

Kendelse

Afsagt fredag den 4. februar 2022

i

faglig voldgift FV 2021-515

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

(advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

(advokat Helge Werner)

1. Uoverensstemmelsen

Denne sag angår, om Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgivere at betale procesrenter efter renteloven af godtgørelser, som Nævnet tilkender arbejdstagere for usaglige (urimelige) afskedigelser i henhold til § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem DA og LO.

2. Påstande mv.

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), har nedlagt påstand om, at Dansk Arbejdsgiverforening (DA) skal anerkende, at Afskedigelsesnævnet kan idømme betaling af procesrenter af tilkendte godtgørelsesbeløb efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at godtgørelser, som Afskedigelsesnævnet tilkender i medfør af lovgivningen, f.eks. funktionærloven eller ligebehandlingsloven, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra f, kan kræves forrentet i det omfang, der er hjemmel hertil i renteloven. Det samme gælder erstatning for manglende overholdelse af det overenskomstæssige opsigelsesvarsel i de tilfælde, hvor Afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen af arbejdstageren er uberegtiget.

FH's påstand sigter således alene til godtgørelser for usaglige (urimelige) afskedigelser, der tilkendes i medfør af § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen.

3. Sagens behandling mv.

Parterne har aftalt, at spørgsmålet om, hvorvidt Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgivere at betale renter af godtgørelsesbeløb tilkendt i medfør af § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem DA og LO, skal afgøres

ved faglig voldgift, også selv om sagen måtte rejse spørgsmål om fortolkning af Hovedaftalen og lovgivningen, jf. arbejdsretslovens § 21, nr. 2 og 3.

Parterne har endvidere aftalt, at voldgiftsretten skal etableres uden parts-udpegede medlemmer, og at formandskabet skal bestå af tre opmænd, jf. arbejdsretslovens § 25, stk. 2 og 3.

I overensstemmelse hermed har formandskabet bestået af højesteretsdommerne Poul Dahl Jensen, Lars Hjortnæs og Oliver Talevski.

Parterne har endelig aftalt, at sagen efter endt skriftveksling skal afgøres på skriftligt grundlag uden mundtlig forhandling. I overensstemmelse hermed har der ikke været afholdt mundtlig forhandling, men sagen blev optaget til afgørelse (ved kendelse) på det skriftlige grundlag, der forelå, da skriftvekslingen blev afsluttet med klagers processkrift A med bilag.

4. Sagsfremstilling

4.1. Historik¹

Før 1960 var det i mange år en grundsætning på det danske arbejdsmarked, at arbejdsgiveren kunne afskedige sine medarbejdere efter et frit skøn. Denne grundsætning blev udledt af bestemmelserne i septemberforliget fra 1899 om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. Fra arbejdstagerside ønskede man i mange år at få ændret denne grundsætning, således at de ansatte kunne opnå en beskyttelse mod usaglige eller vilkårlige afskedigelser. Dette ønske blev opfyldt ved den nye Hovedaftale af 1960 mellem DA og LO, der afløste septemberforliget af 1899.

Hovedaftalen fra 1960 indeholdt en bestemmelse i § 4, stk. 3, hvorefter der ved afskedigelse ikke måtte finde vilkårligheder sted. Samtidig fik arbejds-

¹Se hertil bl.a. Afskedigelsesnævnet, sagsbehandling og praksis ved Hanne Holst Kraglund og Jeanette Justesen (juli 2021) s. 8 ff.

tagerorganisationerne ret til at få klager over påstået urimelige afskedigelser behandlet ved en ny faglig instans – Afskedigelsesnævnet. Arbejdstagere, som var fyldt 20 år (alderskravet), og som på afskedigelsestidspunktet havde været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst et år (anciennitetskravet), var omfattet af det afskedigelsesværn, der blev etableret med Afskedigelsesnævnet som prøvelsesinstans. Nævnet kunne i tilfælde, hvor en afskedigelse var urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, pålægge arbejdsgiveren at betale en godtgørelse til medarbejderen. Størrelsen af godtgørelsen afhang af sagens omstændigheder og af den uberettigede afskedigede arbejdstagers anciennitet. Godtgørelsen kunne på daværende tidspunkt ikke overstige 13 uger.

