

Kendelse af 19. april 2018 i faglig voldgiftssag FV2018.0005:

Finansforbundet

som mandatar for A

(advokat Christina Nøhr Larsen)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

som mandatar for P/F BankNordik

(advokat Jakob Cøhr Arffmann)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid. Denne aftale omfatter bl.a. uenighed mellem medlemmer af FA og medlemmer af Finansforbundet i ”ansættelsesretlige personalesager” og indeholder en særlig fristregel for ”sager om opsigelse/bortvisning”. Parterne strides om, hvilke sager der er omfattet af denne fristregel.

2. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Aftale mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid bl.a.:

”§ 1 Aftalens område

Stk. 1. Nærværende ”Regler for behandling af faglig strid” anvendes ved:

- a. Uenighed om fortolkning af overenskomster, aftaler eller kutymer, der er indgået mellem FA eller et medlem heraf og Finansforbundet, herunder virksomhedsoverenskomster indgået mellem en medlemsvirksomhed af FA og Finansforbundets Faglige repræsentant i virksomheden.
- b. Uenighed mellem medlemmer af FA og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.

c. Uenighed om forståelse af og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2. Principielle sager og sager om lovfortolkning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

...

§ 2 Organisationsmøde

Stk. 1. Forinden organisationsmøde mellem organisationerne i sager omfattet af § 1, stk. 1, litra a og b, skal der ske en lokal forhandling mellem ledelsen og den Faglige repræsentant på virksomheden.

Stk. 2. En sådan begæring skal i sager om opsigelse/bortvisning fremsættes hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen/bortvisningen er modtaget.

...

Stk. 4. Hvis en forhandling efter stk. 1 ikke fører til resultat, skal begæring om organisationsmøde fremsættes senest 4 uger efter datoen for det afsluttende referat af den lokale forhandling. ...

§ 3 Voldgiftsret

Stk. 1. Opnås der ikke på organisationsmødet enighed mellem organisationerne, kan enhver af organisationerne begære sagen henvist til endelig afgørelse ved den faglige voldgiftsret, jf. § 1.

Stk. 2. Klageskrift ... 1 måned ...

Stk. 3. Svarskrift ... 1 måned ...

Stk. 4. ... replik eller duplik ... 14 dage ...

...

Stk. 7. Ved opsigelsessager, hvor medarbejderen har kortere opsigelsesvarsel end 6 måneder, skal der træffes aftale om kortere frister med det formål, at voldgiftsproceduren er afviklet og kendelse afsagt så vidt muligt inden fratrædelsestidspunktet.

...”

Det er oplyst, at § 2, stk. 2, blev indsat i Aftalen i 1997.

I den enkelte virksomhed er ”den Faglige repræsentant” et synonym for den højeste faglige myndighed i virksomheden, dvs. i prioriteret rækkefølge en af følgende: bestyrelsen i en virksomhedskreds, bestyrelsen i en faglig personaleforening, en fællestillidsmand eller en tillidsmand, jf. § 1, stk. 3, i Aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde. Aftalen om fagligt arbejde indeholder i § 3 regler om inddragelse af tillidsmand og/eller Faglig repræsentant

ved afskedigelse. Der skal således inden afskedigelse ske orientering af den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant (alt efter den lokalt aftalte procedure. Orientering skal gives i så god tid, at den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med den Faglige repræsentant og Finansforbundet – orienteringen skal normalt gives dagen før og helst 24 timer før meddelelsen til medarbejderen; ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Parternes standardoverenskomst indeholder i kapitel X regler om afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse. Det hedder bl.a. i § 87, stk. 2:

”Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.”

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, er udpeget som opmand i sagen. Parterne har været enige om at begære sagen afgjort på skriftligt grundlag uden sidedommere af opmanden alene.

4. Sagens baggrund, den underliggende materielle konflikt, og sagens forløb

Det fremgår af sagen, at A den 1. april 2002 blev ansat som vurderingsansvarlig i Amagerbanken. I februar 2011 blev Amagerbanken overtaget af Finansiell Stabilitet og ændrede navn til Amagerbanken af 2011 A/S.

