

Protokollat
med
tilkendegivelse af 12. december 2018
i
faglig voldgiftssag
FV 2018.0102:

HK Privat
(advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod
KMD A/S
(advokat Nina Wedsted)

Sagen vedrører, om en tryghedsaftale omfatter en situation, hvor medarbejdere ikke ønsker at acceptere en ændring i form af et bortfald af tryghedsaftalen, og om den individuelle varsling af tryghedsaftalens bortfald er ugyldig.

Til at behandle sagen har der været nedsat en faglig voldgiftsret med faglig chef Kim Jung Olsen og faglig sekretær Kim Bonde Nielsen (valgt af klager) og underdirektør, ansættelsesretschef Charlotte Vester og arbejdsretschef Helge Werner (valgt af indklagede) og med professor, dr.jur. Jens Kristiansen som opmand.

Overenskomstparterne, HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, har været enige om, at den indklagede virksomhed, KMD A/S, selv kunne optræde som part i sagen, jf. arbejdsretslovens § 23, stk. 1.

Voldgiftsforhandlingen fandt sted den 12. december 2018. Der blev under voldgiftsforhandlingen afgivet forklaringer af fællestillidsrepræsentant A, tillidsrepræsentant B, VP HR Operations, advokat C og Executive Vice President D.

Klager, HK Privat, nedlagde følgende påstande:

Indklagede, KMD A/S, tilpligtes at anerkende, at lokalaftalen om tryghed er gældende i den situation, hvor medarbejderne ikke accepterer vilkårsændringer i form af bortfald af tryghedsaftalen og dermed betragtes som opsagt.

Indklagede, KMD A/S, tilpligtes at anerkende, at den individuelle varsling af ændring af ansættelsesvilkårene over for den enkelte medarbejder er ugyldig.

Indklagede, KMD A/S, nedlagde påstand om frifindelse.

Efter procedure voterede voldgiftsrettens medlemmer uden at der kunne opnås enighed blandt de partsudpegede medlemmer. Opmanden udtalte herefter følgende:

I forlængelse af at KMD A/S var blevet optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver blev særoverenskomsten mellem HK Privat og KMD A/S i 2010 omskrevet til IT-overenskomsten og en række lokalaftaler. En af lokalaftalerne vedrørte tryghed og havde bl.a. følgende bestemmelse:

”KMD vil gøre sit yderste for at fastholde medarbejdere, der kommer i risiko for at miste deres job i situationer, hvor arbejdspladser bortfalder på grund af organisatoriske ændringer, effektiviseringer og rationaliseringer, visende sals, tabte ordre eller geografiske omplaceringer over større afstande. Hvis det ikke lykkes, tilbyder KMD en loyalitetsgodtgørelse i forbindelse med fratræden”.

Aftalen fastsatte en nærmere procedure for, hvorledes ledelsen og berørte medarbejdere skulle forsøge at finde andet arbejde. Aftalen fastsatte tillige størrelsen af den loyalitetsgodtgørelse, som medarbejdere skulle have ved manglende fastholdelse, til et beløb svarende fra 2 til 10 måneders løn afhængig af medarbejderens anciennitet.

I 2014 drøftede tillidsrepræsentanterne og ledelsen i KMD A/S en række af lokalaf-talerne som led i et ønske fra virksomheden om at frigøre sig fra en række af aftalerne. Der blev ved den lejlighed kun foretaget en mindre justering af aftalen om tryg-hed, der var afstedkommet af en kendelse i en faglig voldgift. I en anden lokalaftale om fratrædelse som følge af stillingsbortfald – der dækkede en anden medarbejder-gruppe end aftalen om tryghed – blev der foretaget en række ændringer. Der blev bl.a. indsat en bestemmelse om vilkårsændringer, således at de indledende bestem-melser fik følgende ordlyd:

"Lokalaftalen finder anvendelse, når medarbejderen opsiges af KMD og fratræder som følge af nedlæggelse af medarbejderens stilling.

Lokalaftalen finder ikke anvendelse, hvor medarbejderen opsiges og tilbydes genan-sættelse i en anden stilling end den nedlagte (varsling om anden stilling). Lokalafta-len finder ikke anvendelse i tilfælde af KMD's varsling af væsentlige vilkårsændrin-ger.”

Begge tryghedsaftaler kunne (fortsat) opsiges med 3 måneders varsel.