Hovedaftalen fra 1960 bortfaldt i marts 1969 efter opsigelse fra LO – og dermed bortfaldt også det formelle grundlag for Afskedigelsesnævnets virksomhed. I perioden fra 1969 til 1973 var det herefter kun funktionærer, der var beskyttet mod urimelige afskedigelser i henhold til funktionærlovens regler herom. Disse regler blev indført i 1964 med forbillede i Hovedaftalen fra 1960.

Ved Hovedaftalen af 1973 genindførte organisationerne værnet mod urimelige afskedigelser. Alderskravet for, at en medarbejder kunne indbringe en sag for Afskedigelsesnævnet, blev ændret til 18 år, og godtgørelsesmaksimum blev forhøjet til 26 ugers løn.

I 1981 blev Hovedaftalen ændret igen. Denne gang fjernede man alderskravet og forhøjede godtgørelsesmaksimum fra 26 til 39 ugers løn. Nævnet fik endvidere kompetence til at underkende en urimelig afskedigelse.

Organisationerne reviderede Hovedaftalen i 1986. Anciennitetskravet blev nedsat, således at arbejdstagere, som havde været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, fik mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved Afskedigelsesnævnet. Arbejdstageren fik samtidig ret til på begæring at få en skriftlig oplysning om årsagen til afskedigelsen.

Den 1. januar 1991 blev Afskedigelsesnævnets kompetence udvidet på ny ved et protokollat til Hovedaftalen om, at Nævnet også kunne behandle sager med påstand om afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven. I 1993 blev denne kompetence generelt udvidet til at omfatte sager om brud på særlovgivningen.

4.2. Hovedaftalens § 4 mv.

Hovedaftalen mellem DA og LO indeholder i dag i § 4 bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 4.

Stk. 1. Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

...

Stk. 3. Ved afskedigelser af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

a) Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

b) Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde 2 være blevet bekendt med de

korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

c) Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

f) Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

I overensstemmelse med Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d, har parterne udarbejdet en forretningsorden for Afskedigelsesnævnet. I forretningsordenen er der bl.a. fastsat regler om indgivelse af klageskrift, svarskrift og supplerende skrifter (pkt. 2-7), om afholdelse af et forberedende møde mellem parterne (pkt. 8), og om forhandling for Nævnet (pkt. 10-12). I forretningsordenen er der ikke fastsat regler om forrentning af godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

4.3. Korrespondance om procesrenter mv.

LO's daværende formand, Harald Børsting, sendte den 26. oktober 2009, et brev til DA's daværende administrerende direktør, Jørn Neergaard Larsen. I brevet hedder det bl.a.:

”Procesrenter i LO/DA Afskedigelsesnævnet

Under henvisning til vores drøftelser bekræftes, at LO – på trods af ”Maxit-sagen” fra 4. august 2009 – uden præjudice vil afstå fra at kræve procesrenter af godtgørelsesbeløb i LO/DA Afskedigelsesnævnet.

Som du er bekendt med, overvejer LO imidlertid at ændre opfattelse, således at LO/DA Afskedigelsesnævnet i lighed med de almindelige domstoles behandling af usaglige afskedigelser giver procesrenter af godtgørelsesbeløb.

Det vil imidlertid tidligst blive nedlagt påstand herom efter en samlet evaluering af Afskedigelsesnævnet, som LO vil foretage i juli 2010 og først efter, at DA og formandskabet i Afskedigelsesnævnet forudgående er orienteret herom.”

I den sag, som er omtalt i brevet, Maxit-sagen (sag 20081168), bestemte Afskedigelsesnævnet ved kendelse af 4. august 2009, at en dozerfører med 35 års anciennitet skulle tilkendes en godtgørelse på 250.000 kr. for usaglig afskedigelse med procesrente (som påstået) fra den 29. januar 2009. Opmanden bemærkede, at der ikke havde været indsigelser mod rentepåstanden.