Med virkning pr. 1. juli 2011 skete der en virksomhedsoverdragelse fra Finansiell Stabilitet/Amagerbanken af 2011 A/S (i det følgende: Amagerbanken) til BankNordik omfattende ca. halvdelen af Amagerbankens heltidsmedarbejdere. A, som arbejder i afdelingen Filialsupport, indgik ikke i den gruppe af medarbejdere, som efter aftalen blev overdraget. Amagerbanken stillede herefter i henhold til en aftale med BankNordik på konsulentbasis ydelser fra bl.a. Filialsupport til rådighed for BankNordik.

Amagerbanken opsagde ved brev af 28. august 2011 A til fratrædelse den 28. februar 2012. A kontraopsagde den 29. november 2011 sin stilling i Amagerbanken til fratrædelse den 30. november 2011. Han tiltrådte den 1. december 2011 en stilling som vurderingsmand i BankNordik.

Ved brev af 19. januar 2016 opsagde BankNordik A med et opsigelsesvarsel på 4 måneder gældende fra den 31. marts 2016 til fratrædelse den 31. juli 2016. Opsigelsesvarslet svarede til opnået anciennitet ud fra ansættelse i BankNordik den 1. december 2011.

Den 4. maj 2016 anmodede Finansforbundet om, at der blev afholdt organisationsmøde vedrørende A. Finansforbundet har oplyst, at forbundet reagerede, da det stod klart, at sammenlignelige kolleger var blevet virksomhedsoverdraget.

Organisationsmødet blev afholdt den 27. maj 2016. Det fremgår af referatet, at Finansforbundet er af den opfattelse, at A i 2011 burde have været virksomhedsoverdraget fra Amagerbanken til ansættelse i BankNordik, og at han derfor efter virksomhedsoverdragelsesloven hos BankNordik har bevaret sin anciennitet mv. fra Amagerbanken.

Finansforbundet har på den baggrund på vegne A rejst krav om 2 måneders yderligere opsigelsesvarsel, 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a samt 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse og 20 måneders pensionsbidrag efter overenskomstens § 88, stk. 4, i alt 393.709,25 kr. Finansforbundet har yderligere rejst krav om efterbetaling af løn, pensionsbidrag og ferietillæg mv. på i alt 15.092,82 kr., da BankNordik ansatte A til en lavere løn end den, han havde i Amagerbanken.

FA afviser disse krav på i alt 408.739,07 kr. Det er FA's opfattelse, at A ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsen fra Finansiell Stabilitet til BankNordik, som fandt sted pr. 1. juli 2011, men blev opsagt af Finansiell Stabilitet og derefter tilbudt ansættelse i BankNordik på nye vilkår, som han accepterede. Det er endvidere FA's opfattelse, at et eventuelt krav er fortabt som følge af passivitet.

FA henviste i øvrigt på organisationsmødet til, at 4-ugers-fristen i § 2, stk. 2, i Regler for behandling af faglig strid for længst var sprunget. Sagen drejer sig om ”opsigelse/bortvisning”, eftersom der kræves ydelser, der udspringer af en opsigelse eller bortvisning.

Finansforbundet anførte, at 4-ugers-fristen ikke var relevant, da sagen drejer sig om virksomhedsoverdragelsesloven og forholdene i forbindelse med ansættelsen i BankNordik i december 2011 – spørgsmålet er, om A skal stilles som værende virksomhedsoverdraget i 2011 til BankNordik.

