

K E N D E L S E

Afsagt 5. februar 2024

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2023-1030

Dansk Skuespillerforbund

som mandatar for

A

(advokat Kim Hansen)

mod

Teater 1

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A har krav på erstatning som følge af, at Teater 1 den 15. februar 2023 opsagde ham i hans stilling som skuespiller.

2. Påstande

Dansk Skuespillerforbund har påstået, at Teater 1 skal betale 852.053,25 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg.

Teater 1 har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 23. januar 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for Dansk Skuespillerforbund var tidligere sekretariatschef Anna-Katrine Olsen, Dansk Skuespillerforbund, og juridisk konsulent Benete Benned Jensen, Dansk Skuespillerforbund.

Sidedommere for Teater 1 var direktør Peter Mark Lundberg, Dansk Teater, og chefkonsulent Marianne Thorsen, Dansk Teater.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

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

4. Sagsfremstilling

Ved kontrakt af 15. december 2020 blev A ansat som skuespiller ved Teater 1. Det fremgår af kontrakten, at ansættelsesperioden omfatter "sæson 2021/23". Det fremgår også, at kontrakten træder i kraft den 1. august 2021 og udløber den 31. juli 2023.

Under overskriften "Tjenestens omfang" fremgår:

"Der er tale om en fuldtidsansættelse, hvor engagerede er forpligtet til at efterkomme de bestemmelser vedrørende teatertjenesten, der fastsættes af teateret, herunder medvirken i nye forestillinger, genopsetninger, teatrets repertoirespil mv. Engagerede er berettiget til 1 ugentlig fridag."

Det fremgår endvidere af kontrakten, at den er indgået "i overensstemmelse med gældende overenskomst", dvs. Overenskomst (2018) vedrørende løn- og ansættelsesforhold for skuespillere, operasangere (bortset fra korsangere) samt dansere ansat ved Teater 1, 2 og 3.

Ved kontrakt af 28. november 2022 blev den oprindelige kontrakt forlænget, således at den omfatter "sæson 2023-2025". Det fremgår, at kontrakten træder i kraft den 1. august 2023 og udløber den 31. juli 2025. Kontrakten indeholder samme tekst om efterkommelse af bestemmelser fastsat af teateret som anført ovenfor, og det anføres herudover bl.a., at ansættelsesforholdet "i henhold til overenskomst mellem Dansk Skuespillerforbund og Dansk Teater [er] uopsigeligt for begge parter (skuespiller og teater)."

I efteråret 2022 opstod der uenighed mellem A og Teater 1 vedrørende rollebesætningen i forestilling 1. Uenigheden udsprang af, at A følte sig typecastet som følge af sin udenlandske oprindelse. I den efterfølgende periode var der dialog mellem A og teateret, herunder om A skulle tage ulønnet orlov fra sin stilling, mens forestilling 1 blev opført.

I e-mail af 8. februar 2023 til bl.a. teaterdirektør E anførte A:

”Jeg har besluttet mig for ikke at skrive under på orlovsaftalen. Ifølge aftalen er orloven frivillig, og det anerkender jeg ikke.

Det videre forløb herfra og de beslutninger I måtte træffe, kan I både vælge at kommunikere ud i denne tråd eller til tillidsmanden.”

Af E’s svar samme dag til A fremgår:

”Da forstår jeg det slik at du spiller med i forestilling 1. Det er det beste for teateret både kunstnerisk og økonomisk og vi er glade for å ha dig med.”

Af A’s opfølgende mail af 11. februar 2023 til E fremgår bl.a.:

”Jeg er forundret over din besked E.

Hele denne sag har sit afsæt i, at jeg ikke ønsker at medvirke i forestilling 1 – og det forholder sig fortsat sådan.

Jeg har tilbudt at medvirke i andet, men det har du ikke været interesseret i, hvorfor orlov ikke er frivillig – da jeg gerne vil arbejde, men under andre omstændigheder.

Lad mig forsøge helt kort at forklare hvorfor dialogen nu går herigennem og hvorfor jeg har været afvisende ift. flere møder;

Jeg mener ikke at det er konstruktivt længere. Jeg føler det er stagneret og vi har svært ved at nå hinanden hvad de emner angår, som jeg har forsøgt at adressere. Ydermere vil jeg gerne undgå konflikt og skænderi – det er opslidende og hårdt. Jeg ønsker ikke at blive ked af det eller potentielt gøre andre kede af det – jeg har forsøgt at råbe vagt i gevær og givet udtryk for de ting der er vigtige for mig, og nu vil jeg bare rigtig gerne have afklaring. Uanset hvad den indebærer – og den beslutning I træffer må jeg så tage til efterretning.

Jeg har ikke brug for at banke på flere døre på Teater 1 og forklare mig overfor de af jer der udstikker retningen for dette hus – nu har jeg bare brug for vished.

