Konflikten blev løst i Forligsinstitutionen i sommeren 2023. Der var stadig problemer efter mødet den 17. oktober 2022. Hun havde det stramt med ledelsen og var ikke tryk ved ledelsen. Det var svært at få et godt samarbejde til at fungere.

I 2023 blev ca. 800 medlemmer flyttet fra Fagforeningsafdeling 1 til Fagforeningsafdeling 2. Det er hendes opfattelse, at en række af de overflyttede medarbejdere var utilfredse med eller uforstående over for overflytningen.

I sommeren 2023 sagde lederen af A-kassen, E, at hun gerne ville ansætte G som en opnormering af medarbejderstaben. E og G havde tidligere arbejdet sammen. Hun kunne varetage alle de opgaver, G fik. Hun havde dog ikke erfaring med afholdelse af stormøder og med karriererådgivning.

Den 25. juli 2023 skrev E et notat om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen til brug for et bestyrelsesmøde, der skulle holdes den 10. august 2023. Hun og andre opdagede notatet før bestyrelsesmødet, idet det var tilgængeligt via de åbne kalendere. Alle medarbejdere kunne tilgå hinandens kalendere, og det var således åbent for alle, at der skulle holdes bestyrelsesmøde den 10. august 2023. Noteringen af bestyrelsesmødet i de åbne kalendere skete på en sådan måde, at alle kunne tilgå bilagsmaterialet til bestyrelsesmødet, herunder notatet. Hun vil tro, at hun blev bekendt med notatet den 30. eller 31. juli 2023. Der var ikke nogen angivelse af, at notatet var fortroligt. Det er hendes opfattelse, at de fleste inden for HK-gruppen (8-9 personer) kendte notatet.

Hendes mail af 7. august 2023 til D var foranlediget af notatet, som efter hendes opfattelse indeholdt forkerte oplysninger om fejl i CV'er. Hun fik anledning til at skrive til D om CV-problemstillingen, da hun fik en henvendelse fra et medlem herom. Hun valgte ikke at tilkendegive i mailen, at hun kendte notatet, da hun ikke havde tillid til ledelsen og derfor ikke ønskede at vise, at hun kendte notatet. Hun fik ikke svar på mailen.

De nye opgaver, som A-kassen fik pr. 1. januar 2024, kunne personalet i A-kassen klare, evt. med lidt oplæring.

Hun har – bortset fra mødet den 17. oktober 2022 – aldrig modtaget kritik under sin ansættelse i Fagforeningsafdeling 1. Hun ville have været interesseret i omplacering frem for afskedigelse, men fik ikke tilbud herom. Det er ikke korrekt som anført i afskedigelsesbrevet, at jobcentre lukkede. Det er

rigtigt, at antallet af ledige medlemmer blev nedbragt til ca. 70 i sommeren 2023, men ledighedstallet er altid lavere om sommeren.

Efter afskedigelsen blev hun ansat i A-kassen i Fagforeningsafdeling 3. Hun udfører alle A-kasse opgaver der, herunder vejledning og sagsbehandling. Hendes løn i Fagforeningsafdeling 3 overstiger den løn, hun fik i Fagforeningsafdeling 1.

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet kontorassistent (regnskab). Hun har arbejdet med regnskabsopgaver og med andet kontorarbejde. Før ansættelsen hos Fagforeningsafdeling 1 havde hun bl.a. været ansat i Virksomhed 1s afdeling.

Hun blev ansat i Fagforeningsafdeling 1 i 2018 som økonomimedarbejder. Hun tog sig af ind- og udbetalinger, men havde ikke med regnskabsbalancen at gøre. Hun skulle herudover udføre andet kontorarbejde efter behov. Det var en 25 timers stilling. Efter at en række økonomiopgaver og telefonbetjening blev flyttet til Fagforeningshovedafdeling 1, blev hendes arbejdsopgaver i 2019 eller 2020 ændret på den måde, at hun herefter arbejdede ½ i medlemsafdelingen og ½ i økonomiafdelingen. Hun hjalp også til i receptionen. I medlemsafdelingen tog hun sig af telefonopkald, indmeldelser, udmeldelser, flytning og kontingentindbetalinger (nogle medlemmer betalte kontingent kontant). Hun har deltaget i forskellige interne kurser og i en kassererkonference. På et tidspunkt fik hun E som chef.

Hun blev i sommeren 2023 klar over, at E gerne ville ansætte G, da de to tidligere havde arbejdet sammen.

Arbejdstilsynet kom på besøg på grund af klager over den måde, ledelsen behandlede personalet på. Der blev ikke talt pænt til medarbejderne. Det var særlig slemt i de faglige teams. Hun husker et møde, hvor C bad næstformanden H om at tale pænt, hvilket førte til, at C blev kaldt til skideballe. Der var også en tvist om rådighedstillæg, som belastede forholdet mellem ledelsen og HK-medarbejderne.

Hun fik ikke kendskab til Es notat af 25. juli 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen før umiddelbart forud for afskedigelsen, måske dagen før. Afholdelse af bestyrelsesmøder fremgik af de åbne kalendere, som alle medarbejdere kunne tilgå. Der var også via de åbne kalendere adgang til bilag til bestyrelsesmøder.

Hun fik ikke forud for afskedigelsen at vide, at der var økonomiske problemer. Hun har under sin ansættelse aldrig modtaget kritik eller advarsler. Hun blev ikke spurgt, om hun i stedet for afskedigelse ville være interesseret i omplacering. Det ville hun have været interesseret i.

U, som blev ansat nogenlunde samtidig med afskedigelsen, udfører stort set de samme arbejdsopgaver som hun gjorde. Hun er ikke i tvivl om, at hun kan udføre alle de arbejdsopgaver, som U udfører.

Hun har ikke fået nyt arbejde efter afskedigelsen. Hun ønsker at blive genansat, hvis det er muligt.

B har forklaret bl.a., at hun er uddannet kontorassistent. Hun har taget en lang række efteruddannelseskurser. Hun har tidligere arbejdet i bl.a. Virksomhed 2 og i Fagforeningsafdeling 4.

Hun blev ansat i Fagforeningsafdeling 1 i 2008 som sagsbehandler i A-kassen. Hun har under sin ansættelse beskæftiget sig med alt inden for A-kasse lovgivningsområdet. Hendes opgaver har bl.a. omfattet vejledning af ledige, dagpenge, rådighed og jobformidling (jobmatching). Hun har også foretaget skolebesøg. Hun har arbejdet i receptionen som afløser.

I A-kassen arbejdede sagsbehandlerne med hensyn til mange opgaver i hold, således at der til de enkelte opgaver var knyttet en etter med det primære ansvar for opgaven og en toer med det sekundære ansvar. Der var også fælles specialer, f.eks. samtaler, CV-godkendelser, jobnet og uddannelsesløft. Sagsbehandlerne dækkede i øvrigt af for hinanden.

C var den hurtigste af sagsbehandlerne. Hun stod bl.a. for dimittender og joblog.

N stod bl.a. for kontrolregulering.

O var den senest ansatte sagsbehandler. Hun stod bl.a. for efteruddannelse, efterløn og sanktioner.

Hun kunne umiddelbart gå ind i alle sagsbehandlingsopgaver i A-kassen, dog med undtagelse af efterløn og jobregulering, som ville kræve en vis oplæring i form af sidemandsoplæring i ca. 8 uger.

Hun var på afskedigelsestidspunktet tillidsrepræsentant.

Næstformanden H udøvede sin ledelsesret på en noget voldsom måde. På et tidspunkt blev der foretaget en indberetning til Arbejdstilsynet på grund af dårligt arbejdsmiljø. Problemerne var især i de faglige teams. Der blev den 17. oktober 2022 holdt et møde mellem HK, afdelingens HK-tillidsvalgte og den daglige ledelse om de tillidsvalgtes roller og samarbejdet. Det var et noget ubehageligt møde. Der var endvidere en langvarig tvist om rådighedstillæg, som endte med et forlig i Forligsinstitutionen i juni 2023. Efter mødet den 17. oktober 2022 var forholdet til ledelsen præget af frygt. Hun opfattede mødet som en magtdemonstration fra ledelsens side.

Efter hendes opfattelse var der sammenhæng mellem overflytningen i 2023 af ca. 800 medlemmer fra Fagforeningsafdeling 1 til Fagforeningsafdeling 2 og kampvalget i 2023 om formandsposten. Med overflytningen forsvandt 800 støtter til Ds modkandidat. Overflytningen havde ikke betydning for omfanget af arbejdsopgaver i A-kassen.

Det er ikke korrekt som anført i afskedigelsesbrevet, at jobcentrene er lukket.

Hun havde den 31. juli 2023 set Es notat af 25. juli 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen, idet det var tilgængeligt via de åbne kalendere. I kalenderne kunne enhver se, at der skulle holdes bestyrelsesmøde den 10. august 2023, og enhver kunne i den forbindelse tilgå bilagsmaterialet til bestyrelsesmødet, herunder notatet. Notatet var ikke betegnet fortroligt. Størstedelen af HK-gruppen i Fagforeningsafdeling 1 kendte notatet. Hun havde den 1. august 2023 en samtale med D. Uden at omtale notatet spurgte hun, om der ville blive gennemført afskedigelser, hvilket D benægtede. Hun fik på intet tidspunkt notatet udleveret af ledelsen, selv om hun var tillidsrepræsentant.

Inden bestyrelsesmødet den 10. august 2022, formentlig den 9. august 2023, henvendte bestyrelsesmedlemmet V sig til hende. De kendte hinanden, fordi hun tidligere havde arbejdet for ham. V sagde til hende, at E var skør, idet hun ville afskedige to medarbejdere. V bad hende om hjælp til at få mødematerialet printet. Hun bad ham tale med D herom, hvad V gjorde, og han kom tilbage med den besked fra D, at materialet var tilgængeligt via Hs åbne kalender. D var indforstået med, at hun printede materialet til V. D sagde i den forbindelse til hende, at materialet ikke skulle rundt i huset. Hun havde på et tidspunkt printet og affotograferet notatet. Hun sendte fotografiet af notatet til sin kollega N den 21. august 2023. N var lige kommet tilbage fra ferie, og hun syntes, at N skulle kende notatet. Hun opfattede ikke dette som en rundsending i huset. Hun ved ikke, hvorfor hun i mailen til N skrev "fortroligt". Hun har nok været nervøs for ledelsen. Den 31. august 2023 sendte hun fotografiet af notatet til HK med henblik på at drøfte det med HK.

Efter afskedigelsen blev hun ansat i Fagforening 2 i By 1, A-kassen. Hendes løn i Fagforening 2 er højere end den løn, hun fik under ansættelsen i Fagforeningsafdeling 1.

De opgaver, som G udfører, ville hun også kunne udføre, dog med forbehold for projektarbejde, som hun ikke er klar over hvad dækker over. Der er tale om opgaver, som hun nu udfører i Fagforening 2.

D har forklaret bl.a., at han har været formand for Fagforeningsafdeling 1 fra 4. kvartal 2022 til foråret 2025.

I 2023 blev ca. 800 medlemmer flyttet fra Fagforeningsafdeling 1 til Fagforeningsafdeling 2. Medlemmerne var alle ansat i Virksomhed 3, og initiativet til flytningen kom fra tillidsfolkene i Virksomhed 3 og havde bl.a. baggrund i, at kontingentet var billigere i Fagforeningsafdeling 2 end i Fagforeningsafdeling 1.