Efter drøftelser mellem Finansforbundet og FA anlagde Finansforbundet som mandatar for A sag mod FA som mandatar for P/F BankNordik ved Københavns Byret med påstand om betaling af 408.739,07 kr. FA påstod afvisning, subsidiært frifindelse. Spørgsmålet om, hvorvidt sagen skulle afvises eller fremmes, blev udskilt til særskilt afgørelse, jf. retsplejelovens § 253. Ved kendelse af 3. maj 2017 traf byretten afgørelse om, at sagen skulle fremmes. Det hedder i kendelsen indledningsvist: ”Denne sag vedrører, om A skulle have været virksomhedsoverdraget til BankNordik og således skal stilles, som om dette var sket.” I rettens begrundelse for at fremme sagen hedder det:

”Parternes uenighed angår fortolkningen af ”Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid”. Denne aftale indeholder bl.a. følgende bestemmelser af betydning for sagen:

...

Der er under sagen ikke rejst spørgsmål vedrørende opsigelsens berettigelse, men alene om A med hensyn til ansættelsesvilkår i øvrigt burde have været stillet som om, han havde været omfattet af en virksomhedsoverdragelse. Sagen findes derfor ikke at være omfattet af § 2, stk. 2, i ”Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid”. Det forhold, at Finansforbundet først rejste sagen mere end 4 uger efter opsigelsen, findes derfor ikke at kunne føre til sagens afvisning.”

Denne afgørelse blev indbragt for Østre Landsret, som ved dom af 20. september 2017 ophævede byrettens kendelse og afviste sagen fra de almindelige domstole. Det hedder i landsrettens begrundelse:

”Det spørgsmål, der foreligger til prøvelse for landsretten, er forståelsen af § 2, stk. 2, i ”Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for

behandling af faglig strid”, og hvorvidt denne bestemmelse, hvorefter der gælder en 4 ugers frist i sager om opsigelse/bortvisning, finder anvendelse i en situation som den foreliggende, hvor der ikke er tvist om opsigelsens berettigelse.

Landsretten finder, at dette spørgsmål vedrører fortolkning og forståelse af en kollektiv overenskomst, som i medfør af Arbejdsretslovens § 21, nr. 1, skal indbringes for faglig voldgiftsret, og som dermed ikke kan indbringes for de almindelige domstole, jf. Arbejdsretslovens § 22, stk. 1.

Landsretten ophæver derfor byrettens kendelse og afviser sagen fra de almindelige domstole, jf. retsplejelovens § 232.”

Formalitetsspørgsmålet er herefter – som et generelt spørgsmål om forståelsen af fristreglen – indbragt for denne faglige voldgiftsret.

5. Påstande

Finansforbundet som mandatar for A har nedlagt påstand om, at Finanssektorens Arbejdsgiverforening som mandatar for BankNordik skal anerkende, at §§ 1 og 2 i Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid skal forstås således, at 4-ugers reglen kun gælder i situationer, hvor det enten er opsigelsens saglighed eller en bortvisnings berettigelse, den rejste sag handler om.

FA som mandatar for BankNordik har påstået frifindelse, subsidiært at sagen afvises for så vidt angår klagers krav på betaling af 393.709,25 kr.

Finansforbundet har erklæret, at sager om brud på enten ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven i forbindelse med afskedigelse er omfattet af fristreglen, idet sådanne sager – på samme måde som sager om ”almindelig saglighed”, dvs. sager om f.eks. fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 b – er omfattet af fristreglen i Aftalens § 2, stk. 2, eftersom tvisten i disse sager angår det materielle grundlag for opsigelsen.

6. Anbringender

6.1. Finansforbundet har navnlig anført, at § 2, stk. 2, i reglerne for behandling af faglig strid ikke gælder for ansættelsesretlige personsager i almindelighed, men er en undtagelsesbestemmelse, som alene gælder i sager om opsigelse og bortvisning. Denne undtagelsesbestemmelse må i

overensstemmelse med ordlyden naturligt forstås som gældende for tvister om berettigelsen af en opsigelse/bortvisning. Ordlyden omfatter ikke en sag som den konkrete, materielle tvist, idet den angår virksomhedsoverdragelsesloven, ikke opsigelsen. Baggrunden for en særlig fristregel i sager om opsigelse og bortvisning er behovet for en hurtig afklaring af berettigelsen af afskedigelsen – i sager om opsigelse inden fratræden ved opsigelsesvarslets udløb. Det har ikke været meningen med fristreglen at afskære sager, som materielt set handler om brud på præceptiv lovgivning. Hele forhandlingssystemet bygger på, at der ubundet af nogen frist skal være mulighed for at rejse et krav. Der er ikke ført bevis for en fælles forståelse mellem overenskomstparterne, men der er fremlagt en række bilag om den fagretlige behandling af en række enkeltsager, hvor fristreglen ikke har været påberåbt af FA, hvilket understøtter, at fristreglen kun gælder som hævdet af Finansforbundet.