Mit ønske er, at jeg snarest kan få melding om hvad der skal ske – helst i løbet af den kommende uge.

Sådan som jeg ser og forstår det, kan det på nuværende tidspunkt gå i to retninger for mig;

Enten freder I mig, og lader mig stå mellem produktioner inden jeg starter forprøver på Forestilling 2..

Eller også afskediger I mig.

Er der en tredje vej som jeg har overset?

Jeg er ikke ude på at gøre livet surt for nogen, og jeg kan forestille mig at dette forløb også har været svært for jer – men jeg fastholder min position, fordi den giver mening for mig.

Min position giver mening for mig på et helt grundlæggende plan, og den er ikke personlig – den er ikke rettet mod nogen enkeltindivider. Min position står overfor strukturelle kræfter, som er et livsvilkår for mig og jeg forsøger at gøre mit for at skubbe til tingenes tilstand – jeg forsøger mig frem.

Det er sådan min virkelighed ser ud, og det er en virkelighed der er reel og mærkbar hver evig eneste dag.”

Af E's svar samme dag til A fremgår:

”Jeg har vært helt klar i mitt tilbud: Enten er du med i forestilling 1 eller så kan du vælge å ta ulønnet orlov. Jeg har ikke gitt andre muntlige tilbud. Og jeg står ved mine ord.

Muntlig har du sagt meg at du valgte ulønnet orlov. Det har jeg forstått at vi hadde en aftale om. Dette har du endret på nu?

En ulønnet orlov koster teateret ca 85000 kroner mer enn hvis vi bruker en fast fra ensemblet. Det er jeg villig til å betale denne gang fordi jeg ga deg mitt ord på dette for en tid siden.

I den situasjonen teateret er i for øyeblikket forhandler vi om kompensasjon fra skuespillere fra ensemblet som tar ut ulønnet orlov. Jeg flytter sågar skuespillere fra Forestilling 3 til Forestilling 1 for å spare penger, selv om jeg gjerne skulle hatt flere med på Forestilling 3.

En ulønnet orlov er frivillig. Vi vil gjerne ha deg på teateret i perioden i forestilling 1. Det er ikke teateret som ønsker at du skal ha orlov. Jeg tror prosjektet Forestilling 1 og du som skuespiller ville få mye ut av det arbeidet.

Teateret behøver deg til det.

Så for meg ligger denne ballen hos deg.

For øyeblikket er du med i Forestilling 1 i teatrets planer. Det var det jeg sa til deg den gang: Enten Forestilling 1 eller ulønnet orlov. Det finnes ikke andre enn disse 2 muligheter, hvis det er det du mener med «å frede deg» i perioden frem til Forestilling 2. Dessverre.

Du kan stadig velge ulønnet orlov i denne periode.

Hvis du ikke kan godta nogen af disse tilbud så skal du si op din stilling ved Teater 1.”

Den 13. februar 2023 sygemeldte A sig. Han anførte, at han ”på nuværende tidspunkt ikke [har] noget bud på længde eller omfang.”

Ved brev af 15. februar 2023 opsigde Teater 1 med 3 måneders varsel A fra hans stilling. I brevet anføres bl.a.:

”Det er med stor beklagelse, at vi ser os nødsaget til at opsigte din ansættelse som skuespiller på Teater 1. Opsigelsen gælder såvel din nuværende ansættelse som den planlagte ansættelse for sæson 2023-2025. Opsigelsen sker med 3 måneders varsel til fratræden den 31. maj 2023.

Årsagen til opsigelsen er følgende:

Der har i efteråret 2022 været dialog med dig om din medvirken i teatrets Forestilling 1, som skal prøve og spille i perioden marts-juni 2023. I den forbindelse meddelte du, at du ikke ønsker at medvirke i forestillingen, uagtet at du fik mulighed for at få en anden rolle end først givet. Teatret har tilbudt dig, som alternativ til medvirken i forestillingen, at du kunne tage ubetalt orlov i perioden 17. april – 18. juni 2023. Dette bekræftede du pr. mail d. 17. januar 2023.

D. 8. februar meddelte du pr. mail, at du alligevel ikke ønsker at tage ubetalt orlov, og d. 11. februar gentager du pr. mail, at du fortsat ikke ønsker at medvirke i Forestilling 1. Det har i hele forløbet været gjort klart for dig, at det var de to muligheder der var.

Det er teatrets ret jf. din ansættelseskontrakt, samt overenskomstens § 17 at anvise, hvilke roller du som ansat skuespiller skal udføre, og da du på trods af mange forsøg fra teatrets side på at finde en løsning, fastholder at du hverken vil medvirke i forestillingen eller tage ubetalt orlov, ser vi desværre ikke anden mulighed end at opsige dig fra din stilling.