Økonomien i Fagforeningsafdeling 1 fik det ekstra svært, efter at man havde mistet de 800 medlemmer. Der var driftsunderskud både i 2022 og i 2023.

På bestyrelsesmødet den 10. august 2023 skulle der træffes afgørelse om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen. Til brug for drøtterne havde E udarbejdet et notat af 25. juli 2023 i samarbejde med ham. I notatet blev der bl.a. lagt op til, at der skulle afskediges to sagsbehandlere og ansættes en ny professionel vejleder.

Der var allerede forud for bestyrelsesmødet gennemført afskedigelser i Fagforeningsafdeling 1 som følge af den økonomiske situation og resultatet af effektiviseringer mv., herunder overflytning af regnskabsopgaver og andre opgaver til Fagforeningshovedafdeling 1. Bl.a. var næstformanden H blevet opsagt.

Det var også nødvendigt at gennemføre afskedigelser i A-kassen, dels på grund af bortfald af arbejdsopgaver i kraft af effektiviseringer mv. og dels på grund af, at det var lykkedes for en ny midlertidigt ansat medarbejder, J, at bringe ledighedstallet blandt medlemmerne væsentligt ned, så det nu lå på ca. 70. Fagforeningshovedafdeling 1 havde ydet tilskud til ansættelsen af J. Han undersøgte, om andre Fagforening 1 afdelinger manglede A-kasse medarbejdere. Det var tilfældet i Fagforeningsafdeling 3 og Fagforeningsafdeling 4. Han overlod det til formændene i disse to afdelinger eventuelt at tage initiativ til ansættelse af de A-kasse medarbejdere i Fagforeningsafdeling 1, der skulle afskediges. Han drøftede det ikke med medarbejderne.

Han og E foretog i samarbejde udvælgelsen af, hvilke medarbejdere i A-kassen der skulle afskediges.

Han talte med F forud for afskedigelserne af B, C og A. F var til stede, da de tre medarbejdere fik afskedigelserne den 22. august 2023.

Efter forløbet med J kunne man konstatere, at der var brug for en person, som kunne stå for jobformidlingen.

Vistnok den 9. august 2023 overhørte han en samtale mellem bestyrelsesmedlemmet V og B, som drejede sig om, at V ønskede Bs hjælp til at printe bilagene til bestyrelsesmødet den 10. august 2023. Det gav ham anledning til at sige til B, at hun skulle være opmærksom på, at bilagsmaterialet var fortroligt, og at det ikke måtte videregives. B bekræftede, at hun havde forstået dette, og at hun i øvrigt ikke havde gjort sig bekendt med materialet. Notatet af 25. juli 2023 var blandt bilagene til bestyrelsesmødet. Bilag til bestyrelsesmøder kan ikke tilgås via de åbne kalendere, men sendes til mødedeltagerne pr. mail.

Efter afskedigelsen af B, afleverede hun sin computer, og ved en gennemgang af hendes mailkorrespondance kunne det konstateres, at hun den 21. august 2023 havde sendt notatet af 25. juli 2023 til N i direkte strid med den ordre, hun havde fået den 9. august 2023. Det førte til bortvisningen den 5. september 2023. Der var tale om et groft tillidsbrud. Der fandt ikke en drøftelse sted med B forud for bortvisningen. Man kunne af Fs mail af 1. september 2023 se, at han havde modtaget notatet af 25. juni 2023. Det var nok denne mail, der var anledningen til, at Bs mailkorrespondance blev undersøgt. Han satte H til at foretage undersøgelsen.

E har forklaret bl.a., at hun siden den 1. april 2023 har været leder af A-kassen i Fagforeningsafdeling 1. Hun fik bl.a. til opgave at se på, om der kunne gøres noget for at rationalisere og effektivisere i A-kassen.

Hun skrev notatet af 25. juli 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen. Notatet var hendes talepapir til det bestyrelsesmøde, som blev afholdt den 10. august 2023. I notatet blev der lagt op til, at to af de fire sagsbehandlere i A-kassen skulle afskediges, og at der skulle ansættes en professionel vejleder. Inden notatet blev udsendt som bilag til bestyrelsesmødet, var det drøftet med D.

B var beskæftiget med bl.a. CV-samtaler, rådighedssamtaler, generel vejledning, sagsbehandling og telefonbetjening. Efter de rationaliseringer og effektiviseringer, der var foretaget, hvor bl.a. en del opgaver var blevet flyttet fra afdelingen til Fagforeningshovedafdeling 1 og en del opgaver var blevet automatiseret (digitaliseret), var det beskedent hvad der var tilbage af de opgaver, B havde udført.

Tilsvarende var der ikke meget tilbage af Cs opgaver. Hendes opgaver med dimittender var flyttet til medlemsadministrationen, som ikke er en del af A-kassen, og hendes opgaver med CV-samtaler og telefonbetjening var i vid udstrækning bortfaldet, bl.a. som følge af overflytning af opgaver fra afdelingen til Fagforeningshovedafdeling 1.

As opgaver med besvarelse af mails, telefonbetjening og medlemsoverflytninger var på samme måde i vid udstrækning bortfaldet.

Resultatet var, at der ikke længere var arbejde til B, C og A.

Hertil kom, at ledighedstallet blandt afdelingens medlemmer ved en dygtig indsats fra J var blevet nedbragt fra ca. 135 til ca. 70. J var ansat i en tidsbegrænset stilling i juli og august 2023, navnlig med henblik på at nedbringe ledighedstallet. Det lave ledighedstal medvirkede til at reducere behovet for arbejdskraft i A-kassen.

Som det fremgår af notatet af 25. juli 2023, indgik det også i overvejelserne om medarbejderbehovet, at der den 1. januar 2024 trådte nye regler i kraft, som indebar overflytning af opgaver med samtaler fra jobcentrene til A-kasserne.

Det var nødvendigt at gennemføre afskedigelser ikke blot i A-kassen, men også i andre områder af afdelingen.

Ved afgørelsen om afskedigelse af B, C og A blev der lagt vægt på, hvilke kompetencer der var brug for blandt de medarbejdere, som fortsat skulle beskæftiges.

Efter afskedigelsen af B og C blev antallet af sagsbehandlere i A-kassen nedbragt til to, og dette er fortsat bemanningen. Som leder af A-kassen deltager hun normalt ikke i sagsbehandlingen, men hun hjælper dog til ved forfald.

G blev ansat den 1. oktober 2023 i afdelingens faglige teams. Hun havde tidligere uopfordret indgivet en ansøgning og blev ansat på grundlag af denne, uden at stillingen blev slået op. Hun kendte G i forvejen, da de tidligere havde arbejdet sammen. Det blev aktuelt at ansætte hende i en nyoprettet stilling, efter at Js projekt og hans tidsbegrænsede ansættelse var tilendebragt. G tager sig af relationen mellem arbejdsgiverne og Fagforeningsafdeling 1. Hun arbejder både med ledige medlemmer og med medlemmer i arbejde. Hun udfører ikke sagsbehandling.

Der skete i efteråret også ansættelse af U som ny medarbejder i de faglige teams. Også hendes ansættelse skete på grundlag af en tidligere indgivet uopfordret ansøgning, og heller ikke hendes stilling blev slået op. U arbejder bl.a. med at forberede sager til Lønmodtagernes Garantifond. Hun har også kompetencer inden for medlemsadministration og økonomi.

Hun var ikke involveret i bortvisningen af B.

Hun deltager i alle bestyrelsesmøder. Der er åbne kalendere i Fagforeningsafdeling 1. Det fremgår af de åbne kalendere, hvornår bestyrelsesmøder afholdes, men bilag til bestyrelsesmøderne kan ikke tilgås via kalenderne. De bliver sendt til mødedeltagerne pr. mail.

Hun har stadig Bs mail af 21. august 2023 til N. Det bilag, der blev sendt med mailen, er notatet af 25. juli 2023 i affotograferet form.

F har forklaret bl.a., at han er faglig konsulent i HK Service Hovedstaden.

I Fagforeningsafdeling 1 havde der været et noget anspændt forhold mellem på den ene side formanden og næstformanden og på den anden side tillidsrepræsentanten B og HK-gruppen. Det hang navnlig sammen med en tvist om rådighedstillæg, som blev løst i Forligsinstitutionen i juni 2023.

Han deltog i mødet den 17. oktober 2022. Det var hans oplevelse, at drøftelserne på mødet blev landet på en ok måde. Han fik referat af mødet.

Med hensyn til afskedigelserne af de tre HK-medarbejdere blev han den 21. august 2023 ringet op af D, som spurgte, om han kunne komme til Fagforeningsafdeling 1 senere samme dag som bisidder for tre HK-medarbejdere, som skulle afskediges. Han fik at vide, at to af de tre medarbejdere havde tillidsrepræsentantbeskyttelse. Han meddelte D, at han først kunne komme dagen efter, den 22. august 2023, og det blev så aftalt. Han fik ikke anden information om afskedigelserne, og han fik ikke noget på skrift. Da han mødte i Fagforeningsafdeling 1 den 22. august 2023, blev afskedigelserne ikke gennemgået med ham, før medlemmerne blev kaldt op og fik afskedigelserne gennemgået og udleveret. Han blev således først bekendt med det nærmere indhold af afskedigelserne samtidig med, at de pågældende medarbejdere blev gjort bekendt med dem. Efterfølgende sendte han en mail af 1. september 2023 til D med indsigelse mod afskedigelserne. Der havde ikke været kontakt mellem ham og D i tiden mellem den 22. august og den 1. september. I de afskedigelsesbreve, han så på mødet den 22. august 2023, blev C og B fritstillet. Det blev senere ændret til en hjemsendelse, men på mæglingmødet den 28. september 2023 blev der indgået aftale om fritstilling.

Han modtog et fotografi notatet af 25. juli 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen, før han sendte mailen af 1. september 2023. Han ønsker ikke at udtale sig om, hvornår han modtog notatet, og fra hvem, men han kan dog sige, at han ikke kendte notatet, da han deltog i mødet den 22. august 2023.

SAMU er ikke forankret i overenskomsten.

G har forklaret bl.a., at hun i sommeren 2023 uopfordret søgte en stilling i Fagforeningsafdeling 1. Hun har tidligere arbejdet sammen med E. Hun fik stillingen og påbegyndte sin ansættelse den 1. oktober 2023. Hun varetager Fagforeningsafdeling 1 jobformidling, som bl.a. består i at matche stillinger i et samarbejde mellem Fagforening 1 og virksomhederne. Den 1. januar 2024 overtog Fagforening 1 opgaver med samtaler fra jobformidlingerne. Hun er fagligt ansat og har ikke noget at gøre med sagsbehandlingen i A-kassen. Hun har ikke CV-samtaler, men bruger medlemmernes CV i forbindelse med match. Hun har heller ikke rådighedssamtaler. De samtaler, hun tager sig af, angår jobformidling. Hun arbejder tværfagligt, både med ledige og ikke ledige. Hun er butiksuuddannet og har arbejdet i byggebranchen. Hun er ikke uddannet i A-kasse lovgivning. Hendes løn er på 46.000-47.000 kr. pr. md.

H har forklaret bl.a., at han var organisationssekretær før han blev næstformand i Fagforeningsafdeling 1 i 2020 eller 2021. Han blev opsagt og fritstillet med udgangen af august måned 2023.

