

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2018.0133

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Rengøring Nord ApS

(advokat Jesper Schäfer Munk)

Uoverensstemmelsen angår, om klager har iagttaget fristen i henhold til § 36, stk. 3, i Serviceoverenskomsten for begæring om afholdelse af faglig voldgift angående opsigelse af en tillidsrepræsentant.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, Rengøring Nord ApS, skal medvirke til etablering af en faglig voldgift til behandling af opsigelsen af tillidsrepræsentant A.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. december 2018 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af forhandlingssekretær B og advokat C.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens mundtligt begrundede tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

Sagen angår en uoverensstemmelse om virksomhedens opsigelse den 29. september 2016 af A begrundet i arbejdsmangel. A var den 16. samme måned blevet valgt som tillidsrepræsentant.

Under den fagretlige behandling bestred indklagede indledningsvist, at virksomheden var overenskomstdækket. Indklagede bestred endvidere, at der var blevet givet meddelelse om valget inden opsigelsen, og at A var valgbar.

I den anledning blev der den 28. november 2016 afholdt fællesmøde med deltagelse af bl.a. B og C.

I referatet fra mødet hedder det bl.a.:

Fra arbejdsgiversiden bestred man den rejste klage, idet man på det foreliggende grundlag fastholdt, at virksomheden ikke var omfattet af Serviceoverenskomsten, idet den hverken har været medlem af Danske Service, er indmeldt i Danske Erhverv Arbejdsgiver efter 1. januar 2016 eller har tiltrådt Serviceoverenskomsten ved et særskilt protokollat. ...

Der var enighed om, at sagen vedrørende afskedigelse af A og arbejdsgiversidens indsigelser vedrørende valget og anmeldelsen heraf må afvente en afgørelse af spørgsmålet om virksomhedens overenskomstdækning.

...

Arbejdstagersiden forbeholdt sig at videreføre sagen for Arbejdsretten.

Efter fællesmødet var der den 2. december 2016 en telefonsamtale mellem B og C. I fortsættelse af samtalen sendte C samme dag B et brev, hvori det bl.a. hedder:

Vi har nu undersøgt forholdene nærmere, og efter denne undersøgelse fastholdes det, at serviceoverenskomsten mellem Danske Service/Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F [RSBA-overenskomsten] ikke gælder for Rengøring Nord. Imidlertid har vi ved nærmere undersøgelse fundet et tiltrædelsesprotokollat, hvoraf fremgår, at Rengøring Nord har tiltrådt Serviceoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F og Lands sammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet, herefter kaldet SBA overenskomsten.

...

Under alle omstændigheder fastholdes det, at vort medlem ikke er omfattet af serviceoverenskomsten mellem Danske Service/Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F, idet der er tale om en anden rengøringsoverenskomst.

I SBA overenskomsten er der ret til at vælge en tillidsrepræsentant, og vi anerkender således herved, at rengøringsmedarbejderne i Rengøring Nord har ret til at vælge en tillidsrepræsentant blandt de anerkendte dygtige medarbejdere.

Vi fastholder imidlertid, at A af flere årsager ikke kan betragtes som valgt tillidsrepræsentant.

...

Vi er fortsat indstillet på at indgå en mindelig løsning om, at vort medlem fremadrettet er omfattet af serviceoverenskomsten mellem Danske Service/Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F mod at sagen derefter anses for afsluttet.

Endelig hedder det i C's mail af 12. december 2016 til B:

Som angivet i vort brev har vort medlem ikke tiltrådt Serviceoverenskomsten med DEA/DS, men Serviceoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F. Vort medlem [har] således allerede af den årsag ikke ... begået brud på Serviceoverenskomsten med DEA/DS som påstået i fællesmødebegæring og ved efterfølgende fællesmøde.

Det bestrides endvidere at der skulle være begået brud på den tiltrådte overenskomst, da A af flere årsager ikke kunne betragtes som valgt TR, jf. mine tidligere breve herom. Årsagen til opsigelsen er efter vores opfattelse fuldt ud saglig, og I har ikke løftet bevisbyrden for det modsatte. ...

Vort medlem er således ikke indstillet på at indgå forlig på det foreliggende grundlag.