I mandags den 13. februar 2023 meddelte du teatret, at du nu er sygemeldt. I det omfang du bliver raskmeldt i opsigelsesperioden, er teatret indstillet på at fritstille dig, således at du ikke skal møde på arbejde eller stå til rådighed for teatret i den resterende del af opsigelsesperioden. Du vil fortsat modtage din sædvanlige løn, herunder alle faste lønandele i perioden frem til fratræden.”

Efter lokal forhandling den 30. marts 2023 blev der den 2. juni 2023 holdt mæglingssmøde i sagen mellem Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund. Det fremgår af et mødereferat af samme dato, at der ikke kunne opnås enighed mellem parterne.

Der er fremlagt en række yderligere bilag i sagen, herunder om indkaldelse til og afholdelse af kunstneriske møder på Teater 1. Der er også fremlagt oversigter over A's roller på teateret, bl.a. i sæsonen 2022-23.

5. Retsgrundlag

5.1. De relevante overenskomstbestemmelser

Overenskomst (2018) vedrørende løn- og ansættelsesforhold for skuespillere, operasangere (bortset fra korsangere) samt dansere ansat ved Teater 1, 2 og 3 er indgået mellem Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund. Overenskomsten indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”§ 2. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 3 stk.3, § 4 stk. 6, § 11 og § 13, samt Bilag 7.

...

§ 3. ANSÆTTELSESKONTRAKT

...

Stk. 3. Kontrakter indgået i henhold til denne overenskomst er uopsigelige for begge parter jf. dog overenskomstens § 4, stk. 6.

...

§ 4. SÆSONANSÆTTELSE/PERIODISK ANSÆTTELSE

Stk. 1. Ansættelse sker: a) for en eller flere (hele eller delvise) sæsoner, dog minimum 12 måneder (sæsonansættelse) eller b) for et kortere tidsrum (periodisk ansættelse). Ansættelsen skal være fortløbende og skal (med fradrag af eventuelt planlagt ferie fra teatrets side) have en varighed på mindst 75 dage (Type 1), jf. dog nedenfor.

Ansættelse i kortere ansættelsesperioder end 75 dage kan ske som følger

- Type 2: Ansættelse i 35 til og med 60 dage med en minimumsprøveperiode på 3 uger
- Type 3: Ansættelse i 7 til og med 28 dage med en minimumsprøveperiode på 2 uger ved over 20 dages ansættelse
- Type 4: Ansættelse i 1 til og med 6 dage

...

Stk. 6. Teatret meddeler senest den 15. november (for nyansatte dog 15. december) forud for kontraktperiodens udløb pr. en 1. august skriftligt den ansatte om engagementet ønskes fortsat og i bekræftende fald på hvilke vilkår, eller om engagerede opsiges til udgangen af kontraktperioden.

Udløber den ansattes kontrakt i løbet af en sæson, meddeler teatret 8 ½ måned før kontraktens udløb (for nyansatte 7 ½ måned før) om engagementet ønskes fortsat.

Såfremt den ansatte ønsker at opsiges engagementet til udgangen af en sæson, skal skriftlig opsigelse afgives senest den 15. december forud for kontraktperiodens udløb pr. en 1. august.

Afgives opsigelse ikke inden for de anførte tidspunkter, betragtes nyt engagement på 12 måneder som indgået for næstfølgende sæson.

...

§ 17. ROLLER

Stk. 1. Roller tildeles af teaterchefen og meddeles den ansatte så tidligt som muligt, dog senest 6 uger før prøvestart. Rolle hæfter og noder skal udleveres den ansatte mindst 14 dage før annonceret læseprøve. En ansat, der har fået tildelt en rolle, har krav på at udføre rollen, så længe stykket opføres inden for den pågældende sæson.

Den ansatte er forpligtet til at indstudere og udføre de tildelte roller efter bedste evne. Den ansatte kan dog afvise en rolle, når dens indstudering eller udførelse er forbundet med fare for den pågældendes sundhed eller førlighed, samt hvor rollens udførelse forudsætter, at vedkommende optræder afklædt."

Hovedaftale af 4. februar 1994 mellem Amtsrådsforeningen i Danmark og Dansk Skuespillerforbund indeholder bl.a. denne bestemmelse:

"§ 7.

Enhver uenighed om forståelse af en kollektiv overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Amtsrådsforeningen i Danmark og 2 af Dansk Skuespillerforbund. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne."

5.2. Overenskomstforhandlinger

Det fremgår af sagen, at der med udgangspunkt i en aftale af 15. april 2021 mellem Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund har været forhandlinger om at samle en række overenskomster på området – herunder den foreliggende – i én overenskomst. Forhandlingerne strakte sig efter det oplyste frem til januar 2023, men uden resultat.