I februar 2018 forhandlede tillidsrepræsentanterne og ledelsen i KMD A/S ved en række møder om mulige ændringer i aftalerne om tryghed og stillingsbortfald. Da parterne ikke kunne opnå enighed om indholdet af nye aftaler, opsagde ledelsen aftalerne den 27. februar 2017 med 10 måneders varsel til udløb pr. 31. december 2018.

Samtidig varslede ledelsen bortfaldet af de to aftaler som en væsentlig stillingsændring over for hver enkelt af de medarbejdere, som var omfattet af de to aftalers respektive anvendelsesområder. Ledelsen tilkendegav i forbindelse med varslingen, at medarbejderen inden den 16. marts 2018 skulle meddele, hvorvidt vilkårsændringen kunne accepteres, eller medarbejderen ville tilegne sig ændringen som en opsigelse. Ledelsen oplyste, at medarbejderen i givet fald ikke ville have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter tryghedsaftalen.

Det fremgår af det oplyste under skriftvekslingen og voldgiftsforhandlingen, at KMD A/S ved tidligere varslinger af væsentlige stillingsændringer, herunder bl.a. et bortfald af betalt frokostpause i 2014, ikke har anset stillingsændringerne for omfattet af tryghedsaftalerne. Klager har dog henvist til et forlig i 2016, hvor tre medarbejdere blev anset for omfattet af tryghedsaftalen i forbindelse med, at de ikke ønskede at flytte fra Aalborg til København i forbindelse med, at KMD BPO A/S overdrog nogle lønopgaver til Københavns Kommune.

Fællestillidsrepræsentant A har bl.a. forklaret, at medarbejderne tillagde de to tryghedsaftaler meget stor betydning for trygheden i deres ansættelsesforhold. Tryghedsaftalerne var tidligere en del af overenskomsten med KMD, og medarbejderne har løbende betalt for tryghedsordningen ved overenskomstforhandlingerne. I 2014 ønskede ledelsen at opsige en lang række lokalaftaler, og for tillidsrepræsentanterne gik forhandlingerne primært ud på at fastholde mest muligt, herunder tryghedsaftalerne. Det nye afsnit om væsentlige stillingsændringer i aftalen om stillingsbortfald blev indsat efter forslag fra ledelsen og var ikke genstand for nærmere forhandlinger. Han betragtede ikke opsigelsen af bl.a. den betalte spisepause som alvorlig nok til at kunne udløse loyalitetsgodtgørelse efter tryghedsaftalen. I 2018 ønskede ledelsen på ny at opsige tryghedsaftalerne. Tillidsrepræsentanterne drøftede andre muligheder

med ledelsen, men medlemmerne ville ikke acceptere ledelsens kompromisforslag. Det endte derfor med, at ledelsen opsagde begge aftaler.

VP HR Operations, advokat C har bl.a. forklaret, at det i takt med privatiseringen af KMD har været nødvendigt løbende at tilpasse KMD's overenskomster og lokalaftaler til de almindelige brancheforhold. De to tryghedsaftaler var hjerteblod for medarbejderne, og ledelsen accepterede derfor også at fastholde dem ved forhandlingerne i 2014. Der blev kun foretaget en enkelt, teknisk præget ændring i aftalen om tryghed som følge af en voldgiftskendelse, mens aftalen om stillingsbortfald blev ændret på en række punkter. Han opfattede den nye bestemmelse om væsentlige stillingsændringer som en præcisering af det parterne i forvejen var enige om. KMD er i dag i en hård konkurrence, og det var derfor nødvendigt at opsige tryghedsaftalerne i begyndelsen af 2018. Aftalerne omfattede omkring 2000 medarbejdere. Der er ham bekendt aldrig blevet udbetalt loyalitetsgodtgørelse ved væsentlige stillingsændringer, da der ikke bortfalder stillinger. Situationen med de tre medarbejdere i 2016 var den, at Københavns Kommune havde hjemtaget nogle lønopgaver, og en række medarbejdere skulle følge med opgaverne over til kommunen og deres stillinger i KMD bortfaldt dermed. Da de ikke ønskede at flytte fra Aalborg til København, og da KMD ikke kunne finde andet arbejde til dem, fik de udbetalt loyalitetsgodtgørelse. Den kollektive opsigelse af de to lokalaftaler er ikke blevet anfægtet af hverken tillidsrepræsentanterne eller forbundet. Ledelsen valgte at varsle bortfaldet af tryghedsaftalerne som en væsentlig stillingsændring over for alle de berørte medarbejdere for at sikre, at aftalerne blev afviklet på en ordentlig måde og for at undgå tvister. De etablerede tillige en overgangsordning og tilførte markant flere midler til efteruddannelse for årene 2018-20. I alt 23 medarbejdere valgte at fratræde, herunder 17 omfattet af aftalen om tryghed. Kun en enkelt medarbejder nåede ikke at forholde sig inden for den fastsatte frist, og hun fik forlænget fristen. Ham bekendt har kun en enkelt medarbejder henvendt sig vedrørende uklarhed om den individuelle varsling, og han fik besvaret sine spørgsmål. Varslingen og fristen for medarbejdernes tilbagemelding svarer til den praksis, som ledelsen tidligere har fulgt, bl.a. ved de mere omfattende ændringer i 2014. Her modtog ledelsen ikke indsigelser over for fremgangsmåden.