Han havde ikke megen indsigt i A-kassens forhold, idet hans tilknytning havde været til de faglige teams.

Der var driftsunderskud i 2022 og 2023. I et af disse år solgte Fagforeningsafdeling 1 en mindre ejendom i By 2 for vistnok ca. 1 mio. kr. Det var nødvendigt at reducere udgifterne, ikke mindst efter, at ca. 800 medlemmer var flyttet fra Fagforeningsafdeling 1 til Fagforeningsafdeling 2. Der havde været et længere forløb om de ca. 800 medlemmer, som alle var ansat i Virksomhed 3. Disse medlemmer kunne opnå et lavere kontingent ved overførsel til Fagforeningsafdeling 2. Det endte med en aftale mellem de to Fagforening 1 afdelinger og tillidsfolkene på Virksomhed 3 om overførsel af de ca. 800 medlemmer til Fagforeningsafdeling 2.

Der var ikke arbejde til fortsat beskæftigelse af fire sagsbehandlere i A-kassen, efter at antallet af ledige var blevet nedbragt til ca. 70, og efter at der var gennemført forskellige rationaliseringer, bl.a. ved at visse opgaver blev lagt fra afdelingen ind i Fagforeningshovedafdeling 1. Der skete også afskedigelser af medarbejdere i andre teams end A-kasse teamet i Fagforeningsafdeling 1, herunder af ham selv.

Han deltog i det møde, hvor afskedigelserne af C, B og A blev meddelt. I mødet deltog også formanden, D, og F fra HK. F fik udleveret udkast til afskedigelsesbreve med henblik på, at han kunne tale med de pågældende medarbejdere om dem og vende tilbage. Fs tilbagemelding kom med hans mail af 1. september 2023 til D.

Om bortvisningen af B den 5. september 2023 har han forklaret, at Fagforeningsafdeling 1 af mailen af 1. september 2023 fra F kunne konstatere, at F var i besiddelse af det fortrolige notat af 25. juli 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen. Man iværksatte en undersøgelse af mailkorrespondance og opdagede herved den 5. september 2023 om morgenen, at B den 21. august 2023 havde sendt et fotografi af notatet til sagsbehandler i A-kassen N. Dette var i klar strid med en ordre fra D til B om at behandle notatet fortroligt. Undersøgelsen viste ikke, hvordan F havde fået notatet.

Han mener ikke, at notatet har været tilgængeligt via hans eller andres kalendere. Bilag til bestyrelsesmøder blev i almindelighed sendt til deltagerne pr. mail. I de offentligt tilgængelige kalendere var der alene angivelse af tidspunktet for et bestyrelsesmøde, eventuelt suppleret med adgang til at tilgå dagsordenen for bestyrelsesmødet. Så vidt han husker deltog han ikke i bestyrelsesmødet den 10. august 2023. Han er usikker på, om han modtog indkaldelse til mødet, og om der har stået noget i hans kalender om mødet.

Forevist referat af mødet den 17. oktober 2022 forklarede han, at han ikke husker mødet i detaljer.

Der havde været en opslidende tvist om HK-gruppens rådighedstillæg. Denne tvist blev løst forligsmæssigt på en god måde i Forligsinstitutionen i juni 2023.

I har forklaret bl.a., at han var formand for Fagforeningsafdeling 1 fra 2019 til et tidspunkt i 4. kvartal 2022.

Der var underskud på driften i Fagforeningsafdeling 1 i hele hans formandsperiode. Da han fratrådte som formand, var der mindre end 100 ledige medlemmer. Der skulle gennemføres en ny struktur af A-kassen bl.a. med opkvalificering af medarbejderne.

Parternes argumenter

Klagers klageskrift af 27. december 2023:

”AFSKEDIGELSEN

Principalt: Ej tvingende årsager

Det gøres principalt gældende, at det i medfør af parternes kollektive aftaler, jf. bl.a. §§ 21-22 i parternes overenskomst, at der for afskedigelse af B, som på opsigelsestidspunktet var tillidsrepræsentant, skulle foreligge tvingende årsager.

Bevisbyrden for, at der forelå tvingende årsager til afskedigelse, påhviler indklagede, som den part, der har foretaget afskedigelsen, der skal opfylde dette kriterium for at være berettiget.

Afskedigelsen er tillige begrundet i arbejdsgivers forhold, hvilket skærper indklagedes bevisbyrde, da det også ved ordinære afskedigelser begrundet i arbejdsgivers forhold påhviler arbejdsgiver at godtgøre opsigelsens rimelighed.

Det gøres gældende, at der ikke forelå tvingende årsag til afskedigelse af B. Til støtte herfor skal anføres følgende:

Økonomiske udfordringer og lignende udgør ej tvingende grund til afskedigelse

Det gøres gældende, at økonomiske udfordringer – fx på grund af medlemstab – og lignende ikke kan udgøre tvingende grund til afskedigelse, når der fortsat er arbejde inden for den tillidsvalgte område, som den tillidsvalgte altså kan bestride.

B arbejdede i indklagedes a-kasse. Det er ubestridt, at der var fortsættende stillinger i indklagedes a-kasse-afdeling inden for Bs faglige område. Der var således ikke tvingende årsager til at afskedige B.

Det bemærkes også, at den økonomiske udfordring med medlemstabet ikke er dokumenteret, idet der jo ikke var tale om en reduktion af medarbejderstaben, jf. nedenfor. Det bemærkes også, at der ikke umiddelbart er en klar tidsmæssig sammenhæng mellem medlemstabet og afskedigelserne; medlemstabet blev effektueret i foråret 2023, hvorimod afskedigelserne kom ultimo august 2023.

Udvælgelsen af B blandt den berørte medarbejdergruppe

Det bemærkes, at indklagede valgte at beholde de medarbejdere i a-kassen, som ikke var tillidsvalgte. Der er ikke redegjort for, hvorfor B skulle være mindre egnet til at bestride de faste fortsættende stillinger. Det bemærkes, at B ikke har modtaget nogen påtale eller skriftlige advarsler for sit arbejdes udførelse eller kvalitet. Ydermere var B tidligere beskæftiget med jobformidling ved indklagede i en periode på 6 år, som blev anført som en væsentlig fortsættende funktion, og at de øvrige sagsbehandlere ikke havde samme erfaring hermed. B havde endvidere betydeligt mere erfaring end de tilbageværende sagsbehandlere i Fagforeningsafdeling 1s a-kasse.

Ikke fremlagt udvælgelseskriterier

Der er ikke fremlagt nogle kriterier for udvælgelsen til afskedigelse blandt de ansatte. Følgelig kan indklagede heller ikke af denne grund godtgøre, at det var tvingende nødvendigt at afskedige B.

Ej overholdt høringspligten i lov om høring

Det følger af § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere, at der bl.a. skal gives de ansatte ”til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden” (egen understregning). Herunder som ”information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen”, jf. § 4, stk. 1, nr. 2.

Orienteringen skal bl.a. gives på en måde, så lønmodtagerrepræsentanterne kan ”give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces.” Altså inden beslutningen er truffet, meddelt og effektueret.

Denne pligt har Fagforeningsafdeling 1 ikke overholdt forud for afskedigelsen. Dette skærper også bevisbyrden for indklagede i nærværende sag.

Fagforening 1s overordnede plan nødvendiggjorde ikke afskedigelser el. nyansættelse af vejleder el. sagsbehandler

Det er angivet i notatet, som afskedigelsesrunden er sket i forlængelse af, at den nye strategiplan fra Fagforening 1s a-kasse nødvendiggjorde afskedigelse af to sagsbehandlere og ansættelse af en vejleder og en ny sagsbehandler.

Herunder fremgår det af notatet, at indklagede angiveligt som følge af ”nye regler” skulle være ”tvunget” til at ansætte en vejleder. Et sådant krav fremgår ingenlunde af Fagforening 1s A-kasses arbejdsgrundlag 2022-25 for den vejledende a-kasse.

Tværtom hviler arbejdsgrundlaget på en præmis om uddannelse af nuværende a-kasse-medarbejderne ”uanset om der er tale om uddannelse i varetagelse af administrative opgaver eller vejledningsopgaver”:

”Afdelingerne sikrer og prioriterer uddannelse af afdelingernes valgte og ansatte a-kassemedarbejdere. Alle nyansatte a-kassemedarbejdere gennemgår a-kassens grunduddannelse.”

Det fremgår således også, at evt. nyansatte har en særskilt uddannelsesforpligtelse i forhold til de allerede ansatte.

Ingen stillingsreduktion

Det gøres ydermere gældende, at der ikke var tvingende årsager til at afskedige B, idet der ikke var nogen arbejdsmangel eller stillingsreduktion i Fagforeningsafdeling 1s a-kasse. Der blev i umiddelbar tilknytning afskedigelsen af B og C ansat to nye medarbejdere i a-kassen, nemlig J og G.

Som følge af disse nyansættelser har der ikke været nogen stillingsreduktion ved indklagedes a-kasse og medlemsservice, som følge af afskedigelsesrunden. Der var således ikke arbejdsmangel eller reduktion af medarbejderstaben, som anført i bl.a. bortvisningskrivelsen. Dette selvom der af mæglingens mødet påberåbes arbejdsmangel i a-kassen og medlemsservice. Afskedigelsesbegrundelsen er således urigtig.

Det fremgår tillige af notatet, at der skal ske nyansættelser i forbindelse med opsigelserne. Disse omtales ikke i opsigelsesbrevene. Dette skærper ligeledes bedømmelsen af afskedigelsen af de to tillidsvalgte.

Det fremgår også af Facebook-opslaget af 6. juni 2023 fra E, at der snarere var flere arbejdsopgaver end en faldende mængde arbejdsopgaver.

B var også egnet til at bestride de ”nye stillinger”

Det fremgår af afsnittet om vejledende a-kasse i notatet af 25. juli 2023 om omstrukturering, at Fagforeningsafdeling 1 blandt andet skal bruge en vejleder og en sagsbehandler.

a) Om sagsbehandleren

Det bemærkes, at B netop var ansat som sagsbehandler i Fagforeningsafdeling 1, der var således ikke tvingende årsager til at afskedige hende, idet der tværtom var behov for hendes kompetencer. Det bemærkes endvidere, at B havde været ansat som sagsbehandler siden 2008 uden kritik, på- tale eller advarsler, hvorfor hun selvsagt var klart egnet til at bestride denne fortsættende stilling.

b) Om vejlederen / jobkonsulenten

Herudover havde Fagforening 1 brug for en vejleder, hvorom der står, at denne skal have de rette kompetencer samt relevant uddannelse. Herunder skal denne kunne vejlede i lovgivningen. Til slut omtales stillingen som ”jobkonsulent”. Det er således uklart, hvilken stilling man faktisk agter at slå op – men stillingen blev heller ikke slået op.

Notatet er skrevet den 25. juli 2023. Kun 8 dage forinden havde man på Facebook præsenteret en netop nyansat J, som angiveligt skulle være ansat ”et par måneder”. Han fremgår stadig som ansat her et halvt år senere.

Det bemærkes, at der er stor overensstemmelse mellem indklagedes beskrivelse af J i Facebook-opslaget den 17. juli 2023 og det efterfølgende notats beskrivelse af stillingen den 25. juli 2023. Det fremstår således klart, at Fagforeningsafdeling 1 på forhånd havde besluttet sig for resultatet for så vidt angår den ene stilling: nemlig at J skulle ind, og de tillidsvalgte skulle ud.