Det fremgår også, at der i februar 2023 er indledt forhandlinger om fornyelse af den foreliggende overenskomst. Der er i den forbindelse fremlagt henholdsvis Dansk Teaters og Dansk Skuespillerforbunds overenskomstkrav af 22. februar 2023.

5.3. Branchevejledning

Af Dansk Teaters Branchevejledning fra november 2019 ("Når skuespillere springer fra – eller ønsker at blive løst fra – aftale/ansættelseskontrakt med et teater") fremgår bl.a. (s. 4):

"Dansk Teater har flere overenskomster med Dansk Skuespillerforbund, der alle indeholder en bestemmelse, om at ansættelsesforholdet mellem teatret og den enkelte skuespiller er uopsigeligt, medmindre der er tale om en tidsubegrænset ansættelse (sæson-/ensembleansættelse).

Den aftalte uopsigelighed betyder principielt, at ingen af parterne kan opsige ansættelsesforholdet, når først der er indgået aftale om ansættelse – medmindre der er tale om misligholdelse. Alligevel er der mange af vores medlemsteatre, der oplever, at skuespillere enten beder om at blive løst fra deres kontrakter eller springer fra aftalen ved at udeblive fra deres engagement på teatret."

Det er oplyst, at Dansk Teaterforbund ikke har medvirket ved udarbejdelsen af vejledningen.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han blev færdiguddannet som skuespiller i 2019 og derefter ansat på Teater 1. Han er født i Danmark, men af kurdisk oprindelse.

Efter perioden med Covid-19 blev han tiltagende opmærksom på, at han på grund af sin etnicitet blev begrænset i sine roller på teateret. Han bragte det op over for ledelsen og fik at vide, at det ville blive bedre. I sommeren 2022 fik han imidlertid besked om, at han skulle spille rollen som G i Forestilling 1. Det var ikke i sig selv problematisk, men i sammenhæng med de andre roller, han havde haft, følte han det svært. Hans oplevelse var, at det var hans etnicitet, der berettigede ham til hans roller, og at ledelsen ikke var interesseret i problemstillingen. De øvrige roller, han spillede i den pågældende sæson, var ikke "brune", men man skal se problemstillingen i en større sammenhæng.

Han deltog i et hæsblæsende møde med E, der tilbød ham en anden rolle i Forestilling 1. Han oplevede imidlertid et mere strukturelt problem, der ikke bare kunne løses ved, at han fik en ny rolle. Han rejste på mødet selv spørgsmål om ulønnet orlov, idet han var meget presset og bare ville "ud af rummet". Han talte med den direktør, der i sommeren 2023 skulle efterfølge E, og fik at vide, at han ikke fremover ville blive typecastet.

Der var med jævne mellemrum kunstneriske møder på teateret. Det var meget uformelt, og man kunne deltage, hvis man havde lyst. Han meddelte, at han ikke ville deltage i møderne, da han ikke blev forstået af ledelsen. E inviterede ham til en drøftelse, men han mødte ikke op. Efter mailvekslingen i begyndelsen af februar 2023 fik han det dårligt og sygemeldte sig. Hvis han ikke var blevet opsagt, ville han være kommet til prøverne på Forestilling 1, for det var ikke hans ambition at blive fyret. Teateret kontaktede ham ikke, mens han var syg. Han har siden sygemeldingen været på dagpenge. Han har hele tiden stået til rådighed for arbejde, og nu har han udsigt til en kontrakt. Som skuespiller kan man ikke uden videre søge arbejde, idet man typisk bliver kontaktet af castere.

B har forklaret bl.a., at han er skuespiller og har været ansat på Teater 1 siden 2005. Han er tillidsrepræsentant for skuespillerne på teateret. Overenskomstens princip om uopsigelighed er meget vigtigt, da det giver mulighed for arbejdsro. Han har ikke oplevet andre sager om opsigelse af skuespillere.

Der var under A's ansættelse jævnligt kunstneriske fællesmøder på teateret. I princippet var der mødepligt, men det blev administreret meget løst, og man behøvede ikke melde afbud, hvis man ikke kunne komme. Han talte om det med E, der ikke ville gøre noget ved det. Han forstod godt A's frustration over at blive

typecastet, men han har ikke nærmere kendskab til den konkrete sag. Det kan være et problem for alle skuespillere at føle sig fastlåst i bestemte roller. Han kender ikke til eksempler på skuespillere, der har fået lov at komme ud af roller, som de er tildelt.

C har forklaret bl.a., at han er chefjurist i Dansk Skuespillerforbund. Han har deltaget i overenskomstforhandlinger på området siden 2006. Uopsigelighed er et grundlæggende princip, fordi engagementerne typisk er korte, og parterne derfor i særlig grad skal kunne regne med hinanden. Han har aldrig før oplevet sager som den foreliggende.

