

Lønkrav forfulgt uden ugrundet ophold

LG har tabt to sager ved Højesteret. Sagerne vedrørte spørgsmålet, om en fagforening ved rutinemæssig sagsbehandling havde forfulgt lønmodtagernes lønkrav uden ugrundet ophold.

Højesteretsdomme om spørgsmålet om lønkrav var forfulgt uden ugrundet ophold

Højesteret har i to domme fundet, at en fagforening ved rutinemæssig sagsbehandling havde forfulgt lønmodtagernes lønkrav uden ugrundet ophold. I begge sager var lønkravene forfaldet til betaling tidligere end 6 måneder før fristdagen i arbejdsgiverens konkursbo, og ville kun have privilegium og dermed kunne blive dækket gennem LG, hvis kravene havde været søgt gennemført uden ugrundet ophold over for arbejdsgiveren.

LG havde i overensstemmelse med hidtidig praksis afslået dækning ud fra en vurdering af, at der i en periode på ca. 4 måneder hverken havde været forhandlet eller foretaget inddrivelsesskridt over for arbejdsgiveren efter, at denne havde afslået lønmodtagernes krav, rejst af fagforeningen.

Rettens bemærkninger

I begge sager havde LG lagt vægt på, at tiden var gået med interne ekspeditioner frem og tilbage mellem lønmodtageren, fagforeningens lokalafdeling, fagforeningens juridiske afdeling og fagforeningens advokat, uden at der blev foretaget noget i forhold til arbejdsgiveren.

Højesteret fandt, at der efter en konkret vurdering i begge sager var omstændigheder, som kunne begrunde, at der internt blev brugt tid på at undersøge og overveje bevismæssige og juridiske spørgsmål. I den ene sag forelå der begrundet tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren efter en virksomhedsoverdragelse var rette debitor. I den anden sag forelå der begrundet tvivl om, hvorvidt det var lønmodtageren eller arbejdsgiveren, som havde bragt ansættelsesforholdet til ophør uden varsel.

Højesteret udtalte endvidere i begge sager, at den omstændighed, at retssag vedrørende et bestridt krav på løn m.v. er anlagt inden 6 måneder efter, at kravet er forfaldet til betaling, ikke uden videre giver grundlag for at fastslå, at kravet er søgt gennemført uden ugrundet ophold. Dette spørgsmål må afgøres efter en konkret vurdering. Højesteret har hermed endegyldigt forkastet dette synspunkt.

LG's bemærkninger

Ved vurderingen af, om et krav har været søgt gennemført uden ugrundet ophold, har LG hidtil antaget, at der som udgangspunkt skulle foretages faktiske inddrivelsesskridt over for arbejdsgiveren enten i form af reelle forligsforhandlinger eller ved sagsanlæg.

I de to nye afgørelser har Højesteret modificeret udgangspunktet ved at udtale, at ikke kun forligsforhandlinger mellem parterne, men også kontakt i øvrigt mellem disse samt interne undersøgelser og overvejelser af om retssag skal anlægges, kan begrunde, at der ikke foretages faktiske inddrivelsesskridt over for arbejdsgiveren. Der må indrømmes lønmodtageren og fagforeningen rimelig tid til at undersøge forhold, hvorom der er begrundet tvivl.

Det er herefter LG's vurdering, at området for hvornår et krav har været forfulgt uden ugrundet ophold, fremover må udvides til også at omfatte tilfælde, hvor lønmodtageren kan dokumentere, at der har været foretaget relevante ekspeditioner for at afdække tvivl om faktiske eller retlige spørgsmål.

Højesterets dom af 5. oktober 2006.