Til støtte for de nedlagte påstande har klager især henvist til, at der ikke er nogen støtte i ordlyden af tryghedsaftalen for at holde væsentlige stillingsændringer uden for aftalens anvendelsesområde. Aftalen omtaler således udtrykkeligt ”geografiske omplaceringer over større afstande”, der er en væsentlig stillingsændring. Aftalen undtager i modsætning til den tilsvarende aftale om stillingsbortfald heller ikke væsentlige stillingsændringer. De eksempler på en manglende anvendelse af tryghedsaftalen ved væsentlige stillingsændringer, som indklagede har henvist til, herunder bortfaldet af bl.a. betalt spisepause, er ikke udtryk for nogen fælles forståelse mellem parterne. Indklagede har tværtimod accepteret at udbetale loyalitetsgodtgørelse i 2016 til tre medarbejdere i forbindelse med en væsentlig stillingsændring. Det er ikke i overensstemmelse med almindelige ansættelsesretlige principper, at indklagede har benyttet passiv accept ved varslingen af den væsentlige ændring i form af bortfaldet af tryghedsaftalen. Fristen for medarbejderne til at reagere over for ledelsen var kun 18 dage, og det er alt for kort tid. Varslingen og dens virkninger var tillige uklare for de berørte medarbejdere. Hvis klager får medhold i den første påstand, har medarbejderne tillige fejlagtigt fået oplyst, at der ikke vil blive udbetalt loyalitetsgodtgørelse ved en eventuel fratræden. Indklagede skal derfor varsle ændringerne på ny

Til støtte for sin frifindelsespåstand har indklagede navnlig anført, at det følger udtrykkeligt af ordlyden af tryghedsaftalen, at stillingen skal bortfalde, og at det skal bero på en af de udtrykkeligt opregnede situationer. Hele formålet med aftalen er at forsøge at omplacere medarbejdere til andet arbejde, når en stilling bortfalder, og der er ikke nogle stillinger, der bortfalder ved en varsling af væsentlige ændringer som følge af tryghedsaftalernes bortfald. Den praksis, som ledelsen har fulgt ved tidligere væsentlige stillingsændringer, udtrykker en fælles forståelse mellem parterne. Situationen med de tre medarbejdere i Aalborg var omfattet af tryghedsaftalen, fordi deres stillinger bortfaldt som følge af opgavernes overdragelse til Københavns Kommune. Indklagede havde måske slet ikke behøvet af varsle tryghedsaftalernes bortfald individuelt over for den enkelte medarbejder som en væsentlig ændring, da der udelukkende er tale om betingede rettigheder. Indklagede har fulgt den sædvanlige

fremgangsmåde for varsling af væsentlige vilkårsændringer. Varslingen var ikke uklar, og ledelsen orienterede tillige grundigt om vilkårsændringerne ved bl.a. fællesmøder med medarbejderne. Den givne frist for medarbejdernes stillingtagen var rimelig og har heller ikke givet anledning til praktiske problemer.

Det er opmandens opfattelse, at en fortolkning af lokalaftalen om tryghed må tage udgangspunkt i den naturlige sproglige forståelse af aftalen. Det følger udtrykkeligt af ordlyden af aftalen, at den kun finder anvendelse i det tilfælde, hvor der er tale om et bortfald af stillinger af en af de opregnede grunde. På linje hermed har aftalens øvrige bestemmelser fokus på at skaffe andet arbejde til medarbejdere, hvis arbejde bortfalder. Det naturlige sproglige udgangspunkt er i forlængelse heraf, at væsentlige stillingsændringer falder uden for aftalens anvendelsesområde, da væsentlige stillingsændringer ikke umiddelbart medfører stillingsbortfald.