Det er ligeledes udokumenteret, at der skulle være særligt behov for coaches/mentor-uddannelse ved Fagforening 1 A-kasses orientering mod at være en vejledende a-kasse. Tværtom hvilede Fagforening 1s a-kasses strategi på op- kvalificering af de nuværende ansatte. Der blev da også udbudt kurser på et par dages varighed, som blev ansat for at være fornøden uddannelse af det forhåndenværende personale.

Det bemærkes, at B endvidere også har bestridt opgaver inden for vejledning og jobformidling samt deltaget i alt udbudt uddannelse inden for området. B har endvidere efterspurgt yderligere uddannelse inden for vejleder-området, men er blevet afvist med henvisning til, at hun allerede var vejle- der. Ved seneste MU-samtale den 4. juli 2023 spurgte B igen ind til vejlederuddannelsen, men dette fik hun ikke svar på, inden hun blev afskediget i august 2023.

Det er i øvrigt udokumenteret, at J skulle have kompetencerne til at kunne vejlede i beskæftigelseslovgivningen, ligesom hans kompetencer i det hele er udokumenterede.

Ikke godtgjort at de afskedigede ikke kunne håndtere de nye opgaver, evt. efter kort oplæring
Det følger af arbejdsretlige principper og proportionalitetsprincippet, at det ikke vil være sagligt at afskedige en medarbejder, såfremt denne kunne håndtere de nye opgaver evt. efter en kort oplæring.

Det bemærkes, at der ikke generelt blev foretaget en afskedigelsesrunde blandt Fagforening 1s afdelinger på grund af den nye indsats som vejledende a-kasse, tværtom var indsatsen om ”Vejledende a-kasse” baseret på en forudsætning om uddannelse af a-kasse-medarbejderne i afdelingerne, jf. Fagforening 1 A-kasse Arbejdsgrundlag 2022-2025.

Det må således også lægges til grund, at en erfaren a-kasse-medarbejder som B også kunne have fortsat i beskæftigelsen ved Fagforeningsafdeling 1 efter deltagelse i den generelle medarbejder-uddannelse for Fagforening 1s a-kassemedarbejdere. En efteruddannelse, der i øvrigt også generelt var forudsat for hendes beskæftigelse, jf. hendes ansættelseskontrakt.

Også af denne grund forelå der ej tvingende årsager til afskedigelse af B.

Nær tidsmæssig sammenhæng mellem faglig strid og afskedigelse af de tillidsvalgte
Kort forinden sommerferien blev bilagt en faglig strid ved et møde i forligsinstitutionen. Forhandlingsforløbet blev generelt varetaget af tillidsrepræsentant B og arbejdsmiljørepræsentant C. Umiddelbart efter sommerferien blev begge tillidsvalgte så opsagt som de eneste medarbejdere i deres afdeling. Dette indikerer og understøtter, at der har indgået andre motiver end egentlige tvingende årsager i afskedigelsesbegrundelsen. Det skærper ligeledes indklagedes bevisbyrde og bedømmelsen heraf.

Ingen undersøgelse af mulig virksomhedsoverdragelse ved medlemsoverdragelse

Det bemærkes, at dette ikke er godtgjort, at man skulle have forsøgt at fastholde Bs beskæftigelse ved evt. virksomhedsoverdragelse af hendes ansættelsesforhold til Fagforeningsafdeling 2 i forbindelse med, at man overdrog mange hundrede medlemmer fra Fagforeningsafdeling 1 dertil. Ligeledes ses der ikke at være gjort fornødne forhandlinger herom med B som tillidsrepræsentant forud for overdragelsen.

Ingen undersøgelse af mulig omplacering

Det bemærkes, at der også ved afskedigelsen blev lediggjort en stilling i medlemsservice ved indklagede, men denne søgte indklagede ikke at forsøge at omplacere B til. Dette selvom B ifølge sin ansættelseskontrakt var forpligtet til at udføre alt forefaldende kontorarbejde, dvs. også kontor- arbejdet i medlemsservice. Ligeledes har indklagede ikke forsøgt at omplacere B til arbejde ved andre Fagforening 1-afdelinger.

Godtgørelsens udmåling

Den betydelige anciennitet for B udgør et skærpende moment for godtgørelsens udmåling.

Det skærper godtgørelsens udmåling, at man i forbindelse med afskedigelsen har fortiet, at der var nye stillinger, der skulle besættes, jf. notatet (bilag J), og at man ikke orienterede sin tillidsrepræsentant og/eller HK Service Hovedstaden herom. Dette til trods for pligt herom efter princippet i lov om høring, jf. nedenfor.

Det er ydermere skærpende for godtgørelsesudmålingen, at der er en nær tidsmæssig sammenhæng mellem en faglig tvist og afskedigelsen af indklagedes tillidsvalgte.

Såfremt både afskedigelsen og bortvisningen vurderes ikke at være fornødent begrundet i tvingende årsager, gøres det gældende, at den dobbelte overtrædelse af afskedigelsesbeskyttelsen udgør en skærpende omstændighed for godtgørelsens udmåling.

Såfremt alene afskedigelsen vurderes ikke at være fornødent begrundet i tvingende årsager, tilkommer der fortsat B en godtgørelse herfor. Dette gælder også, selv hvis opmanden skulle finde, at bortvisningen skulle være berettiget.

Det gøres i øvrigt gældende, at hvis opsigelsen ej var fornødent begrundet i tvingende årsager, tilkommer der B en godtgørelse herfor, og at denne godtgørelse tilkommer B selv hvis den efterfølgende bortvisning måtte blive bedømt til at være en berettiget bortvisning, eller hvis bortvisningen ikke kunne berettige en bortvisning, men dog kunne berettige en opsigelse i tvingende årsager.

BORTVISNINGEN

Det gøres principalt gældende, at det i medfør af parternes kollektive aftaler, jf. bl.a. §§ 21-22 i parternes overenskomst, at der for afskedigelse af B, som på opsigelsestidspunktet var tillidsrepræsentant, skulle foreligge tvingende årsager.

Bevisbyrden for, at der forelå tvingende årsager til afskedigelse (her: bortvisning),

påhviler indklagede, som den part, der har foretaget bortvisningen.

Bortvisning er en ophævelse af ansættelsesaftalen på grund af postuleret grov misligholdelse. Bevisbyrden påhviler derfor efter fast praksis i dansk arbejds- og ansættelsesret den part, der foretager ophævelsen, i nærværende sag indklagede.

Principalt: Ej tvingende årsager

Det gøres gældende, at der ej forelå tvingende årsager til bortvisningen, hvorfor bortvisningsbegrundelsen hverken kunne fornødent begrunde en bortvisning eller en opsigelse.

B er ikke blevet bekendt med informationerne på retsstridig vis. Det bemærkes ydermere, at notatet ikke var angivet som fortroligt, da hun blev bekendt med det.

Videregivelsen af informationen til HK Service Hovedstaden var endvidere sagligt begrundet og et normalt led i hendes virke som tillidsrepræsentant ved indklagede i forbindelse med afskedigelser mv.

Ydermere havde Fagforeningsafdeling 1 haft pligt til at informere B som lønmodtagerrepræsentant og SAMU-medlem om de pågældende informationer, som følger af lov om høring.

Det følger af § 4 i lov om information og høring af lønmodtagere, at der bl.a. skal gives de ansatte ”til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden” (egen understregning). Herunder som ”information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen”, jf. § 4, stk. 1, nr. 2.

Orienteringen skal bl.a. gives på en måde, så lønmodtagerrepræsentanterne kan ”give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces.” Altså inden beslutningen er truffet, meddelt og effektueret.

Denne pligt har Fagforeningsafdeling 1 ikke overholdt. B blev ikke orienteret særskilt om den påtænkte afskedigelsesrunde eller via sit sæde i samarbejdsudvalget. Tværtom har Fagforeningsafdeling 1 altså misligholdt sine høringsforpligtelser ved aktivt at have søgt informationerne unddraget fra B. Fagforeningsafdeling 1 kan ikke basere en bortvisning på et forhold, der selvstændigt udgør en retskrænkelser over for såvel B som tillidsrepræsentant som den hosstående overenskomstpart.

B skulle således efter loven have modtaget informationen, hvorfor det ikke kan være bortvisningsgrund, at hun er blevet gjort bekendt med informationen og har videregivet denne oplysning til HK.

B havde nemlig herudover ret til at videregive de pågældende oplysninger til sin faglige organisation, jf. bl.a. § 21, stk. 2, i parternes overenskomst. Denne lyder således:

”Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid inddrage sin organisation i drøftelser, såfremt tillidsrepræsentanten finder det påkrævet.”

Der fremgår en uforbeholden ret til at inddrage HK Service Hovedstaden i enhver drøftelse, og at denne ret foretages efter tillidsrepræsentantens vurdering af, om det er nødvendigt. Denne ret gælder selvsagt også drøftelse af oplysninger, som B efter lov om høring skulle have haft modtaget.

Denne ret for tillidsrepræsentanten til inddragelse af HK Service Hovedstaden må så meget mere være relevant og aktuel i nærværende sag, da det angår en drøftelse af påtænkte afskedigelser, som er omfattet af en indsigelsesret fra HK Service Hovedstadens side, jf. overenskomstens § 18, stk. 3 og stk. 4.

Inddragelsen af tillidsrepræsentanten i centrale forhold på virksomheden, herunder væsentlig udøvelse af ledelsesretten som en afskedigelsesrunde som nærværende fx er, er endvidere et alment arbejdsretligt princip, som bl.a. også er fastsat i FH-DA-hovedaftalens § 4, stk. 1. Bortvisning på baggrund af forhold, der som det klare udgangspunkt er et helt naturligt led i udøvelsen af tillidshvervet, må således underlægges en meget tung bevisbyrde.

Det vil endvidere være i strid med EMRK, artikel 11, dersom at B kunne bortvises eller opsiges på grund af videregivelsen og drøftelsen af notatet med HK Service Hovedstaden, idet hun som tillidsrepræsentant har ret til at beskytte medlemmernes faglige interesser gennem faglige handlinger, og at før- nævnte handling må betegnes som en faglig handling omfattet af beskyttelsen i EMRK, artikel 11.

Mere subsidiært gøres det gældende, at B var berettiget til at sikre sig beviset (notatet), da der var særlig anledning hertil, hvorfor der ikke kan ske bortvisning eller opsigelse på dette grundlag. Til støtte herfor skal tillige påberåbes artikel 6 i den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Hun burde som tillidsrepræsentant være oplyst om indholdet heri, jf. ovenstående. Og ydermere blev hun via notatet gjort bekendt med, hvilke kompetencer, som indklagede tilsyneladende mente at mangle i den daværende personalesammensætning, og hvilke stillinger, indklagede agtede at slå op og besætte. Informationen er i øvrigt kun blevet delt med indklagedes overenskomstpart, som tillige er klageres juridiske bistand.

Subsidiært: Ej grov misligholdelse

Det gøres subsidiært gældende, at der ej var grundlag for bortvisning, selvom der evt. måtte være fornødent tvingende grundlag til en afskedigelse. Til støtte for dette synspunkt henvises der til det arbejdsretlige proportionalitetsprincip. Der henvises herudover til det ovenfor anførte under den principale påstand ved- rørende bortvisning.