Han var involveret i forhandlingerne i 2021-22 om at samle de relevante overenskomster til én overenskomst. Det lykkedes ikke, men under møderne var der mange spørgsmål oppe og vende, bl.a. om muligheden for at opsige kontrakter. Han husker ikke, om man også drøftede ophævelse. Dansk Teater ville gerne have en bestemmelse ind om, at man i tilfælde af misligholdelse kunne afskedige en skuespiller med 3 måneders varsel. Der blev ikke talt om, hvorvidt det i givet fald ville være en præcisering af den allerede gældende retstilstand eller indførelse af en ny.

D har forklaret bl.a., at hun er dramaturg og repertoireplanlægningschef på Teater 1. Hun er ansvarlig for skuespillerne, herunder for A under hans ansættelse. Det er teaterchefen, der sammen med dramaturgen og instruktøren beslutter, hvem der skal spille hvilke roller. Det er et stort puslespil, og det kan have store økonomiske konsekvenser, hvis der skal byttes om på allerede tildelte roller.

Hun husker, at A klagede over at være typecastet i Forestilling 1. Hun havde svært ved at forstå det, da rollen som G var A's eneste i den pågældende sæson, der byggede på etnisk oprindelse. Der blev indkaldt til et møde hos E, der tilbød A en anden rolle i forestillingen. Det ville A ikke tage imod. De diskuterede også muligheden for ulønnet orlov.

Hun var kun perifert involveret i forlængelsen af A's kontrakt, idet det var den tiltrædende direktørs beslutning. Hun var meget overrasket over, at A ikke ville skrive under på en aftale om ulønnet orlov, og hun og E så til sidst ikke anden udvej end at opsige ham. Hun ved ikke, om ledelsen forinden advarede A om, at han kunne blive opsagt. Det var alene sagen om Forestilling 1, der lå bag opsigelsen. A's manglende deltagelse i de kunstneriske møder på teateret spillede ingen rolle.

E har forklaret bl.a., at han har været direktør for Teater 1 i 8 år. Han fratrådte i sommeren 2023. På teateret var det ham, der tog den endelige beslutning om rollefordeling, men det var altid efter en grundig proces og vurdering af de enkelte skuespillere. Der er mange følelser i det for skuespillerne, og det er ofte komplekst. Han kan ikke huske andre tilfælde, hvor en skuespiller har afvist at spille en rolle.

Da A henvendte sig om rollen som G i Forestilling 1, aftalte han med instruktøren, at A i stedet kunne få en anden rolle i forestillingen. Det ville A ikke, og han forstod ikke hvorfor. Han sagde til A, at han så enten måtte tage rollen som G eller søge ulønnet orlov. Indtil han modtog A's mail af 8. februar 2023, var det hans forståelse, at A ville tage imod tilbuddet om ulønnet orlov. Da A herefter sygemeldte sig, var det hans og D's vurdering, at der ikke var noget alternativ til at opsige ham. Han forstillede sig nok hele tiden, at A til sidst ville påtage sig en rolle i Forestilling 1. Han var ikke med til forinden at forlænge A's ansættelse. Det var den tiltrædende direktørs beslutning.

Der var jævnligt kunstneriske personalemøder på teateret. De havde en uklar historik og blev aldrig rigtig taget alvorligt.

F har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Dansk Teater siden 2018, men også tidligere beskæftiget sig med overenskomstforhold på området. Princippet om uopsigelighed er meget vigtigt, fordi der typisk er tale

om kortvarige engagementer, hvor det f.eks. for teateret vil skabe store problemer, hvis en skuespiller siger op midt i forløbet

Drøftelserne i 2021-22 om samling af de relevante overenskomster i én var ikke en almindelig overenskomstforhandling, og der blev f.eks. ikke udvekslet krav. Der blev imidlertid drøftet mange spørgsmål, og Dansk Teater ønskede herunder en udtrykkelig bestemmelse i overenskomsten om ret til opsigelse eller ophævelse i tilfælde af misligholdelse. Det var alene ment som en præcisering af retstilstanden. Hun har i en anden sag været med til at opsiges en skuespiller i et tilfælde, hvor der egentlig var grundlag for ophævelse. Det ligger i arbejdskulturen i teatrene, at ledelsen ikke farer for hårdt frem.

Hun blev involveret i sagen om A kort før, han blev opsagt, og hun var ikke i tvivl om, at der forelå grov misligholdelse. Hun var ikke med til at formulere opsigelsen, men hun ved, at det alene var sagen om Forestilling 1, der lå bag.