Det ændrer ikke ved den naturlige sproglige forståelse, at den tilsvarende aftale om stillingsbortfald i 2014 fik indsat en udtrykkelig bestemmelse om, at aftalen ikke finder anvendelse ved væsentlige stillingsændringer. Der kan ikke uden videre sluttes modsætningsvis fra denne aftale, da de to aftaler ikke blev forhandlet sideløbende i 2014. Det var efter det oplyste kun aftalen om stillingsbortfald, som var undergivet egentlige forhandlinger, mens der alene var tale om en teknisk præget justering af aftalen om tryghed som følge af en voldgiftskendelse. Hertil kommer, at bestemmelsen – som også forklaret af C – lige så vel kan opfattes som udtryk for en præcisering af det, der allerede fulgte af, at aftalen kun omfattede stillingsbortfald. A har ligeledes forklaret, at han ikke i almindelighed anså væsentlige stillingsændringer for omfattet af tryghedsaftalen, men at der forelå en speciel situation i forhold til bortfald af tryghedsaftalen på grund af dens væsentlige betydning for medarbejderne. Der er imidlertid ikke nogen sproglig støtte i tryghedsaftalen for, at en væsentlig stillingsændring i form af et bortfald af aftalen skal håndteres på anden måde end andre væsentlige stillingsændringer, der ikke medfører bortfald af arbejdspladser.

De fremlagte eksempler på tidligere praktisering af væsentlige stillingsændringer giver ikke et fuldt fornødent grundlag for at statuere, at der har været en fælles for-

ståelse mellem parterne om, at væsentlige stillingsændringer falder uden for tryghedsaftalen. De fremlagte eksempler, herunder varslingen af bl.a. den betalte spisepause i 2014, støtter dog den naturlige sproglige forståelse af aftalen, hvorefter væsentlige stillingsændringer falder uden for aftalens anvendelsesområde, når de ikke umiddelbart indebærer stillingsbortfald. Det er ikke uforeneligt hermed, at KMD i 2016 valgte at udbetale loyalitetsgodtgørelse til tre medarbejdere, da deres stillinger rent faktisk blev nedlagt i forbindelse med lønopgavernes overdragelse til Københavns Kommune, jf. herved at stillingsbortfald som følge af ”geografiske omplaceringer over større afstande” er omfattet af aftalen.

Sammenfattende er der således ikke noget grundlag for at give klager medhold i, at tryghedsaftalen omfatter en situation, hvor medarbejderne ikke accepterer vilkårsændringer i form af et bortfald af tryghedsaftalen.

KMD havde en rimelig interesse i at få en hurtig afklaring af, hvilke af medarbejderne, der ikke ønskede at fortsætte ansættelsen på de nye vilkår. Den anvendte fremgangsmåde, herunder den fastsatte frist for den enkelte medarbejders tilkendegivelse, må anses for at være udtryk for en sædvanlig praksis ved varsling af væsentlige stillingsændringer. KMD havde tillige benyttet en tilsvarende fremgangsmåde ved tidligere varslinger af væsentlige stillingsændringer uden indsigelser fra hverken forbundet, tillidsrepræsentanterne eller medarbejderne. Varslingsbrevet var efter opmandens opfattelse klart affattet med tydelig oplysning om, hvori den væsentlige ændring bestod, hvad den enkelte medarbejder skulle gøre, hvis vedkommende ikke ønskede at acceptere ændringen, og hvordan medarbejderen i så fald ville være stillet. Der er heller ikke noget i det fremlagte materiale eller de afgivne forklaringer, der tyder på, at varslingens indhold og den fastsatte frist har givet anledning til konkrete problemer for de berørte medarbejdere. Ud af de omkring 2000 berørte medarbejdere er det efter C's forklaring kun en enkelt medarbejder, der kontaktede ledelsen om fristen, og her var ledelsen villig til at acceptere fristoverskridelsen.

Sammenfattende er der således ikke noget grundlag for at give klager medhold i, at den individuelle varsling af tryghedsaftalens bortfald over for den enkelte medarbejder er ugyldig.

Der må herefter ved en kendelse i sagen gives indklagede medhold i påstanden om frifindelse for begge klagers påstande.

Parterne var herefter enige om at afslutte sagen ved at tage tilkendegivelsen til efterretning og tillægge den samme virkning som en kendelse. Parterne var tillige enige om, at de hver især bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 20. december 2018

Jens Kristiansen