Godtgørelsesudmålingen

Det er skærpende for godtgørelsesudmålingen, at bortvisningen blev foretaget uden forudgående orientering af HK Service Hovedstaden, hvilket er i strid med overenskomstens § 18, stk. 3.

Den betydelige anciennitet for B udgør et skærpende moment for godtgørelsens udmåling.

Det er ydermere skærpende for godtgørelsesudmålingen, at der er en nær tidsmæssig

sammenhæng mellem en faglig tvist og afskedigelsen af indklagedes tillidsvalgte.

Såfremt både afskedigelsen og bortvisningen vurderes ikke at være fornødent begrundet i tvingende årsager, gøres det gældende, at den dobbelte overtrædelse af afskedigelsesbeskyttelsen udgør en skærpende omstændighed for godtgørelsens udmåling.

Såfremt alene afskedigelsen vurderes ikke at være fornødent begrundet i tvingende årsager, tilkommer der fortsat B en godtgørelse herfor.

RETTE OPSIGELSESVARSEL – OVERENSKOMSTENS § 21, STK. 5

Idet B blev opsagt, suspenderet og siden bortvist, mistede hun sin mulighed for at virke som tillidsrepræsentant, og hvervet ophørte dermed. Der tilkommer følgelig B et forlænget opsigelsesvarsel efter overenskomstens § 21, stk. 5.

BOD

Der kræves bod for den retsstridige opsigelse og retsstridige bortvisning. Herudover kræves bod for den manglende orientering forud for bortvisningen, som indklagede var pligtig til efter overenskomstens § 18, stk. 3 og § 8, stk. 2, i hovedaftalen ml. DA og LO (nu FH). Tillige kræves bod for manglende skriftlig orientering forud for opsigelserne den 22. august 2023.

Derudover tilkommer der HK Service Hovedstaden en bod for overenskomstbrud, dersom HK Service Hovedstaden må få medhold i sin påstand om forlænget opsigelsesvarsel.

RENTEPÅSTAND

Til støtte for den nedlagte rentepåstand henvises til rentelovens § 3.”

Indklagedes svarskrift af 29. maj 2024:

”Det gøres gældende, at der forelå tvingende årsager. Det bestrides, at afskeden tillige er begrundet i Fagforeningsafdeling 1s forhold, hvis der dermed sigtes til, at der foreligger andre grunde for den meddelte afsked end arbejdsmangel, hvorfor der ikke er grundlag for at tilkende B en godtgørelse.

Det måtte efter en gennemgang af A-kassens arbejdsopgaver konstateres, at der var 4 medarbejdere, ud over lederen E, til at sagsbehandle ca. 70 ledige, hvorfor det ikke var muligt at beskæftige 4 medarbejdere ud over E. Hertil kom, at en meget stor del af de arbejdsopgaver der tidligere påhvilede Fagforeningsafdeling 1 ikke længere skulle løses eller ville falde væk.

Det økonomiske grundlag var i forvejen under pres på grund af medlemsnedgang. Overførslen af ca. 800 medlemmer til Fagforeningsafdeling 2 medførte en så stor reduktion af indtægtsgrundlaget, at der ikke var grundlag for at iværksætte et uddannelsesforløb på op til 2 år, når indklagede havde medarbejdere med de nødvendige kompetencer i medarbejderstaben.

Der er sket en reduktion af medarbejderstaben i A-kassen. Det anførte om, at dette ikke er tilfældet, er i strid med de faktiske forhold.

B varetog hovedsagelig følgende opgaver. Afholdelse af cv-samtaler, rådighedssamtaler, godkendelse af sygdom, efterlønsbeviser praktik m.m. jobformidling.

Disse opgaver er bortfaldet og skal fremover ikke behandles grundet automatisering, dog skal CV-samtalerne inklusiv job og ansøgninger behandles af Tilbud 1 By 3, hvortil de er visiteret.

Hertil kommer, at hovedparten af dagpengesagerne fremover ikke skal behandles manuelt grundet automatisering.

For så vidt angår spørgsmålet om udvælgelseskriteriet, vil det blive gjort til genstand for bevisførelsen.

Det bestrides, at B havde kompetencer, som alene ville forudsætte en kort oplæring.

Det gøres gældende, at der er overvejet, om man kunne undgå en afskedigelse af B, men det var ikke muligt.

Der var ikke arbejde i stillingen at udføre. Det tilkommer Fagforeningsafdeling 1 som arbejdsgiver, at vurdere, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes. Der henvises til bilag L, som indeholder række betragtninger, som alle vedrører spørgsmål af ledelsesmæssig karakter, som hverken HK eller B har mulighed for at intervenere i.

Det gøres gældende, at bortvisningen er berettiget. B modtog en klar og umisforståelig besked om, at hun ikke på nogen måde disponerede over notatet, bilag J. På trods heraf fandt hun anledning til at tage et fotografi og rundsende notatet. Det notat der henvises til i bilag L er bilag J. Et notat udarbejdet til brug for bestyrelsen, men som B, inden bestyrelsen havde taget endelig beslutning, havde tilegnet sig og rundsendt til kollegaerne.

B har modtaget løn til den 5. september 2023, hvor ansættelsesforholdet blev bragt til ophør, idet B blev bortvist.

HK har været kontaktet i forløbet, og er blevet orienteret. HK (v/F) har haft lejlighed til at fremkomme med de betragtninger, som en høring medfører. Samarbejdsudvalget er ikke forankret i overenskomsten.

Det bestrides, at den faglige strid der var og som blev forligt i juni 2023, bilag E, har noget som helst med forløbet i efteråret 2023 at gøre, herunder at ” det skulle indikere og understøtte, at der er indgået andre motiver inden tvingende årsager i opsigelsesbegrundelsen.”

Det bestrides, at der foreligger virksomhedsoverdragelse. Bemærkningen om, at Fagforeningsafdeling 1 ”ikke har tilbudt B at overgå til ansættelse ved Fagforeningsafdeling 2,” (klageskriftet side 6, 3. afsnit) kunne forstås på den måde. Fagforeningsafdeling 1 kan ikke tilbyde en ansættelse i en anden organisation, fordi et antal medlemmer ønskede sig overflyttet til Fagforeningsafdeling 2.

Subsidiært gøres det gældende, at der ikke grundlag for at tilkende godtgørelse af en størrelsesorden, som er gjort gældende af klager.

Det bestrides, at B har forlænget opsigelsesvarsel i medfør af overenskomstens § 21, stk. 5.

Fagforeningsafdeling 1 gør for så vidt spørgsmålet om forlængelse af opsigelsesvarslet gældende, at overenskomstens § 21, stk. 5 ikke kan forstås på den måde som HK gør gældende. Bestemmelsen vedrører alene en særlig beskyttelse i form af forlængelse af opsigelsesvarslet for tillidsmænd, der ikke bliver genvalgt, og altså ikke tillidsmænd der må ophøre som følge af afsked eller bortvisning, da denne beskyttelse følger af andre regler. Det gøres således gældende, at ”ophørte tillidsrepræsentanter” ikke dækker situationen, som den foreligger

Hvis der er et forlænget opsigelsesvarsel, har B også for så vidt angår den periode, en tabsbegrænsningspligt, idet hun alene kan få tabet dækket. Tabsbegrænsningsperioden er fra 1. januar 2024.

For så vidt angår påstanden, om der skal udredes en bod, er HK orienteret forud for opsigelserne. F fra HK gav møde ved Fagforeningsafdeling 1 og blev her orienteret på forhånd. Hvis han havde ønsket, at der skulle ske udsættelse et par dage, var dette sket.

Det bestrides det, at der er grundlag for en bod, subsidiært af den påståede størrelse.”

Klagers replik af 8. juli 2024:

”SUPPLERENDE ANBRINGENDER

FRATRÆDELSESGODTGØRELSE – FUNKTIONÆRLOVENS § 2 A

Det fremgår af opsigelsen, at B var berettiget til 1 mdr. godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a ved fratreden. Denne er ikke blevet ydet på grund af bortvisningen.

Det gøres gældende, at bortvisningen er uberettiget. Dersom bortvisningen var uberettiget, tilkommer der følgelig B at få efterbetalt sin godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, jf. stk. 2.

OPSIGELSEN

Afskedigelsesbegrundelsen

Såfremt afskedigelsesbegrundelsen ikke er rigtig eller er saglig, kan der allerede af den grund ikke siges at være tvingende årsager.

Der fremgår som begrundelsen for afskedigelsesrunden i notatet følgende:

”Planen indebærer, at vi er nødt til at opsig 2 sagsbehandlere idet vi, på baggrund af de nye regler, er tvunget til at ansætte en professionel vejleder”.

Dette er imidlertid ikke rigtigt. Et sådant krav fremgår ikke af Fagforening 1s overordnede strategiplan i forhold til ”den vejledende a-kasse” (bilag J). Et sådant regelkrav er således ikke godtgjort.

Om den økonomiske begrundelse for afskedigelserne

Det bemærkes, at medlemsnedgangen påberåbt i afskedigelsen nu tilsyneladende er steget fra 750 i opsigelsen til 800 i svarskriftet. Hvor medlemstallet er faldet yderligere i korrespondancen med klager, er det tværtom offentligt meldt ud, at medlemstallet er steget med 150 medlemmer i perioden, hvor afskedigelserne blev foretaget. Det kan således ikke lægges til grund, at der faktisk var en ringe økonomi i afdelingen. Tværtimod fremgår det af bestyrelsens beretning for 2023 (bilag V), at a-kassens aktiviteter med jobrettet vejledning har medført et øget økonomisk tilskud fra Fagforeningshovedafdeling 1, og af beretningen fra 2024 (bilag AD) fremhæves også en god økonomi.

Økonomien var heller ikke værre efter medlemsoverdragelsen til Fagforeningsafdeling 2 i foråret 2023, end at man ansatte J efter dette, men altså forud for afskedigelsesrunden i august 2023.

Det er heller ikke godtgjort, at der er sket en besparelse ved afskedigelsesrunden. Det står klart, at der er blevet nyansat mindst to i forbindelse med afskedigelsesrunden. Kort forinden blev også ansat en tilsyneladende tidsbegrænset medarbejder, som stadig fremgik som ansat ved indklagede længe efter udløbet af den fremlagte tidsbegrænsede kontrakt, jf. bilag V. De to nyansattes lønniveau er uvist, men den ene kontrakt vi har (indklagedes bilag I), er indgået på et højere lønniveau end for de afskedigede medarbejdere (se bl.a. bilag B). Det er uvist, om der er ansat yderligere end de her angivne, idet indklagede ikke har opfyldt klagers opfordringer.

Ledighedstallet er udokumenteret. Men det bemærkes, at der uanset ikke er sammenhæng mellem ledighedstallet og økonomien i A-kassen, som postuleret af indklagede i bl.a. bilag P, jf. bilag AE.

Om opgavebortfald

Indklagede har heller ikke godtgjort, at der var et opgavebortfald. Tværtom har indklagede offentligt fremhævet opgavetilgangen og -forøgelsen. En opgavetilgang, der jo netop også er bekræftet i lovgivers overladelse af flere opgaver fra jobcentre til a-kasserne.