De pågældende sager drejer sig bl.a. om krav om betaling for omsorgsdage i stedet for afholdelse i opsigelsesperioden som aftalt i fratrædelsesaftale (en sag fra 2012), krav om betaling af bonus for fratrædelsesåret (forholdsmæssigt) og tidligere år og krav om betaling af fratrædelsesgodtgørelse i henhold til dagældende funktionærlovs § 2 a, stk. 3, i en sag fra 2015. Af organisationsmødereferat af 14. august 2013 i en sag med krav om betaling for feriedage i stedet for afholdelse i opsigelsesperioden fremgår, at Finansforbundet gjorde gældende, at fristbestemmelsen i § 2, stk. 2, ”kun omfatter de tilfælde, hvor den fagretlige sag angår sagligheden og/eller berettigelsen af en opsigelse eller bortvisning”, og at FA ”tog forbehold herfor”. Den konkrete sag blev imidlertid løst, ganske vist uden præjudice, hvorfor der ikke kan tillægges dette svage forbehold særlig betydning. I en sag fra 2014, hvor FA påberåbte sig § 2, stk. 2, til afskæring af organisationsmøde om sagligheden af en opsigelse, indvilligede FA da også i at drøfte omkostninger, den opsagte medarbejder havde haft til påtænkt, men opgivet udstationering til New York. I sagen om fratrædelsesgodtgørelse fra 2015 blev der afholdt organisationsmøde den 27. oktober 2015, og FA påberåbte sig ikke fristreglen i § 2, stk. 2. Finansforbundet har yderligere påberåbt sig begivenhedsforløbet i faglig voldgiftskendelse af 29. marts 2016 i FV2015.0218.

6.2. FA har navnlig anført, at fristreglen efter bestemmelsens ordlyd, formål og systematik omfatter alle sager, hvor medarbejderen gør krav på rettigheder udløst af en opsigelse/bortvisning. Efter ordlyden omfatter reglen alle sager om opsigelse/bortvisning, og der er ikke noget grundlag for en indskrænkende fortolkning af reglen som kun omfattende sager om opsigelsens

saglighed/bortvisningens berettigelse. Tværtimod er der i alle sager om opsigelse og bortvisning det samme behov for en hurtig afklaring – behovet for hurtig afklaring er ikke mindre i en sag om opsigelsesvarslets længde end i en sag om sagligheden af en opsigelse eller berettigelsen af en bortvisning. I den ansættelsesretlige litteratur omfatter behandlingen af opsigelse helt naturligt de spørgsmål, som kan opstå i praksis, når en medarbejder er blevet opsagt eller bortvist, herunder om opsigelsesvarsel og anciennitet, og der foreligger ikke noget, som giver grundlag for, at overenskomstparterne med formuleringen ”opsigelse/bortvisning” skulle have lagt noget andet heri end, hvad der menes dermed i gængs ansættelsesretlig forstand. Der er ikke dokumenteret en herfra afvigende fælles forståelse, kutyme eller praksis, som i øvrigt ville indebære en forskellig behandling af sammenlignelige sager.