Ved e-mail af 4. september 2020 til Afskedigelsesnævnets formand og DA fulgte FH op på brevet af 26. oktober 2009. Det hedder i e-mailen bl.a.:

”LO har ved brev af 26. oktober 2009 i et brev til DA meddelt, at LO indtil der blev givet besked om det modsatte ikke ville kræve procesrenter af godtgørelsesbeløb. Brevet vedhæftes.

FH har nu truffet beslutning om at vi fremadrettet vil kræve renter i afskedigelsesnævnet. Derfor fremsendes i overensstemmelse med brevet af 26. oktober 2009 denne meddelelse til DA og afskedigelsesnævnets formandskab.”

5. Renteloven

Renteloven indeholder i §§ 1-3 og § 5 bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1. Loven gælder for rente af pengekrav på formuerettens område ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse, hvis andet er bestemt ved eller i henhold til lov, eller hvis andet er aftalt ... Loven finder endvidere ikke anvendelse, hvis andet følger af handelsbrug eller anden sædvane ...

Stk. 4. ...

Stk. 5. ...

§ 2. Der skal ikke betales rente for det tidsrum, der ligger forud for forfaldsdagen.

§ 3. Rente skal betales fra forfaldsdagen, hvis denne er fastsat i forvejen.

Stk. 2. I andre tilfælde skal der betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, da fordringshaveren har afsendt eller fremsat anmodning om betaling. Skyldneren skal ikke betale rente for det tidsrum, der ligger forud for modtagelsen af anmodningen.

Stk. 3. Uanset stk. 1 og 2 skal der tidligst betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, hvor skyldneren var i stand til at indhente de oplysninger, som må anses for nødvendige for at bedømme kravets berettigelse og størrelse.

Stk. 4. Uanset stk. 2 og 3 skal der senest betales rente fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden.

Stk. 5. Hvor særlige forhold begrundet det, kan retten bestemme, at rente skal betales fra et tidligere eller senere tidspunkt ...”

...

§ 5. Renten efter forfaldsdagen fastsættes til en årlig rente, der svarer til den fastsatte referencesats med et tillæg på 8 pct. Som referencesats anses i denne lov den officielle udlånsrente, som Nationalbanken har fastsat henholdsvis pr. den 1. januar og den 1. juli det pågældende år.

Stk. 2. Justitsministeren kan hvert andet år efter forhandling med Danmarks Nationalbank og Økonomi- og Erhvervsministeriet ændre renten, dog således at det i stk. 1 nævnte tillæg ikke kan fastsættes til mindre end 8 pct.

Stk. 3. Hvor særlige forhold begrundet det, kan retten bestemme, at der skal betales en højere eller lavere rente...”

6. Parternes anbringender i hovedtræk

6.1. FH

FH har anført navnlig, at det i en længere årrække har været praksis i Afskedigelsesnævnet, at klager ikke har krævet renter efter renteloven. FH har dog taget forbehold for at ændre praksis, jf. brevet af 26. oktober 2009 fra LO til DA, og ved e-mailen af 4. september 2020 blev DA og formandskabet i Arbejdsretten underrettet om, at FH fremadrettet vil kræve renter efter renteloven. Dette har DA ikke villet anerkende, og som følge heraf er denne faglige voldgiftssag blevet indledt.

Godtgørelsesbeløb tilkendt af Afskedigelsesnævnet er omfattet af renteloven, jf. denne lovs § 1, stk. 1. Der kan derfor kræves renter af godtgørelsesbeløb, jf. rentelovens § 3, stk. 2 og 4. Der er ikke holdepunkter i renteloven for, at krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, først aktualiseres, når Afskedigelsesnævnet har truffet afgørelse om godtgørelse.

I overensstemmelse hermed er der både før og efter brevet af 26. oktober 2009 eksempler fra Afskedigelsesnævnets praksis på, at indklagede er pålagt at betale renter efter renteloven af godtgørelsesbeløb tilkendt i henhold til § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen. Det er der ikke noget usædvanligt i. Også på det offentlige ansættelsesområde bliver der tilkendt renter efter renteloven af godtgørelser for usaglige afskedigelser. Det samme gælder for så vidt angår godtgørelser for usaglige afskedigelser tilkendt efter overenskomster uden for Hovedaftalen.