7. Parternes argumenter

Dansk Skuespillerforbund har overordnet anført bl.a., at opsigelsen af A ikke er i overensstemmelse med overenskomsten, og at han derfor er berettiget til erstatning. Det fremgår af overenskomstens § 4, stk. 6, at opsigelse af skuespillere alene kan ske til udgang af ansættelsesperioden ifølge kontrakten, dvs. for A vedkommende til den 31. juli 2025. Forbundet anerkender, at i hvert fald visse tilfælde af grov misligholdelse fra den ansattes side kan begrunde, at teateret ophæver eller opsiger ansættelsesforholdet, men herudover er kontrakter omfattet af overenskomsten uopsigelige, jf. § 3, stk. 3.

Dette understøttes også af, at Dansk Teater i forbindelse med tidligere overenskomstforhandlinger har foreslået, at der skulle gælde en særlig adgang til opsigelse i tilfælde af misligholdelse. Der kunne ikke opnås enighed om dette, og Teater 1 kan ikke i den foreliggende sag opnå en retsstilling, som Dansk Teater ikke har kunnet få igennem ved overenskomstforhandlinger. Det kan ikke tillægges betydning, at opsigelse som følge af misligholdelse er omtalt i Dansk Teaters branchevejledning, idet Dansk Skuespillerforbund ikke har været involveret i udarbejdelsen.

A har ikke groft misligholdt sit ansættelsesforhold. Han blev under sin ansættelse på teateret med ganske få undtagelser typecastet på grund af sin udenlandske herkomst. Løsningen på dette var ikke blot at tilbyde ham en anden rolle i Forestilling 1, men i stedet mere generelt at drøfte problemet med, at han i overvejende grad blev tænkt ind i teaterets repertoire som ”den brune”. I opsigelsen gjorde Teater 1 da heller ikke gældende, at der forelå grov misligholdelse. Dette illustreres også af, at Teater 1 uanset de opståede uoverensstemmelser i november 2022 fornyede hans kontrakt.

Der foreligger heller ikke arbejdsvægring med hensyn til deltagelse i kunstneriske møder mv. Møderne var placeret uden for almindelig prøvetid og derfor ikke obligatoriske. Teater 1 har heller ikke i opsigelsen gjort disse forhold gældende over for A.

A's erstatningskrav udgøres af den samlede løn samt pensionsbidrag og særligt ferietillæg, som han var berettiget til i den resterende ansættelsesperiode. Han har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt, idet han siden fritstillingen på Teater 1 har forsøgt at opnå anden ansættelse.

Teater 1 har overordnet anført bl.a., at man anerkender, at der ved ansættelser i kortere perioder end 75 dage (jf. overenskomstens § 4, stk. 1) kun kan ske ophævelse eller opsigelse af ansættelsesforholdet, hvis der foreligger grov misligholdelse fra den ansattes side.

Ved andre ansættelser kan teateret ophæve eller opsige ansættelsesforholdet i det omfang, det følger af almindelige arbejdsretlige regler. Dette gælder uanset bestemmelsen om uopsigelighed i overenskomstens § 3, stk. 3. En arbejdsgivers ret til ved misligholdelse at ophæve eller opsige et ansættelsesforhold er et grundlæggende princip, og det må have formodningen imod sig, at det ved overenskomsten skulle være til sigtet at fravige dette princip. Det understøttes også af det, der er anført i Dansk Teaters branchevejledning fra 2019. Det er ikke rigtigt, at Dansk Teater under tidligere overenskomstforhandlinger skulle have fremsat krav om indsættelse af en udtrykkelig opsigelsesadgang ved misligholdelse, idet man alene ønskede en præcisering af retstilstanden.

I den foreliggende sag har A groft misligholdt sit ansættelsesforhold, og Teater 1 var derfor berettiget til at ophæve det. A vægrede sig uberettiget ved at udføre de arbejdsopgaver, som han efter overenskomsten og sin kontrakt var forpligtet til, idet han nægtede at spille rollen som G i Forestilling 1. Som det mindre i det mere kunne teateret i stedet for ophævelse nøjes med at opsige ham med 3 måneders varsel.

Det er alene teateret, der ud fra kunstnerisk vurdering og stillingtagen beslutter, hvem der skal udføre hvilke roller, og det er uden betydning, at A selv følte sig typecastet. Teateret viste tilmed udstrakt imødekommenhed, idet man bl.a. tilbød ham en anden rolle i den pågældende forestilling, ligesom han blev tilbudt at holde ulønnet orlov, mens forestillingen blev opført. A tog ikke imod nogen af disse tilbud. Han nægtede også at deltage i obligatoriske kunstneriske møder.