Sagen om fratrædelsesgodtgørelse fra 2012 angår ikke opsigelse eller bortvisning, eftersom der ikke forelå nogen afskedigelse, men en aftalt fratrædelse. I sagen om fratrædelsesgodtgørelse fra 2015 forelå der også en fratrædelsesaftale. Parternes forskellige forståelse af fristreglen i § 2, stk. 2, fremgår udtrykkeligt af organisationsmødereferatet af 14. august 2013 – FA havde forinden i en e-mail af 19. juni 2013 meddelt Finansforbundet, at reglen ikke kunne begrænses til de situationer, som Finansforbundet hævdede. Synspunktet er ikke senere fraveget – i sagen fra 2014 var der sket opsigelse den 27. maj 2014, og de lokale forhandlinger fandt sted den 17. og 19. juni 2014 og angik netop medlemmets udstationeringsomkostninger. Den faglige voldgiftskendelse af 29. marts 2016 i FV2015.0218 angår en sag, hvor fristen i § 2, stk. 2, var overholdt.

FA har i øvrigt bemærket, at Finansforbundets påstand om, at fristreglen ved opsigelse kun gælder sager om opsigelsens saglighed, ikke stemmer overens med anerkendelsen af, at fristreglen også gælder eksempelvis sager om opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven, idet en sådan sag ikke kan rummes under angivelsen ”opsigelsens saglighed”.

FA har yderligere anført, at der skal ske frifindelse efter almindelige regler om reklamation og passivitet – der er ikke oplyst nogen begrundelse for, at der i den konkrete sag vedrørende A først er rejst indsigelse vedrørende anciennitet næsten 5 år efter virksomhedsoverdragelsen.

Til støtte for den subsidiære påstand har FA anført, at i den konkrete sag vedrørende A er i hvert fald kravet på de 393.709,25 kr. omfattet af fristreglen, eftersom det angår opsigelsesvarslets

længde og fratrædelsesgodtgørelse. Kravet på de 15.029,82 kr. er rejst i forbindelse med opsigelsen, men er ikke udløst af denne, idet det angår efterregulering af løn mv.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Finansforbundets påstand er formuleret som angående §§ 1 og 2 i Aftalen mellem FA og Finansforbundet om regler for behandling af faglig tvist. Den tvist, der er indbragt til afgørelse ved denne faglige voldgiftsret, angår imidlertid alene forståelsen af fristreglen i § 2, stk. 2, i Aftalen om regler for behandling af faglig strid. Den påstand, som Finansforbundet har nedlagt, må derfor indsnævres til at angå forståelsen af Aftalens § 2, stk. 2. Det bemærkes herved, dels at der under sagen ikke er nogen uenighed mellem parterne om, at en tvist om forståelsen Aftalens § 2, stk. 2, i medfør af Aftalens § 1 henhører under faglig voldgift, dels at en uenighed herom ville skulle afgøres af Arbejdsretten, jf. arbejdsretsloven § 9, stk. 1, nr. 7. Det bemærkes endvidere, at der ikke kun i § 2, stk. 2, men også i § 2, stk. 4, er indeholdt en 4-ugers-regel, hvorom der ikke under denne sag er nogen tvist.

Efter de mellem FA og Finansforbundet aftalte ”Regler for behandling af faglig strid” skal uenighed i ansættelsesretlige personsager efter begæring søges løst ved lokal forhandling, jf. Reglernes § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 1, litra b. Dette er i overensstemmelse med den arbejdsretlige grundregel, som er nedfældet i de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Regler for behandling af faglig strid (Normen) § 2, stk. 1, jf. om Normen arbejdsretslovens § 33, stk. 2.

Der er ikke i Normen fastsat nogen frist for at begære lokal forhandling. § 2, stk. 2, i de mellem FA og Finansforbundet aftalte ”Regler for behandling af faglig strid” gælder da heller ikke for ansættelsesretlige personsager i almindelighed, men er en undtagelsesbestemmelse, som kun gælder ”i sager om opsigelse/bortvisning”.

Finansforbundet og FA synes at være enige om, at fristreglen i § 2, stk. 2, omfatter sager, som angår ”berettigelsen” af en afskedigelse af en medarbejder i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i parternes overenskomsts § 87, og sager, hvor spørgsmålet er, om en afskediget medarbejder opfylder betingelserne for fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærloven, samt sager,

hvor spørgsmålet er, om afskedigelsen af en medarbejder indebærer et brud på ligebehandlingslovens eller forskelsbehandlingslovens regler om afskedigelse.