Spørgsmålet om betaling af renter af efterbetalingskrav og godtgørelseskrav er også behandlet af Arbejdsretten, og det er nærliggende at nå frem til samme resultat i den foreliggende situation. I dom af 30. januar 2003 i sag A2002.718 fastslog Arbejdsretten, at der kunne kræves renter af krav på efterbetaling af løn og pensionsbidrag og krav på godtgørelse vedrørende manglende ansættelsesbevis. Som begrundelse anførte Arbejdsretten bl.a.:

”Der foreligger utvivlsomt en meget langvarig praksis, hvorefter der ikke er krævet procesrente i betalingspåstande i Arbejdsretten, heller ikke i tilfælde, hvor en bodspåstand har omfattet medarbejdernes efterbetalings- eller godtgørelseskrav, eller hvor der har været nedlagt selvstændig påstand vedrørende sådanne krav. Når en bod har omfattet sådanne krav, har der efter omstændighederne ved udmålingen af boden været taget hensyn til ikke blot kravets størrelse, men også den tid, der er gået, siden betaling skulle være sket.

Parterne er imidlertid – uanset den nævnte praksis – enige om, at de efterbetalings- og godtgørelseskrav, hvis forrentning der er spørgsmål om, er omfattet af rentelovens § 1, stk. 1. Arbejdsretten finder det ikke godtgjort, at anvendelsen af renteloven på disse krav skulle være udelukket som følge af sædvane, jf. lovens § 1, stk. [3].”

Det bestrides, at der mellem DA og FH har været en fælles forståelse om, at en udmålt godtgørelse ikke er rentebærende, jf. rentelovens § 1, stk. 3. Bevisbyrden for, at der har været en sådan fælles forståelse, er entydigt hos DA, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Der stilles meget strenge krav til, at en praksis kan fortolkes som en lovfravigende fælles forståelse. Dette kommer meget tydeligt frem i den foran nævnte dom af 30. januar 2003 fra Arbejdsretten.

FH har ganske rigtigt i mange sager ikke rejst krav om procesrenter af godtgørelser. Dette skyldes manglende fokus på spørgsmålet og ikke en fælles forståelse mellem parterne om, at godtgørelsesbeløb ikke er rentebærende. I de sager, hvor FH har rejst krav om renter, har DA og deres medlemsorganisationer ikke gjort indsigelser mod, at der skulle betales renter. Der er endvidere en række eksempler på, at der har været rejst krav om renter, hvor sagerne blot er endt med, at afskedigelserne er fundet saglige, at der er indgået forlig, eller at sagerne efterfølgende er hævet. Praksis dokumenterer således ikke eksistensen af en fælles forståelse, der fraviger renteloven.

LO's brev af 26. oktober 2009 til DA kan ikke forstås således, at LO mente, at der ikke kunne kræves renter i Afskedigelsesnævnet – snarere tværtimod. Brevet understøtter med andre ord ikke DA's synspunkt om en fælles forståelse, hvorefter godtgørelsesbeløb ikke er rentebærende.

Hvis DA måtte få medhold i, at der ikke kan kræves renter efter renteloven, risikerer det fagretlige system at miste sin legitimitet. Det vil i så fald være fordelagtigt for en organiseret lønmodtager inden for Hovedaftalen at melde sig ud af fagforeningen i en afskedigelsessituation, for at kunne rejse kravet ved de civile domstole frem for ved Afskedigelsesnævnet. En sådan forskelsbehandling kan føre til "forumshopping".

FH er ikke enig med DA i, at konsekvensen af, at der tilkendes renter af godtgørelser er, at der i fremtiden skal udmåles godtgørelser på et lavere niveau end efter den nuværende praksis. Selv om godtgørelserne i praksis udmåles til et rundt beløb, er der ikke noget, som indikerer, at der ved udmålingen tages hensyn til den tid, der er gået, siden betalingen skulle være sket. Ved udmålingen tages der udgangspunkt i ancienniteten, og godtgørelsen udmåles til et antal ugers løn pr. ansættelsesår. Spørgsmålet om sagsomkostninger er ikke relevant for udmåling af godtgørelser for usaglig afskedigelse.