Det fremgår også, at den ene nyansatte medarbejder, G, netop har beskæftiget sig i meget betydelig grad med Fagforening 1 Jobformidling, jf. bilag W, som B i høj grad beskæftigede sig med, jf. bilag C. Det er således slet ikke godtgjort, at Bs egne opgaver er bortfaldet. Det fremgår også af beretningen fra april 2023 (bilag V), at allerede forud for afskedigelsesrunden havde Fagforeningsafdeling 1 påbegyndt jobrettet vejledning og fået indtægter herfor.

Det bemærkes også, at Fagforeningsafdeling 1s valg af implementering af Fagforening 1 A-kasses nationale strategi ved afskedigelser er i strid med sidstnævntes forudsætninger om efter- og videreuddannelse af de aktuelle medarbejdere. Det bemærkes også, at der ingenlunde i den nationale strategi er forudsat efteruddannelse i forløb af 1-2 års varighed. Selv hvis der var behov for en længerevarende efteruddannelse, kunne den have været igangsat længe forinden afskedigelsen, idet Fagforening 1 A-kasses strategi blev vedtaget i september 2022, altså knap et år forud for opsigelsen af B i august 2023. Det bemærkes, at B endog gik til kurser mv. om den vejledende a-kasse allerede i slutningen af 2022.

Det er udokumenteret, at indklagede har gjort sig nogen bestræbelser på at sikre videre beskæftigelse for klager. Indklagede har derimod vedstået, at de fx ikke har forsøgt at sikre videre beskæftigelse i forbindelse med overførelsen af medlemmer til Fagforeningsafdeling 2.

Fagforeningsafdeling 1 har heller ikke på noget tidspunkt afdækket klagers interesse i mulige ledige eller fortsættende stillinger.

Det kan ikke lægges til grund, at der faktisk er sket en indskrænkning af medarbejderantallet i Fagforeningsafdeling 1s a-kasse eller medlemsadministration eller Fagforeningsafdeling 1 i det hele taget i forlængelse opsigelserne den 22. august. Det kommer i den forbindelse indklagede til skade, at indklagede trods opfordring hertil ikke har redegjort for, hvem der var ansat ved indklagede hhv. per 21. august 2023 (dvs. før afskedigelserne) og per 1. november 2023 og i hvilke teams/stillinger.

Afskedigelsesudvælgelseskriterierne

Indklagede har fortsat ikke dokumenteret, at der var tvingende årsag til, at B ikke kunne varetage en af de øvrige fortsættende stillinger. Det er heller ikke godtgjort, at det var Bs, der i det hele taget var bortfaldet.

Indklagede kan endvidere ikke løfte denne bevisbyrde alene ved mundtlige forklaringer, som ikke giver mulighed for en egentlig efterprøvelse af udvælgelsen, herunder fx den nyansattes eller de fortsættende medarbejders kompetencer og erfaringer mv.

Det skærper beviskravene til afskedigelsesudvælgelseskriterierne, at det netop udelukkende er de to tillidsvalgte, der er udvalgt, af fire mulige til to afskedigelser.

Det bemærkes endvidere, at der ved tvingende årsager til afskedigelse netop ikke tilkommer et almindeligt frit skøn for arbejdsgiver. Navnlig ikke, når der er fortsættende passende arbejde, som i nærværende sag hvor der selv efter indklagedes egne dokumenter er fortsættende sagsbehandlerstillinger. Bs kvalifikationer og erfaringer er som minimum på et sådant niveau med kollegaernes i de pågældende stillinger, at indklagede må acceptere, at B som tillidsmand skulle overflyttes til disse, såfremt hendes egen stilling faktisk blev nedlagt. Det bemærkes, at det end ikke er nødvendigt for bedømmelsen heraf, at B skulle være den absolut bedste for at blive foretrukket – det er tilstrækkeligt at hun er i stand til at bestride det mulige job på forsvarlig vis (evt. efter oplæring).

Indklagede har ikke godtgjort, at der var så væsensstor forskel på arbejdsopgaverne, at B ikke kunne fortsætte med de fortsættende opgaver.

Betydningen af bevisbyrden

Ved afskedigelsessager, hvor det påhviler arbejdsgiver at dokumentere opsigelsens saglighed mv., lægges der ofte afgørende vægt på nær tidsmæssig sammenhæng mellem forhold, der giver anledning til at formode, at der er lagt vægt på usaglige, uvedkommende eller andre ikke-tvingende årsager til afskedigelse. I den sammenhæng må konstateres, at der kort efter bilæggelsen af tvisten indledtes et forløb, der førte frem til afskedigelserne yderligere fire uger senere af de to tillidsvalgte, der har indgået som lønmodtagernes repræsentanter i tvisten.

Det skærper ydermere bevisbyrden, at der i sagen tilbageholdes relevante informationer og i øvrigt afgives urigtige eller modstridende oplysninger i sagen i forhold til om samme forhold oplyste til offentlighed.

Det skærper ligeledes bevisbyrden for indklagede, at der ikke ved de efterfølgende nyansættelser var uden egentlige stillingsopslag; selvom dette fx var fremgangsmåden ved

andre afdelinger, se fx fra naboafdelingen Fagforeningsafdeling 2 i bilag AF. Det er bemærkelsesværdigt i den forbindelse, at der i denne proces uden stillingsopslag blev ansat en person, G, der havde mange års forudgående bekendtskab med A-kasselederen, og at G opsagde sin stilling allerede i august 2023 og allerede på opsigelsestidspunktet havde stillingstilbud på hånden og efterfølgende tiltrådte hos indklagedes A-kasseleder den 1. oktober 2023, jf. bilag W.

Det skærper ydermere bevisbyrden for indklagede, at Fagforening 1 A-kasses generelle strategi, som angives som værende årsagen til implementeringen af afskedigelsesrunden, ikke baserer sig på personaleudskiftning, men personaleefteruddannelse.

Herudover har den manglende overholdelse af afskedigelsesprocedurereglerne væsentlig betydning for sikring af, at afskedigelsen af de tillidsvalgte var tvingende nødvendig. Den manglende overholdelse heraf i nærværende sag – hvor indklagede først kontaktede HK Service Hovedstaden telefonisk en halv dag inden afskedigelserne med en allerede fastlagt afskedigelsesbeslutning - svækker arbejdsgivers mulighed for at løfte bevisbyrden.

BORTVISNINGEN

Bortvisningsbegrundelsen

Fagforeningsafdeling 1 har bortvist B for at have disponeret over et notat, som ikke måtte gøres til genstand for drøftelse eller lignende, og bortvisningen blev begrundet i den konkrete ”disponering over notatet”, som var ”tilgået HK’s sagsbehandler”.

Det gøres fortsat gældende, at bortvisningen var uberettiget. B var i medfør af sit hverv som tillidsrepræsentant og overenskomstens § 21, stk. 2 berettiget til at disponere over notatet, som gjort, idet hun efter overenskomsten er tillagt retten til, at hun som tillidsrepræsentant ”kan til enhver tid inddrage sin organisation i drøftelser, såfremt tillidsrepræsentanten finder det påkrævet”.

Indklagede har først søgt uberettiget at unddrage informationerne fra B. Informationer, som de som overenskomstpart og som arbejdsgiver efter høringsloven endog var forpligtet til at oplyse om og indgå i drøftelse med B som tillidsrepræsentant. At søge at hemmelighold disse informationer ved anvendelse af ledelsesretten ved at give pålæg til B om fortsat hemmeligholdelse er et misbrug af ledelsesretten og i strid med overenskomstens § 21, stk. 2; denne overenskomstbestemmelse indskrænker netop ledelsesretten på dette punkt. En tilsidesættelse af dette retsstridige pålæg for at anvende den overenskomstmæssige ret efter § 21, stk. 2 til at drøfte forholdet med sin faglige organisation kan således ikke udgøre en berettiget tvingende årsag til bortvisning eller afskedigelse.

Det gøres subsidiært gældende, at forståelsen af overenskomstens § 21, stk. 2 og tillidsmandsrollen i det hele taget gav B beføjet grund til at tro, at hun ikke misligholdt sin ansættelse ved at dele og drøfte det pågældende notat med sin faglige organisation. Det vil således – selv hvis adfærden skulle blive bedømt som en misligholdelse – ikke være proportionalt at bortvise, hvorimod en tilrettelse eller advarsel ville kunne forslå.

En bortvisning bedømmes ud fra dens begrundelse. Bortvisningen her er ikke begrundet i at B skulle have ”rundsendt notatet til sine kolleger”, som nu angivet i svarskriftet, hvorfor det ikke er relevant for bedømmelsen af bortvisningen. Hertil kommer så, at B slet ikke har ”rundsendt notatet til sine kolleger”, således som det uden dokumentation postuleres i svarskriftet.

Godtgørelsesudmålingen

Det skal tilføjes, at det er skærpende for godtgørelsesudmålingen, at bortvisningen decideret er begrundet i Bs berettigede varetagelse af sit hverv som tillidsrepræsentant.

At søge at hemmelighedsholde disse informationer ved anvendelse af ledelsesretten ved at give pålæg til B om fortsat hemmeligholdelse er et misbrug af ledelsesretten og i strid med overenskomstens § 21, stk. 2; som der tillige skal tages højde for i godtgørelsesudmålingen til B.

Henset til at niveauet for godtgørelse for uberettigede opsigelser af tillidsrepræsentanter almindeligvis er på 6-12 mdr. løn, jf. afsnit 2.4.5 i kap. 12 i Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 4. udgave, er det med baggrund i Bs betydelige anciennitet og den dobbelte sanktionering i form af både opsigelse og bortvisning passende med en godtgørelse på de 12 mdr. løn.

Det bemærkes som en tilføjelse til det allerede anførte i klageskriftet, at selv hvis opsigelsen måtte være fornødent begrundet i tvingende årsager, tilkommer der B en godtgørelse for den efterfølgende uberettigede bortvisning, herunder selv hvis forholdet kunne berettige en afskedigelse, men ikke en bortvisning jf. bl.a. faglig voldgift - det private område - kendelse af 17. september 2001 i sag i en sag mellem SID og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

FORLÆNGET OPSIGELSESVARSEL

Forudsætningen for det forlængede opsigelsesvarsel er, at tillidsrepræsentantshvervet er ophørt. Ved bortvisning ophører tillidsrepræsentantshvervet også. Ved bortvisning er ansættelsen – som jo er fundamentet for valgbarhed og hvervets berettigelse – ophørt i det hele taget.

Der gælder også typisk et længere opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter end det, der følger af de almindelige regler, jf. afsnit 2.4.1 i kapitel 12 i Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 4. udgave. Hvorfor det har formodningen for sig, at det også gælder for B.

Helheden, hvori det forlængede opsigelsesvarsel fremgår, tilsiger også en sådan tolkning, idet den fremgår af en samlet bestemmelse om tillidsrepræsentantsregler i § 21 og en specifik bestemmelse om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i § 21, stk. 5.

BOD

I samtalen den 21. august 2023 om eftermiddagen blev det af indklagede meddelt, at der var truffet afskedigelse om, at de tillidsvalgte skulle afskediges. Der blev ikke oplyst af indklagede nogen mulighed for ændring heraf.

Også på denne baggrund fastholdes det allerede anførte om bod.”

Indklagedes duplik af 5. september 2024:

”Det gøres yderligere gældende.

Økonomien for den løbende drift viste underskud af betydelig størrelse. Reduktionen i antallet af ledige og de ændringer, der skulle gennemføres på området, og særligt den omstændighed, at antallet af ledige, som fordrede sagsbehandling i Fagforeningsafdeling 1, fremover ville blive reduceret yderligere, medførte, at der ikke var arbejde i a-kassen.