Det kan ikke tillægges betydning, at Teater 1 i november 2022 fornyede A's kontrakt. Teateret var på daværende tidspunkt af den opfattelse, at parternes uoverensstemmelse var løst ved, at A tog ulønnet orlov i den periode, hvor Forestilling 1 blev opført. En eventuel erstatning må under alle omstændigheder fastsættes til et lavere beløb end påstået. A har ikke godtgjort, at han i den resterende ansættelsesperiode har været tilstrækkeligt jobsøgende, og han har derfor ikke iagttaget sin tabsbegrænsningspligt.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Sagens baggrund og problemstilling

Teater 1 opsagde den 15. februar 2023 med 3 måneders varsel A fra hans stilling som skuespiller.

Sagen angår, om A i den anledning har krav på erstatning.

8.2. Generelt om overenskomstens princip om uopsigelighed

8.2.1. *Den overordnede problemstilling*

Det fremgår af § 3, stk. 3, i Overenskomst (2018) vedrørende løn- og ansættelsesforhold for skuespillere, operasangere (bortset fra korsangere) samt dansere ansat ved Teater 1, 2 og 3, at kontrakter indgået i henhold til overenskomsten er uopsigelige for begge parter jf. dog overenskomstens § 4, stk. 6. Den nævnte bestemmelse i § 4, stk. 6, regulerer spørgsmål om opsigelse i forbindelse med bl.a. kontraktens udløb.

Den foreliggende sag rejser det spørgsmål, om bestemmelsen i § 3, stk. 3, skal forstås således, at et teater ikke kan opsige en ansat i tilfælde, hvor den ansatte misligholder ansættelsesforholdet.

8.2.2. *Nærmere om parternes uenighed*

Dansk Skuespillerforbund har anført, at i hvert fald visse tilfælde af grov misligholdelse fra den ansattes side kan begrunde, at teateret ophæver eller opsiger ansættelsesforholdet. Hvis der alene foreligger simpel misligholdelse, slår princippet i overenskomstens § 3, stk. 3, derimod igennem med den virkning, at ansættelsesforholdet ikke kan opsiges.

Teater 1 har anført, at teateret ved ansættelser i kortere perioder end 75 dage (jf. overenskomstens § 4, stk. 1) kun kan ophæve eller opsige ansættelsesforholdet, hvis der foreligger grov misligholdelse. Ved andre ansættelser kan teateret ophæve eller opsige ansættelsesforholdet i det omfang, det følger af almindelige arbejdsretlige principper.

Jeg har ikke taget stilling til den sondring mellem forskellige ansættelsesperioder, som Teater 1 har anlagt, men lægger den til grund som teaterets forståelse. Den indebærer, at Dansk Skuespillerforbund og Teater 1 er enige om, at et teater ved ansættelser i kortere perioder end 75 dage i hvert fald kun kan ophæve eller opsige et ansættelsesforhold, hvis der foreligger grov misligholdelse.

Parternes uenighed angår herefter navnlig tilfælde, hvor der er tale om ansættelsesperioder på 75 dage eller derover. Også i disse tilfælde mener Dansk Teaterforbund, at teaterets ophævelse eller opsigelse af et ansættelsesforhold kræver i hvert fald grov misligholdelse fra den ansattes side, og at der således ikke kan ske opsigelse ved simpel misligholdelse. Heroverfor mener Teater 1, at der i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige regler kan ske ophævelse ved grov misligholdelse og opsigelse ved simpel misligholdelse.

8.2.3. Min forståelse af overenskomsten

Ingen af parterne har under sagen belyst baggrunden for overenskomstens § 3, stk. 3. Der foreligger derfor ikke oplysninger om overenskomtparternes intentioner med bestemmelsen. Der foreligger heller ikke generelle oplysninger om praksis på området.

Efter bevisførelsen må jeg imidlertid lægge til grund, at bestemmelsen – i lyset af de særlige forhold i teaterbranchen – navnlig har til formål at sikre, at hverken teatre eller ansatte har den almindelige adgang til opsigelse af ansættelsesforhold, der som udgangspunkt gælder på arbejdsmarkedet.

Hertil kommer, at adgangen til i tilfælde af misligholdelse at ophæve eller opsige et ansættelsesforhold er et grundlæggende arbejdsretligt princip, og at det i praksis må antages at kunne give væsentlige problemer, hvis en part ikke kan frigøre sig fra et ansættelsesforhold, som den anden part misligholder – også selv om der kun er tale om simpel misligholdelse. Jeg bemærker i den forbindelse, at overenskomstens § 3, stk. 3, gælder for såvel teatre som ansatte, og at konsekvensen af Dansk Skuespillerforbunds opfattelse derfor også vil være, at ansatte ikke kan frigøre sig fra ansættelsesforhold, som teateret (simpelt) misligholder.