6.2. DA

DA har anført navnlig, at Afskedigelsesnævnet ikke kan pålægge indklagede at betale renter af en godtgørelse tilkendt efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen, hvis indklagede protesterer herimod.

Afskedigelsesnævnets faste og mangeårige praksis i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, hviler på en fælles forudsætning om og accept af, at en udmålt godtgørelse ikke er rentebærende i henhold til renteloven. Denne fælles forståelse har karakter af en stiltiende og upåtalte aftale mellem parterne om fravigelse af rentelovens sædvanlige udgangspunkt, jf. ren-

telovens § 1, stk. 3. Afskedigelsesnævnets mangeårige og faste praksis er udviklet med DA's og FH's fælles accept og med afsæt i de mellem parterne opnåede forhandlingsresultater. Der er tale om en udtrykkelig og kendt sædvane, som parterne har indrettet sig efter. FH har ikke ud over brevet af 26. oktober 2009 taget forbehold om at kræve renter.

DA's og LO's vedtagelse af Hovedaftalens § 4, stk. 3, i 1960 var ét blandt mange elementer i den samlede nye Hovedaftale. Bestemmelsen var således også et resultat af de krav, modkrav og prioriteringer, som en overenskomstforhandling altid baserer sig på, uanset af forhandlingen foregår på hovedaftaleniveau eller på medlemsorganisationsniveau. Hvis FH nu ønsker en ændring i det aftalegrundlag, som Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, hviler på, må FH som i enhver anden overenskomsthrelation forhandle sig til det ønskede resultat.

At der har været en fælles forståelse mellem parterne om, at godtgørelser tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, ikke er rentebærende, understøttes af, at der kun har været to sager før LO's brev af 26. oktober 2009, hvor Afskedigelsesnævnet tilkendte renter af godtgørelsesbeløb.² Og det skyldtes alene, at den indklagede part ikke protesterede herimod.

Den omstændighed, at LO ved brevet af 26. oktober 2009 tilkendegav, at man "overvejede at ændre opfattelse", understøtter DA's synspunkt om, at parterne stedse har haft en klar og fælles forståelse, hvorefter der ikke tilkendes renter af godtgørelser tilkendt med hjemmel i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

Arbejdsrettens dom af 30. januar 2003 kan ikke danne præcedens for den foreliggende sag. Dommen angik, om der ved parternes praksis i Arbejdsretten var opstået en generel fravigelse af renteloven, uanset hvilket hjemmelgrundlag et eventuelt betalingskrav måtte hvile på. I den foreliggende

²Afskedigelsesnævnets kendelse af 4. august 2009 i sag 2008168 (Maxit-sagen) og Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 29. marts 2009 i sag 1089/08.

sag vedrører fravigelsen af renteloven alene godtgørelser udmålt i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, dvs. ét konkret hjemmelsgrundlag. Spørgsmålet om fravigelse af renteloven for forskelligartede betalingskrav i Arbejdsretten havde således en betydeligt mere vidtrækkende karakter og måtte derfor naturligt også have medført en skærpet bevisvurdering.

Praksis om tilkendelse af renter af godtgørelser på områder uden for DA/FH-området har ikke betydning for afgørelsen af en tvist på dette område.

Godtgørelse, som udmåles i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, kan i øvrigt i et vist omfang sidestilles med den bod, som Arbejdsretten udmåler, når retten skal sanktionere brud på en overenskomst. Både udmåling af bod og godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, er i udgangspunktet uafhængige af, om der er lidt et tab. Herved adskiller bod og godtgørelse sig fra efterbetalingskrav, som er baseret på et lidt et tab. En økonomisk godtgørelse for usaglig afskedigelse har karakter af et krav, som den opsagte lønmodtager først opnår ret til på det tidspunkt, hvor Afskedigelsesnævnet træffer afgørelse i sagen, og der er derfor ikke tale om et pengekrav, hvor betalingen er udsat. På samme måde er en udmålt bod også først et pengekrav på det tidspunkt, hvor Arbejdsretten udmåler bod.