Det tilkommer ledelsen at skønne over hvilke medarbejdere, der kan undværes. I dette skøn indgår om måtte antages at være i stand til at varetage andre opgaver ”evt. efter en kort oplæring”. Der var ikke andre opgaver.

De anbringender der er gjort gældende til støtte for at bortvisningen var berettiget, fastholdes

Det gøres i den forbindelse gældende, at der ikke er grundlag for en godtgørelse for ”den dobbelte sanktionering”.

Hvis bortvisningen underkendes og opsigelsen er sket med rette, bestrides det, at der tilkommer B en godtgørelse, idet der i denne situation sker kompensation i form af erstatning for den ikke udbetalte løn.

Det gøres gældende, at et eventuelt godtgørelseskrav, hvis bortvisningen eller opsigelsen ikke er sket med rette, skal være væsentligt mindre end svarende til 12 måneders løn.

For så vidt angår det forlængede varsel henvises til svarskriftet. De synspunkter HK nu gør gældende, kan ikke tiltrædes. Hvis voldgiften kommer til det resultat, at der består et forlænget varsel, er der ikke noget krav at gøre gældende, fordi der ikke er noget tab, jf. FUL § 3 e.c. Kravet er et lønkrav.

Over for denne påstand nedlægges principalt påstand om afvisning, fordi der ikke består et krav, Derfor har HK heller ikke en retlig interesse i at få spørgsmålet påkendt.”

Klagers processkrift 1 af 4. november 2024:

”Supplerende anbringender

Såfremt der skulle være indeholdt en afsendelse af notatet fra B til hendes kollega N gøres følgende gældende:

En ordre skal som udgangspunkt efterfølges, og manglende efterlevelse heraf kan som udgangspunkt sanktioneres ansættelsesretligt.

Undtagelserne og modifikationer i forhold til sanktioneringen heraf er bl.a. følgende:

Ordren skal være lovmedholdelig for, at den skal efterkommes, og at den kan sanktioneres. Og såfremt ordren er uklar, eller omstændighederne i øvrigt gør berettigelsen af ordren uklar, indgår dette i bedømmelsen af muligheden for sanktionering af overtrædelsen af ordren. Herudover skal sanktioneringen af en manglende efterlevelse af en ordre overholdelse proportionalitetsprincippet.

Lov om høring og information af lønmodtageres formål er, at lønmodtagerne får en mulighed for at blive hørt i forhold til væsentlige forandringer på deres arbejdsplads.

”Med lovforslaget får ansatte i virksomheder af en vis størrelse ret til - via deres repræsentanter - at blive informeret og hørt af arbejdsgiveren omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold. Lovforslaget opstiller en ramme med en række minimumskrav til, hvordan en arbejdsgiver skal etablere en procedure for information og høring af de ansatte.”

Høringspligten gælder bl.a. ved § 4, stk. 1, nr. 2):

”information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen”

og dette er med henblik på at foretage en høring af de ansatte:

”Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at høre de ansatte ved at give dem mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse på baggrund af de modtagne oplysninger i henhold til stk. 1. Lønmodtagerrepræsentanterne skal på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger, have mulighed for

- 1) at fremsætte en udtalelse
- 2) at forberede sig på og holde møde med ledelsen og [...]”

Denne pligt i § 4 i lov om information og høring har arbejdsgiver ikke overholdt. Det må fremhæves, at der i bortvisningen derimod eksplicit er angivet, at formålet med fortroligholdelsen netop var ”at undgå drøftelse, jf. bilag O. Ordren og dens formål er således en tilsidesættelse af høringslovens § 4 og bestemmelsens formål og kan som det udgangspunkt ikke berettiger en sanktionering af lønmodtageren. Tværtom kan det potentielt berettiger en sanktionering af arbejdsgiveren, jf. høringslovens § 9, stk. 2.

Udgangspunktet for B er, at hun som lønmodtagerrepræsentant kan og skal informere og høre lønmodtagerne om deres input til væsentlige forandringer på arbejdspladsen, navnlig når beskæftigelsen på virksomheden er truet som i nærværende tilfælde. Det følger også af overenskomstens § 18, stk. 2: ”Tillidsrepræsentanten formidler information mellem Fagforeningsafdeling 1 og Medlemmerne.” Herudover har B som tidligere anført en særskilt og skærpet rettighed i både overenskomsten og i lov om høring og information af lønmodtagere til at dele informationer med og konsultere sine juridiske rådgivere, navnlig fagforeningen, i forbindelse med påtænkte væsentlige ændringer af deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.

Undtagelsen fra udgangspunktet om lønmodtagerrepræsentantens frie adgang til at informere og høre om de høringspligtige informationer er, når legitime interesser kan berettiger en fortroligholdelse af visse ellers høringspligtige informationer, jf. § 7.

I den forbindelse er det afgørende, at arbejdsgiveren ved pålægget om fortrolighed beskriver de legitime interesser, hvilke særlige følsomme oplysninger fortroligholdelsen angår, og at formålet med fortroligholdelsen oplyses, således at lønmodtagerrepræsentanten stadig kan foretage den behørig høring af lønmodtagerne på arbejdspladsen, men på en måde, der tager hensyn til arbejdsgivers legitime interesser.

Herunder bør arbejdsgiver også oplyses om fortrolighedens omfang, karakter og varighed.

Fortrolighedspålægget var således ubegrundet, for vidtgående og for upræcist og overholdt ikke kravene hertil. Pålægget havde endvidere til hensigt at fratage B muligheden for at bedømme både indholdet af notatet og foretage den pligtige høring. Det bemærkes endvidere, at oplysningerne end ikke var givet til B som et led i høringen, hvilket det ellers burde, men alene tilgik hende ved en tilfældighed.

B havde således ikke fået en fyldestgørende eller lovmedholdelig instruks for så vidt angår disse høringspligtige informationer, og den lovpligtige procedure for høring var som helhed ikke fulgt af arbejdsgiver. Hun var således i en yderst vanskelig situation ved opdagelsen af notatet, hvilket er en afgørende formildende omstændighed ved bedømmelsen.

At Bs virke med at orientere og høre kollegerne evt. blev foretaget uhensigtsmæssigt ved mail til N er således lige så meget et produkt af en manglende opfyldelse fra arbejdsgivers side af lovens forpligtelser, som netop skal muliggøre en høring af lønmodtagerne via deres repræsentanter på en maner, som tager både hensyn til lønmodtagernes og arbejdsgiverens interesser og synspunkter.

Det bemærkes, at der ikke har været nogen skadevirkning. Der er således heller ikke angivet nogen skadevirkning ved videregivelsen af informationen til støtte for begrundelsen af bortvisningen. Bortvisningen er begrundet alene i lydighedsnægtelsen. Under disse omstændigheder er det ligeledes uproportionalt at bortvise, idet muligheden for fortrolighedsbeholdelse efter lov om høring og information af lønmodtagere er indsat for at afværge en sådan skadevirkning.

Som et led i bedømmelsen af overtrædelsen af et fortrolighedspålæg må også indgå, at ledelsen ikke selv har udfoldet andre bestræbelser på at holde informationerne fortrolige, idet informationerne var frit tilgængeligt i Outlook for medarbejderne på arbejdspladsen og allerede bredt kendt på tidspunktet for den angivne mailafsendelse. Arbejdsgiver har således udvist en passivitet over for og accept af udbredelsen og risikoen for udbredelsen af notatet, hvorfor det vil være urimeligt og vilkårligt at sanktionere B for en evt. videregivelse til en anden medarbejder på arbejdspladsen.

Det gøres subsidiært gældende, at det faktum, at notatet allerede havde været tilgængeligt for medarbejderne bredt i Outlook-kalenderen, gør, at selv hvis adfærden skulle blive bedømt som en misligholdelse – vil det ikke være proportionalt at bortvise, hvorimod en tilrettelse eller advarsel, subsidiært en opsigelse ville kunne forslå.

Adgangen til at bortvise medarbejdere bliver ikke lempeligere, blot fordi medarbejderen allerede er i opsagt stilling, jf. U 2015.1525 H. Såfremt fx alene en advarsel eller opsigelse ville være rimeligt, vil det også være gældende i en situation som nærværende.

I bedømmelsen af proportionalitet skal også indgå, at B havde knap 15 års anciennitet som medarbejder og 3 år som tillidsvalgt uden, at hun havde modtaget advarsler eller kritik heraf. Ligeledes havde opsigelsens begrundelse ikke forbindelse til det påberåbte bortvisningsforhold. Herudover var arbejdsgiver selv i betydelig misligholdelse angående sine forpligtelser efter lov om information og høring, og dette var afgørende bidragende til det samlet set ganske uhensigtsmæssige forløb vedrørende gennemførelse af en væsentlig

ændring af beskæftigelsen på arbejdspladsen. Det bemærkes tillige, at B var hjemsendt sammen med de øvrige medarbejdere, som siden overgik fra hjemsendelse til fritstilling, hvorfor gentagelsesrisiko uanset ikke var til stede.

Bortvisningens begrundelse

Det bemærkes, at bortvisningen (bilag O) ikke var begrundet i, at B skulle have ”rundsendt notatet til sine kolleger”, som angivet i svarskriftet og fremefter, hvorfor det som udgangspunkt ikke bør være relevant for bedømmelsen af bortvisningen. Bortvisningen er begrundet i videregivelsen til HK, og denne videregivelse var beføjet som tidligere beskrevet.

Vedrørende afskedigelsen

Det bemærkes, at der er stor overensstemmelse mellem indklagedes beskrivelse af den påtænkte oprettede stilling som vejleder i notat af 25. juli 2023. og krav hertil og så Gs erfaringer og CV. Det bemærkes, at G og a-kasseleder E havde været kolleger i 5 år ved A-kasse 1 a-kasse.

Det fremstår således klart, at Fagforeningsafdeling 1 på forhånd havde besluttet sig for resultatet for så vidt angår denne stilling: Nemlig at G skulle ind, og at de tillidsvalgte skulle ud.

Vedrørende overenskomstfortolkningen

Efter vanlig arbejdsretlig praksis er der ret til at prøve overenskomstfortolkningsproblemstillinger, selvom der ikke måtte være en aktuel økonomisk interesse heri. Påstanden om forlænget opsigelsesvarsel skal således fremmes.

Den indskrænkning af rettigheden til forlænget opsigelsesvarsel, som indklagede påberåber sig, er der ikke støtte for i overenskomstens ordlyd. Skulle indstævntes fortolkning tages til troende, skulle der stå anført, at ”tillidsrepræsentanter, der ikke opnår genvalg eller ikke genopstiller, får [...] osv.” Ordlyden er imidlertid ”ophørte” tillidsrepræsentanter. Dette må efter ordlyden omfatte alle former for ”ophør” af hvervet, og altså ikke alene manglende genvalg.

Der er taget højde for den almindelige tabsbegrænsningsforpligtelse ved kravopgørelsen, hvorfor kravene fastholdes som opgjort.

Vedrørende overenskomstbruddet

Det fremgår eksplicit af § 18, stk. 5, at den forudgående underretning skal være skriftlig. Dette er ikke overholdt.

Det bemærkes også, at det i duplikken angivne møde om orientering af HK om afskedigelserne er selve afskedelsesmødet den 22. august 2023.”