Uanset at overenskomstens § 3, stk. 3, efter sin ordlyd kan synes at tage sigte på ethvert tilfælde af opsigelse, finder jeg på den anførte baggrund, at der må være en formodning for, at det ikke har været meningen at begrænse den adgang til opsigelse i tilfælde af simpel misligholdelse, der følger af almindelige arbejdsretlige principper (jeg ser bort fra den begrænsning i opsigelsesadgangen, som parterne er enige om, jf. pkt. 8.2.2 ovenfor).

Dansk Skuespillerforbund har ikke afkræftet denne formodning, og jeg må herunder lægge til grund, at forbundet ikke tidligere har anfægtet det, der fremgår af Dansk Teaters branchevejledning fra 2019, jf. pkt. 5.3 ovenfor. Jeg tillægger ikke forhandlingerne om en samlet overenskomst på området betydning, da der ikke er grundlag for at antage, at Dansk Teaters ønske om en udtrykkelig bestemmelse om ophævelse eller opsigelse i tilfælde af misligholdelse skulle bygge på, at der ikke allerede efter gældende ret er en sådan adgang.

8.3. Forløbet vedrørende A's rolle i Forestilling 1

Efter det, der er anført i pkt. 8.2.3 ovenfor, er det afgørende for, om Teater 1 var berettiget til at afbryde A's ansættelsesforhold, om han har misligholdt forholdet. Da Teater 1 ikke ophævede ansættelsesforholdet, men alene opsagde det med 3 måneders varsel, er det derimod ikke afgørende, om misligholdelsen var simpel eller grov.

Ifølge kontrakten mellem A og Teater 1 var A forpligtet til at efterkomme de bestemmelser vedrørende teater-tjenesten, der fastsættes af teateret, herunder til at medvirke i nye forestillinger. Dette er i overensstemmelse med overenskomstens § 17, stk. 1, hvorefter roller tildeles af teaterchefen, og den ansatte er forpligtet til at indstudere og udføre de tildelte roller efter bedste evne. Det fremgår samtidig af bestemmelsen, at den ansatte kan afvise en rolle, når dens indstudering eller udførelse er forbundet med fare for den pågældendes sundhed eller førlighed, eller hvor rollens udførelse forudsætter, at vedkommende optræder afklædt.

Det er ubestridt, at A nægtede at spille den rolle som G i Forestilling 1, som Teater 1 havde tildelt ham, og det er ikke gjort gældende, at der foreligger tilfælde som nævnt i overenskomsten, hvor den ansatte er berettiget til at afvise en rolle. Det kan ikke udelukkes, at der kan forekomme andre tilfælde, hvor en ansat må anses for berettiget til at afvise en rolle, f.eks. visse tilfælde af åbenbar typecasting. Det, som Dansk Teaterforbund i den foreliggende sag har anført, kan imidlertid – bl.a. i lyset af oplysningerne om A's øvrige roller i den pågældende sæson – ikke indebære, at han var berettiget til at afvise den tildelte rolle.

Teater 1 tilbød i forløbet A, at han i stedet for at spille rollen som G kunne tage ulønnet orlov i den periode, hvor Forestilling 1 blev opført, eller spille en anden rolle i forestillingen. Henholdsvis den 8. og 11. februar 2023 meddelte A i klare vendinger teateret, at han hverken ønskede at tage ulønnet orlov eller at spille i Forestilling 1, og efter E's mail af 11. februar 2023 måtte det stå klart for A, at ansættelsesforholdet kunne blive bragt til ophør. Den 13. februar 2023 meddelte A uden nærmere begrundelse teateret, at han fra dags dato var sygemeldt, og at han ikke på nuværende tidspunkt havde noget bud på sygemeldingens længde eller omfang.

Under disse omstændigheder finder jeg, at A i hvert fald simpelt har misligholdt sit ansættelsesforhold, og at Teater 1 derfor var berettiget til at opsiges ham som sket. Det kan ikke føre til andet resultat, at E efter sin forklaring nok hele tiden forstillede sig, at A til sidst ville påtage sig en anden rolle i Forestilling 1, idet A faktisk ikke påtog sig nogen rolle. Det kan heller ikke føre til andet resultat, at teateret i november 2022 havde forlænget den hidtil gældende ansættelseskontrakt, idet forlængelsen ikke kan forstås som en accept af A's efterfølgende adfærd.

8.4. Særligt om A's udeblivelse fra kunstneriske møder

Teater 1 har til støtte for opsigelsen yderligere henvist til A's udeblivelse fra kunstneriske møder på teateret.

Disse forhold er ikke omtalt i opsigelsen af 15. februar 2023, og det må lægges til grund, at de ikke har spillet nogen rolle for beslutningen om opsigelse. Jeg har derfor ikke anledning til at gå nærmere ind på dem.

8.5. Konklusion

Jeg frifinder herefter Teater 1.

T h i b e s t e m m e s :

Teater 1 frifindes.

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

København, den 5. februar 2024

Jørgen Steen Sørensen