FH's bekymring for, at det – for organiserede medlemmer i afskedigelses-situationen – vil være fordelagtigt at udmelde sig af fagforeningen og i stedet rejse kravet ved de civile domstole, forekommer noget fortænkt. Afskedigelsesnævnets praksis, hvorefter der ikke betales renter af godtgørelser, har eksisteret upåtalet fra 1960-2009 (og med FH's forbehold om at ændre opfattelse siden 2009) tilsyneladende uden at have forårsaget et større omfang af udmeldelser fra forbundsmedlemmer.

Afskedigelsesnævnet udmåler godtgørelser efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, i runde beløb. Dette er udtryk for, at renter og sagsomkostninger i øvrigt anses for indeholdt i den afrundede godtgørelse. Hvis klager får med-

hold i den nedlagte rentepåstand, må konsekvensen være, at Afskedigelsesnævnet i sin fremtidige udmåling af godtgørelse må tage hensyn hertil.

7. Opmændenes begrundelse og resultat

7.1. Problemstillingen

Parternes uenighed angår, om Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgivere at betale procesrenter efter renteloven³ af godtgørelser, som Nævnet tilkender arbejdstagere for usaglige (urimelige) afskedigelser i henhold til § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem DA og LO.

Hverken Hovedaftalen eller Afskedigelsesnævnets forretningsorden indeholder regler om forrentning af godtgørelsesbeløb tilkendt efter den nævnte bestemmelse i Hovedaftalen.

Spørgsmålet er derfor, om godtgørelsesbeløb kan kræves forrentet efter rentelovens deklaratoriske regler (afsnit 7.2). I bekræftende fald er spørgsmålet, om kravet på forrentning af godtgørelsesbeløb efter renteloven er fraveget ved aftale eller sædvane (afsnit 7.3).

7.2. Rentelovens deklaratoriske regler

Renteloven gælder efter § 1, stk. 1, for rente af ”pengekrav på formuerettens område”. En ansættelsesaftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager inden for DA/FH området vedrører efter opmændenes opfattelse ”formuerettens område” som nævnt i rentelovens § 1, stk. 1. Krav, der udspringer af ansættelsesaftalen, f.eks. krav på efterbetaling af løn og pension og erstatning for manglende overholdelse af det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, er endvidere ”pengekrav” i bestemmelsens forstand.

³ Jf. rentelovens § 5.

Opmændene finder, at krav på godtgørelse for usaglig (urimelig) afskedigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, tillige må anses for pengekrav efter rentelovens § 1, stk. 1. Opmændene har lagt vægt på, at kravet er begrundet i, at arbejdsgiveren har misligholdt ansættelsesaftalen ved at foretage den usaglige afskedigelse (opsigelse) af lønmodtageren. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at godtgørelsen ikke – som f.eks. efterbetaling af løn – tilsigter at dække et allerede lidt økonomisk tab. I lighed hermed anses f.eks. krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b for pengekrav efter rentelovens § 1, stk. 1.

Efter rentelovens § 2 skal der ikke betales rente for det tidsrum, der ligger forud for ”forfaldsdagen”. Forfaldsdagen er efter almindelig obligationsretlig terminologi den dag, da fordringshaveren kan kræve betaling. Forfaldsdagen i rentelovens § 2 skal næppe forstås i overensstemmelse med den nævnte sædvanlige terminologi, idet det ikke ville være naturligt eller rimeligt, at kreditor kunne kræve morarente, før debtors betalingspligt var indtrådt. Med ”forfaldsdagen” i rentelovens § 2 sigtes der derfor til handlingstiden eller ”den sidste rettidige betalingsdag”, jf. bl.a. Lars Lindencrone Petersen, Renteloven med kommentarer (5. udgave, 2017), s. 70 f. Opmændene finder, at forfaldsdagen for så vidt angår krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, normalt må være den dag, hvor arbejdsgiveren misligholdt ansættelsesaftalen ved at foretage den usaglige afskedigelse (opsigelse). Arbejdsgiverens pligt til at betale godtgørelse og medarbejderens krav på at modtage godtgørelse indtræder således normalt fra meddelelsen af opsigelsen. Dette gælder, selv om parterne måtte være uenige om, hvorvidt afskedigelsen (opsigelsen) er usaglig – og medarbejderen som følge heraf har krav på godtgørelse – og selv om dette spørgsmål først måtte blive endeligt afgjort, når Afskedigelsesnævnet har truffet beslutning herom (ved tilkendegivelse eller kendelse).⁴