Indklagedes processkrift A af 8. november 2024:

”B fik et klart pålæg af formanden D om ikke at disponere over notatet ... som hun tilsidesatte.

Det er oplyst at ”B som åbnede de 3-4 dokumenter, som var vedhæftet, printede dem og slettede mailen med dokumenterne igen”. Hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold.

Det bestrides af B med hjemmel i lov om høring og information af lønmodtagere ... skulle være berettiget til at disponere som hun gjorde.

Det bestrides, at der burde være givet en "lovmedholdelig instruks", allerede fordi indklagede ikke er omfattet af loven, jf. § 2.

Det bestrides endvidere, at der kan opstilles et krav om at dispositionen medførte en "skadevirkning".

Det bestrides endvidere, at "informationerne var frit tilgængelige i Outlook" for medarbejderne på arbejdspladsen.

Det bestrides også, at "informationerne allerede bredt kendt på tidspunktet for den angivne mailafsendelse".

Det bestrides endeligt, at der skulle være udvist en passivitet overfor og accept af udbredelsen og risikoen for udbredelsen af notatet.

...

Det gøres subsidiært gældende, at Bs disposition i hvert fald udgør en saglig grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør ved opsigelse.

...

Det bestrides at "Fagforeningsafdeling 1 på forhånd havde besluttet sig for resultatet for så vidt angår Bs stilling."

Opmandens begrundelse og resultat

Godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a

Indklagede har taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af 44.137,35 kr. med procesrente, og denne påstand tages derfor til følge.

Afskedigelsen (tvingende årsager)

Med hensyn til påstanden om godtgørelse for afskedigelse uden tvingende årsager lægger jeg efter bevisførelsen til grund, at rationaliseringer, omstruktureringer og faldende ledighedstal medførte, at der i august 2023 ikke længere var behov for at have Fagforeningsafdeling 1s A-kasse bemandede med fire sagsbehandlere. Jeg finder ikke grundlag for at anfægte indklagedes vurdering, hvorefter det var tilstrækkeligt at have A-kassen bemandede med to sagsbehandlere, som også er bemanningen i dag.

I tilfælde af arbejdsmangel tilkommer der som udgangspunkt arbejdsgiveren et vidt skøn over, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes. Dette gælder dog ikke ved afskedigelse af medarbejdere med tillidsrepræsentantbeskyttelse. Afskedigelse af sådanne medarbejdere skal begrundes i tvingende årsager, og det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at tvingende årsager foreligger. En medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan i tilfælde af arbejdsmangel kun afskediges, hvis medarbejderen er så meget ringere end kollegaerne inden for et fælles arbejdsområde, at afgørende hensyn til driften tvinger til at beholde kollegaerne og afskedige medarbejderen med tillidsrepræsentantbeskyttelse. Det skal således være tvingende påkrævet, at netop den beskyttede medarbejder afskediges. Det forhold, at kollegaerne inden

for et fælles arbejdsområde er dygtigere, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til ved arbejdsmangel at afskedige en medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse, når denne er i stand til på forsvarlig måde at bestride jobbet, eventuelt efter en vis oplæring.

På afskedigelsestidspunktet var A-kassen som anført bemandedet med fire sagsbehandlere. Af de fire sagsbehandlere havde to tillidsrepræsentantbeskyttelse. Det drejede sig om B (ansat i 2008) og C (ansat i 2019). De to andre sagsbehandlere, N (ansat i 2013) og O (ansat i oktober 2021), havde ikke en sådan beskyttelse. Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at A-kassens sagsbehandlere for en række opgavers vedkommende arbejdede i hold, således at én sagsbehandler havde det primære ansvar for opgaven og en anden sagsbehandler havde det sekundære ansvar. Visse opgaver var fordelt blandt de fire sagsbehandlere efter cpr-numre, og C og B har forklaret, at sagsbehandlerne dækkede af for hinanden. C og B har også forklaret, at de ville kunne udføre enhver opgave i A-kassen, for enkelte opgavers vedkommende efter en kortere oplæring på 2-3 måneder. Disse forklaringer er ikke imødegået under bevisførelsen.

Jeg finder, at det ved afgørelsen af, om der har foreligget tvingende årsager til afskedigelsen af B også må tillægges betydning, at afskedigelsesbrevet af 22. august 2022 i begrundelsen for afskedigelsen hverken omtaler kriteriet ”tvingende årsager” eller indeholder en vurdering af, hvorfor netop B – og ikke en af de to sagsbehandlere i A-kassen uden tillidsrepræsentantbeskyttelse – blev udvalgt til afskedigelse.

Efter det anførte finder jeg, at indklagede ikke har godtgjort, at der var tvingende årsager til at afskedige B.

Bortvisningen

Der skal med hensyn bortvisningen af B tages stilling til, om det forhold, at B den 21. august 2023 sendte Es notat af 25. juli 2023 til sin sagsbehandlerkollega N og på et tidspunkt mellem den 22. august og den 1. september 2023 sendte det til F fra HK, indebærer en så grov tilsidesættelse af Bs pligter, at indklagede var berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet som sket den 5. september 2023. Notatet var udarbejdet til brug for drøftelserne på bestyrelsesmødet den 10. august 2023 om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen.

Jeg bemærker indledningsvis, at jeg finder, at indklagede ikke som følge af formuleringen af bortvisningsbegrundelsen i brevet af 5. september 2023 har været afskåret fra til støtte for bortvisningens berettigelse at påberåbe sig ikke bare, at B sendte notatet til F, men også at hun sendte det til N.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at D formentlig den 9. august 2023 gjorde det klart for B, at bilagene til bestyrelsesmødet den 10. august 2023 var fortrolige og ikke måtte videregives, hvilket B bekræftede, at hun ville respektere.

Der er afgivet divergerende forklaringer om, hvorvidt notatet var tilgængeligt for alle medarbejdere via de åbne kalendere. B, C og A har forklaret, at det var tilfældet, mens D, E og H har forklaret, at bilag til bestyrelsesmøder blev sendt til mødedeltagerne pr. mail, og at de ikke var tilgængelige via de åbne kalendere.

Efter bevisførelsen finder jeg, at det er meget tvivlsomt, om det kan lægges til grund, at Es notat var tilgængeligt via de åbne kalendere. Hvis det havde været tilfældet, kunne B have henvist N til at gøre sig bekendt med notatet på denne måde frem for at maile notatet til hende og dermed udsætte sig for at handle i strid med Ds ordre og bringe sin ansættelse i fare.

Jeg finder, at det under alle omstændigheder indebar en grov tilsidesættelse af Bs pligter i ansættelsesforholdet, at hun i direkte strid med Ds ordre sendte notatet til N og til F. Jeg kan i den forbindelse ikke tiltræde klagers synspunkt om, at B som tillidsrepræsentant havde krav på at drøfte notatet med HK.

Notatet udtrykte ledelsens overvejelser om omstrukturering af A-kassen og medlemsafdelingen og var udarbejdet til brug for en bestyrelsesbeslutning. Det kunne derfor med rette forlanges behandlet fortroligt.

Efter det anførte finder jeg, at bortvisningen af B den 5. september 2023 var berettiget, og jeg frifinder derfor indklagede for den del af klagers påstand 1, der angår løn i opsigelsesperioden. Jeg frifinder endvidere indklagede for klagers påstande 2 og 3.

Godtgørelse for uberettiget afskedigelse

Det er ubestridt, at der – med forbehold for, hvad bortvisningen fører til – tilkommer B en godtgørelse, hvis der ikke har været tvingende årsager til afskedigelsen. Jeg finder, at B ikke har fortabt retten til en godtgørelse for afskedigelsen som følge af, at hun efter afskedigelsen med rette blev bortvist, og at det ikke kan føre til et andet resultat, at det bortvisningsbegrundende forhold til dels (uopdaget) blev begået før afskedigelsen, idet det afgørende må være, at ansættelsesforholdet bestod på afskedigelsestidspunktet. Jeg finder imidlertid, at det bortvisningsbegrundende forhold har betydning for godtgørelsens størrelse.

Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må der foretages en samlet vurdering. I denne vurdering indgår Bs lønniveau, hendes anciennitet, herunder som tillidsrepræsentant, og det forhold, at hun hurtigt fik ny ansættelse. Jeg har herudover tillagt den mangelfulde begrundelse for afskedigelsen nogen vægt, idet begrundelsen efterlader tvivl om, hvorvidt der ved afskedigelsen er blevet taget hensyn til Bs tillidsrepræsentantbeskyttelse. Endelig har jeg som anført tillagt det bortvisningsbegrundende forhold betydning. Jeg fastsætter herefter godtgørelsen til 175.000 kr., svarende til ca. 4 måneders løn, med forretning som påstået af klager, idet det bemærkes, at indklagede ikke har haft bemærkninger til rentepåstanden.

Bod

Klager har som påstand 4 påstået indklagede tilpligtet at betale bod under henvisning til, at (a) B blev afskediget uden at der forelå tvingende årsager (overenskomstens § 21, stk. 5), at (b) Fagforening 1 ikke gav HK skriftlig underretning forud for afskedigelsen og ikke gav HK mulighed for at ændre beslutningen om afskedigelse (overenskomstens § 18, stk. 3, og hovedaftalens § 8, stk. 2) og at (c) Fagforening 1 undlod at give B forlænget opsigelsesvarsel (overenskomstens § 21, stk. 5).

Med hensyn til forhold a bemærker jeg, at den omstændighed, at en afskedigelse af en person med tillidsrepræsentantbeskyttelse er gennemført, uden at der har været tvingende årsager til afskedigelsen, ikke i sig selv kan begrunde bodsansvar i tillæg til den godtgørelse, som skal betales. Som tidligere nævnt efterlader den mangelfulde begrundelse for afskedigelsen tvivl om, hvorvidt der ved afskedigelsen er blevet taget hensyn til Bs tillidsrepræsentantbeskyttelse. Jeg finder, at dette dog ikke kan føre til, at indklagede skal betale bod, når henses til, at den mangelfulde begrundelse er indgået ved fastsættelsen af størrelsen af godtgørelsen til B.

Jeg finder endvidere, at forhold b ikke kan føre til bodsansvar for indklagede og lægger herved vægt på, at HK ikke under afskedigelsesforløbet har anfægtet proceduren, f.eks. ved at påpege manglende skriftlig orientering. HK bad heller ikke om udsættelse med gennemførelse af afskedigelsen, indtil der havde været mulighed for en drøftelse med B eller andre. I mailen af 1. september 2023, hvor HK fremkom med sine bemærkninger til afskedigelsen, fremsatte HK krav om betaling af bod, fordi der ikke forelå tvingende årsager, men HK fremkom ikke med indsigelser eller krav om betaling af bod i relation til afskedigelsesproceduren. HK afsluttede mailen med at bede om et møde til drøftelse af fratrædelsesvilkårene.

Da indklagede frifindes for krav i medfør af overenskomstens § 21, stk. 5, om forlænget opsigelsesvarsel, jf. ovenfor om påstand 1, kan heller ikke forholdet føre til bodsansvar for indklagede.

Thi bestemmes

Fagforeningsafdeling 1 skal inden 14 dage til B betale 219.137,35 kr. med procesrente af 44.137,35 kr. fra den 5. september 2023 og af 175.000,00 kr. fra den 1. oktober 2023.

I øvrigt frifindes indklagede.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Thomas Rørdam