Det fremgår af sagen, at virksomheden allerede den 5. marts 2003 havde tiltrådt SBA-overenskomsten. Når parterne ikke under fællesmødet var opmærksom herpå, skyldes det formentlig for klagers vedkommende, at tiltrædelsesoverenskomsten i sin tid var blevet indgået under medvirken af Serviceforbundet, og for indklagedes vedkommende, at overenskomstdækningen ikke stod angivet i klagers medlemssystem, og at virksomheden telefonisk fejlagtigt havde oplyst klager, at den ikke var omfattet af Serviceoverenskomsten, men blot havde valgt at følge den i nogle tidligere fagretlige sager.

Den 20. april 2017 anlagde LO for klager sag ved Arbejdsretten med påstand om, at virksomheden skulle anerkende at være omfattet af Serviceoverenskomsten indgået mellem Danske Service samt Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt Lands sammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet (RSBA-overenskomsten). Der blev endvidere nedlagt påstand om, at såvel virksomheden som Dansk Erhverv Arbejdsgiver blev pålagt bod.

Ved brev af 9. marts 2018 til DA anførte LO, at der var enighed om, at SBA-overenskomsten var tiltrådt den 5. marts 2003, og at der under denne overenskomst har kunnet anmeldes tillidsrepræsentanter. Herefter blev arbejdsretssagen den 16. april 2018 "udsat på sag i faglig voldgift", hvilket af DA blev præciseret til at angå "udsættelse af sagen på, at klager rejser sag i faglig voldgift efter SBA-overenskomsten om afskedigelse af A".

Klager fremsatte derefter begæring om faglige voldgift, og parterne har herunder været enige om, at den faglige voldgiftssag foreløbig begrænses til afgørelse af formaliteten svarende til klagers fornævnte påstand, dvs. om klager har iagttaget fristen i Serviceoverenskomstens § 36, stk. 2, for begæring om afholdelse af faglig voldgift angående opsigelsen af A.

Der er mellem parterne enighed om, at de to serviceoverenskomster – hhv. SBA- og RSBA-overenskomsten – oprindeligt stammer fra samme overenskomst, og at hovedparten af bestemmelserne i de to overenskomster er enslydende, herunder bestemmelserne om tillidsrepræsentanter og om behandling af faglig strid.

Opmandens begrundelse og resultat

Parterne var på fællesmødet den 28. november 2016 enige om, at afskedigelsessagen måtte afvente en afgørelse af spørgsmålet om virksomhedens overenskomstdækning.

Umiddelbart efter fællesmødet fandt arbejdsgiversiden ud af, at virksomheden havde tiltrådt SBA-overenskomsten, og i overensstemmelse hermed anerkendte arbejdsgiversiden under C's telefonsamtale den 2. december 2016 med B og i C's brev samme dag til B, at der var overenskomstmæssigt grundlag for at vælge en tillidsrepræsentant, men fastholdt i øvrigt indsigelserne mod valget af A som tillidsrepræsentant, idet det dog afslutningsvist blev anført, at man fortsat var indstillet på at indgå en mindelig løsning. I fortsættelse heraf meddelte C i sin mail af 12. december 2016 til B, at Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlem ikke var indstillet på at indgå forlig på det foreliggende grundlag.

På dette grundlag måtte det i hvert fald den 12. december 2016 stå klart for klager, dels at der ubestridt var og havde været det fornødne overenskomstmæssige grundlag for at vælge en tillidsrepræsentant i virksomheden, dels at indklagede i øvrigt fastholdt indsigelserne mod valget af A som tillidsrepræsentant, og at mulighederne for at forlige denne del af sagen var udtømt.

Idet bemærkes, at det for retten til at vælge tillidsrepræsentant i virksomheden var uden betydning, om valget var sket i henhold til SBA-overenskomsten, RSBA-overenskomsten eller – som tilfældet viste sig at være – en tiltrædelsesoverenskomst, findes klager herefter at skulle have begæret afholdelse af faglig voldgift senest 14 arbejdsdage efter den 12. december 2016.

Da begæring om afholdelse af den faglige voldgift først er sket i april 2018, må indklagedes påstand om frifindelse derfor tages til følge.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 11. december 2018

Poul Sørensen