⁴Dette resultat (at forfaldsdagen normalt er den dag, hvor arbejdsgiveren opsagde medarbejderen) svarer til, hvad der gælder med hensyn til begyndelsestidspunktet for forældelsesfristen på 5 år af et krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse efter bl.a. funktionærlovens § 2 b, jf. § 4 sammenholdt med § 2, stk. 1, i forældelsesloven fra 2007. Se hertil Bo von Eyben, Forældelse efter forældelsesloven af 2007 (2. udgave, 2019), s. 697 og s. 269 f.

Efter det anførte vil der tidligst kunne kræves rente af et godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, fra dagen for opsigelsen af arbejdstageren, jf. rentelovens § 2. Begyndelsestidspunktet for forrentningen skal i øvrigt fastsættes efter rentelovens § 3. Da forfaldsdagen for krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, ikke er fastsat i forvejen, kan der ikke kræves rente af godtgørelsesbeløb allerede fra den dag, hvor lønmodtageren blev opsagt, jf. rentelovens § 3, stk. 1. Er der ikke fremsat anmodning om betaling af et bestemt beløb i godtgørelse, således at der efter rentelovens § 3, stk. 2, jf. stk. 3, kan kræves rente 30 dage efter anmodningens fremsættelse, vil godtgørelsesbeløbet kunne kræves forrentet fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden, jf. rentelovens § 3, stk. 4. Retsforfølgning til betaling af gælden må normalt anses for påbegyndt den dag, da Afskedigelsesnævnet modtog et klageskrift med påstand om betaling af godtgørelse.⁵

Sammenfattende indebærer rentelovens deklatoriske regler, at der kan kræves procesrenter af krav på godtgørelse tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

7.3. Fravigelse af rentelovens almindelige ordning ved aftale eller sædvane

Efter rentelovens § 1, stk. 3, finder loven ikke anvendelse, hvis andet er aftalt eller følger af handelsbrug eller anden sædvane. En aftale kan være skriftlig eller mundtlig, udtrykkelig eller stiltiende. En sædvane forudsætter, at en vis fremgangsmåde er så alment fulgt, at fravigelser klart har karakter af undtagelser. Det kræves ikke, at de, som følger sædvanen, gør det ud fra en opfattelse af, at de er retligt forpligtet (eller berettiget) dertil. Der henvises

⁵Nedlægger klager ikke påstand om betaling af et bestemt beløb i godtgørelse, men f.eks. påstand om betaling af en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn, risikerer klager, at kravet på godtgørelse ikke kan kræves forrentet fra den dag, retsforfølgning blev indledt, fordi klager ikke har gjort kravet om betaling gældende som et proceskrav i rentelovens forstand, jf. kendelse af 29. juni 2020 i faglig voldgiftssag FV 2019-691 og kendelse af 18. november 2020 i faglig voldgiftssag FV 2020-170. Se endvidere UfR 2020.3690 Ø.

bl.a. til Lars Lindencrone Pedersen, a. st., s. 46 og s. 56. Se endvidere betænkning nr. 1161/1989 om renteloven s. 39.

DA's hovedsynspunkt er, at rentelovens deklaratoriske regler er fraveget ved stiltiende aftale mellem DA og LO eller en sædvane, således at Afskedigelsesnævnet ikke kan pålægge indklagede at betale procesrenter af godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, hvis arbejdsgiverparten protesterer herimod. FH har bestridt, at der foreligger en sådan stiltiende aftale eller sædvane.

Opmændene bemærker, at det er DA, der har bevisbyrden for, at rentelovens deklaratoriske regler er fraveget ved stiltiende aftale eller sædvane som anført.

Som nærmere beskrevet i afsnit 4.1 blev regler om godtgørelse for usaglig (urimelig) afskedigelse indsat i Hovedaftalen fra 1960, og reglerne er gennem årene blevet ændret flere gange. Der er ikke fremlagt oplysninger om, hvorvidt DA og LO i forbindelse med reglernes indsættelse i Hovedaftalen eller de senere ændringer drøftede spørgsmålet om forrentning af godtgørelsesbeløb.

Det må efter de foreliggende oplysninger om perioden fra Hovedaftalens indgåelse i 1960 til oktober 2009 lægges til grund, at praksis var den, at organisationer under LO normalt ikke krævede procesrenter af godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, og at Afskedigelsesnævnet kun i to sager havde tilkendt klager procesrenter af godtgørelsesbeløb. I begge sager havde indklagede ikke protesteret mod klagers rentepåstand. Baggrunden for den nævnte praksis er ikke nærmere belyst. Der er heller ikke fremlagt materiale, der kan belyse, om DA og arbejdsgiverorganisationer under DA i perioden inden oktober 2009 havde fået en forventning om, at godtgørelsesbeløb ikke kunne være rentebærende.

Den 26. oktober 2009 skrev LO's daværende formand, Harald Børsting, et brev til DA's daværende administrerende direktør, Jørn Neergaard Larsen. Der blev i brevet henvist til parternes drøftelser, og LO bekræftede, at man – på trods af Maxit-sagen fra 4. august 2009 (som var en af de to foran nævnte sager, hvor Afskedigelsesnævnet havde tilkendt procesrenter af godtgørelsesbeløb) – ”uden præjudice vil afstå fra at kræve procesrenter af godtgørelsesbeløb i LO/DA Afskedigelsesnævnet”. LO skrev endvidere, at man overvejede ”at ændre opfattelse”, således at Afskedigelsesnævnet i lighed med de almindelige domstoles behandling af usaglige afskedigelser ”giver procesrenter af godtgørelsesbeløb”. Der ville dog tidligst blive nedlagt påstand herom efter en samlet evaluering af Afskedigelsesnævnet og først efter, at DA og formandskabet i Afskedigelsesnævnet forudgående var orienteret herom.

Opmændene finder, at LO's brev ikke med rette kan forstås således, at LO var af den opfattelse, at der mellem LO og DA var en fælles forståelse om, at godtgørelsesbeløb ikke var rentebærende, eller at der forelå en sædvane herom.

Ved e-mail af 4. september 2020 til DA og Afskedigelsesnævnets formandskab fulgte FH op på brevet af 26. oktober 2009 og oplyste, at FH nu havde truffet beslutning om ”at vi fremadrettet vil kræve renter i Afskedigelsesnævnet”.

Efter en samlet vurdering af det beskrevne forløb finder opmændene, at DA ikke har løftet bevisbyrden for, at rentelovens deklaratoriske regler er fraveget ved stiltiende aftale eller ved sædvane, således at godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, kun kan kræves forrentet, hvis arbejdsgiverparten ikke protesterer herimod.

De nævnte godtgørelsesbeløb kan derfor kræves forrentet efter rentelovens deklaratoriske regler. Opmændene bemærker i den forbindelse, at der ikke er grundlag for i fremtiden generelt at udmåle godtgørelser på et lavere ni-

veau end efter hidtidig praksis med henvisning til, at klager kan tilkendes procesrenter af godtgørelsesbeløb.

7.4. Konklusion

FH's påstand om, at DA skal anerkende, at Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgiver at betale procesrenter af godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, tages til følge.

Thi bestemmes:

Dansk Arbejdsgiverforening skal anerkende, at Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgiver at betale procesrenter af godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

København, den 4. februar 2022

Poul Dahl Jensen

Oliver Talevski

Lars Hjortnæs