Efter en naturlig sproglig forståelse af ”sager om opsigelse/bortvisning” angår sådanne sager en tvist vedrørende opsigelse eller bortvisning af en individuel medarbejder. Det stemmer bedst med denne sproglige forståelse og reglens karakter af undtagelse fra et arbejdsretlig grundprincip, at den reelle tvist mellem parterne direkte skal angå en afskedigelse, dens grundlag eller virkning, dvs. tvisten skal direkte angå, om afskedigelse af den pågældende medarbejder konkret er berettiget i henhold til de regler, som regulerer afskedigelse, eller om den pågældende ved afskedigelsen bliver stillet, som vedkommende efter de regler, som regulerer afskedigelse, konkret er berettiget til. En sådan forståelse stemmer også bedst med reglens baggrund og formål, hvorefter fristreglen skal bidrage til, at tvister om opsigelse afgøres endeligt inden opsigelsesfristens udløb og tvister om bortvisning snarest muligt efter denne, og hvorved det må anses for forudsat, at sådanne tvister ved arbejdsgiverens orientering af tillidsmand og/eller Faglig repræsentant om afskedigelsen, jf. § 3 i Aftale mellem FA og Finansforbundet om fagligt arbejde, er således oplyste eller oplyselige, at fristreglen er egnet til at tjene formålet på en afbalanceret måde. Der er ikke under sagen fremkommet noget, som kan føre til en anden forståelse.

Fristreglen i § 2, stk. 2, i de mellem FA og Finansforbundet aftalte ”Regler for behandling af faglig strid” må herefter forstås som gældende for sager vedrørende opsigelse eller bortvisning af en individuel medarbejder, hvori den reelle tvist direkte angår, om afskedigelse af den pågældende medarbejder konkret er berettiget i henhold til de regler, som regulerer afskedigelse, eller om den pågældende ved afskedigelsen bliver stillet, som vedkommende efter de regler, som regulerer afskedigelse, konkret er berettiget til. Fristreglen har således ikke et så snævert anvendelsesområde som hævdet af Finansforbundet, hvorefter reglen kun gælder, når tvisten angår det materielle grundlag for en afskedigelse, men har heller ikke et så vidt anvendelsesområde som hævdet af FA, hvorefter reglen gælder i alle sager, hvor en medarbejder gør krav på rettigheder, der er udløst af en opsigelse eller bortvisning.

Den sag, som Finansforbundet har indbragt til afgørelse ved denne faglige voldgift, angår efter den nedlagte påstand alene forståelsen af fristreglen. Der er ikke nedlagt nogen betalingspåstand vedrørende den underliggende materielle konflikt, og der er derfor ikke grundlag for en stillingtagen

til en påstand om afvisning for så vidt angår det beløb, som er angivet i FA's subsidiære påstand. Bag parternes generelle uenighed om forståelsen af fristreglen ligger imidlertid den konkrete tvist mellem A og BankNordik. Om denne konkrete tvist bemærkes derfor, at den reelt angår, om han efter virksomhedsoverdragelsesloven kan gøre krav på at blive stillet som virksomhedsoverdraget i 2011, og om retten til at hævde denne retsposition er fortabt som følge af passivitet. En sådan tvist er ikke omfattet af fristreglen i § 2, stk. 2, i parternes "Regler for behandling af faglig strid".

Herefter bestemmes:

§ 2, stk. 2, i Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid skal forstås som gældende for sager vedrørende opsigelse eller bortvisning af en individuel medarbejder, hvori den reelle tvist direkte angår, om afskedigelse af den pågældende medarbejder konkret er berettiget i henhold til de regler, som regulerer afskedigelse, eller om den pågældende ved afskedigelsen bliver stillet, som vedkommende efter de regler, som regulerer afskedigelse, konkret er berettiget til.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens førelse og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl