



## Arbejdsrettens dom af 22. januar 2015

**i sag nr. AR2014.0048**

FTF

for

Finansforbundet

(advokat Helle Hjort Bentz)

*mod*

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

Bankernes Kontantservice A/S

(advokat Merete Preisler)

*Dommere: Nils Juhl Andreasen, Lars Hjortnæs (retsformand), Jørn K. Jensen, Kim Simonsen, Martin Teilmann, Karsten Thystrup og Bo Vistisen.*

### **Indledning**

Sagen angår, om Bankernes Kontantservice A/S (BKS) i forbindelse med afskedigelse af 12 medarbejdere den 26. november 2013 har begået brud på aftalen om afbødeforanstaltninger pkt. 5, litra c, ved ikke at tilbyde et outplacementprogram til de medarbejdere, som indgik en fratrædelsesaftale.

### **Påstande**

Klager, FTF for Finansforbundet, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Bankernes Kontantservice A/S, skal betale en bod til Finansforbundet for overenskomstbrud.
2. Finanssektorens Arbejdsgiverforening, skal betale en bod for meddelagtighed.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Bankernes kontantservice A/S har principalt påstået frifindelse, subsidiært betaling af en beskeden ordensbod.

### **Sagsfremstilling**

BKS havde forud for afskedigelsen af 12 medarbejdere i november 2013 udarbejdet et oplæg i form af en række plancher, som dannede grundlag for drøftelser med den faglige



personaleforening ved et møde den 12. november 2013. Af plancherne fremgik bl.a., at BKS skulle opsiqe 12 medarbejdere i Operations. Om processen fremgik følgende:

*”Drøftelser – proces*

- 26. november: Opsigelserne foretages af afdelingsledere
  - Berørte medarbejdere samles i et lokale med afdelingsleder, tillidsrepræsentant og repræsentant fra HR
  - Berørte medarbejdere opsiges kollektivt og deltager umiddelbart efterfølgende i et individuelt møde med afdelingsleder og HR, hvor opsigelsen gennemgås i detaljer
  - Øvrige medarbejdere samles til et afdelingsmøde, hvor afdelingsleder sammen med teamleder orienterer om opsigelserne
  - Fraværende medarbejdere (orlov, ferie, langtidssyge; såvel berørte som ikke berørte) informeres i videst muligt omfang per telefon. Tillidsrepræsentant er med på lyd i forhold til berørte medarbejdere

*Drøftelser – proces*

- 26. november: Ikke berørte afdelingsledere orienterer sine teamledere
- 25. november: Berørte afdelingsledere gennemgår program med tillidsrepræsentant
- 25. november: Berørte afdelingsledere orienterer berørte teamledere og klæder dem på til at besvare spørgsmål fra teamet og håndtere medarbejdere
- 22. november: Ledertræning”

Om vilkår fremgik følgende:

*”Drøftelser – vilkår*

- Opsigelser



- Ingen fritstilling i opsigelsesperioden
  - Der er ingen økonomi til uddannelse
  - Tilgodehavende ferie og omsorgsdage afvikles i videst muligt omfang i opsigelsesperioden. Dvs. ingen overførsel til feriekort eller udbetaling
  - Outplacementforløb, jf. STOK
  - Godtgørelse på 1 måneds løn til medarbejdere med under 12 års anciennitet og som ikke har fået job ved opsigelsesperiodens udløb, jf. STOK
- Fratrædelsesaftaler
  - Medarbejdere har mulighed for i stedet for opsigelsen at vælge en fratrædelsesaftale
    - Fritstilling
    - 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse
    - Ingen modregning”

De vilkår, der var beskrevet i plancherne, kom til at gælde uændret ved afskedigelserne.

Afskedigelserne fandt sted den 26. november 2013, hvor de 12 medarbejdere fik udleveret en opsigelse og en fratrædelsesaftale samt et bilag om outplacement og et ”Q&A” skema med en række spørgsmål og svar til opsigelserne og fratrædelsesaftalerne.

Af opsigelsen fremgik bl.a.:

”Opsigelse

...

Det er med beklagelse, at vi ser os nødsaget til at opsig dig med baggrund i virksomhedens forhold. Siden overdragelsen af kontanthåndteringen fra bankerne har BKS løbende arbejdet med at optimere og rationalisere driften i Erhvervsindbetalinger og Sedler med henblik på en fortsat effektivisering af den daglige drift. Det betyder desværre også at vi i disse områder, som en nødvendig konsekvens heraf, må konstatere, at der ikke er behov for det samme antal



ansatte, hvilket nødvendiggør en nedbemanding.

Jf. Funktionærloven har du 4 måneders opsigelse. Du fratræder således BKS den 31. marts 2014. Du skal møde på arbejde i opsigelsesperioden.

I henhold til overenskomstens bestemmelser om afbødeforanstaltninger tilbyder BKS dig et outplacementforløb hos Hartsmanns. Såfremt du ønsker dette, bedes du meddele det til HR konsulent Jette Clavel senest den 4. december 2013 ... Derudover vil du være berettiget til en godtgørelse på en måneds løn, såfremt du ikke har opnået anden beskæftigelse ved ansættelsens ophør. Du bedes derfor informere HR umiddelbart efter fratrædelsen, såfremt du ikke har indgået aftale om eller har fået anden beskæftigelse ved opsigelsesperiodens udløb. ”

Af fratrædelsesaftalen fremgik bl.a.:

”*Fratrædelsesaftale*

...

Vi bekræfter hermed, at vi d.d. har indgået en aftale om fratrædelse på følgende vilkår:

Du fratræder BKS med 6 måneders varsel til fratrædelse den 31. maj 2014.

Du er fritstillet fra d.d. og skal ikke møde på arbejde mere. Du oppebærer løn og pension i fritstillingsperioden uanset, om du tiltræder i nyt job i fritstillingsperioden.

I forbindelse med din fratrædelse den 31. maj 2014 modtager du en fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneds løn, jf. Funktionærlovens § 2a.

Ifølge overenskomstens § 88 modtager du derudover ved din fratrædelse en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Desuden indbetaler vi på din pensionsordning et beløb svarende til 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag.

Derudover modtager du ved din fratrædelse en ekstra godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Al afregning sker således ved din fratrædelse den 31. maj 2014.

...

Ovennævnte aftale er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav som kan rejses i forbindelse med ansættelsens ophør, herunder krav efter lovgivningen om lige- og forskelsbehandling.



Såfremt aftalen modtages underskrevet i BKS senest den 28. november 2013, vil den erstatte opsigelse dateret og udleveret til dig den 26. november 2013.”

Alle 12 medarbejdere valgt at indgå fratrædelsesaftalen.

Den 28. november 2013 anmodede FTF på vegne af Finansforbundet om afholdelse af et fællesmøde med Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Af fællesmødebegæringen fremgik bl.a., at de opsagte medarbejdere hos BKS, som indgik en egentlig fratrædelsesaftale, ifølge det oplyste ikke fik tilbudt et outplacementforløb, og at Finansforbundet betragtede BKS' adfærd som et brud på overenskomsten.

Den 16. december 2013 blev fællesmøde afholdt mellem FTF, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og BKS. Af fællesmødereferatet fremgik bl.a.:

”FTF anførte, at BKS havde overtrådt Standardoverenskomstens aftale om afbødeforanstaltninger ved ikke at tilbyde outplacement til de medarbejdere, som indgik en fratrædelsesaftale.

FTF opfordrede FA til at anerkende det begåede overenskomstbrud og pålægge virksomheden at overholde overenskomsten.

FA afviste, at overenskomsten var overtrådt. Man henviste til, at BKS i opsigelsesskrivelserne havde tilbudt outplacement efter reglerne til samtlige opsagte. At medarbejderne selv havde valgt en fratrædelsesaftale på andre vilkår indebærer ikke et overenskomstbrud. FA kunne derfor ikke anerkende det begåede overenskomstbrud. ”

### **Overenskomstgrundlaget**

Aftalen om afbødeforanstaltninger blev indgået som en midlertidig aftale for overenskomstperioden 1. april 2012 til 31. marts 2014. I forbindelse med forhandlingerne stillede Finansforbundet bl.a. krav om, at afskedigede medarbejdere skulle tilbydes et outplacementprogram.

I aftalen om afbødeforanstaltninger hedder det bl.a.:

*”Afbødeforanstaltninger*

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2012 til 31. marts 2014.



### *1. Formål*

Det er hensigten, at aftalen skal gøre processen ved de pågældende strukturelle tilpasninger enklere og mere smidig. Samtidig med at sektoren ønsker at afbøde virkningen af afskedigelserne, og give medarbejderne gode betingelser for at og komme videre i deres arbejdsliv.

### *2. Aftalens omfang*

Aftalen dækker fastansatte medarbejdere, der opsiges med begrundelse i virksomhedens forhold.

Aftalen beskriver de vilkår, opsagte medarbejdere tilbydes, med mindre medarbejderne i forvejen er omfattet af aftaler, der økonomisk samlet set er gunstigere end denne aftale.

...

### *4. Lokale drøftelser*

Virksomheden og den Faglige repræsentant drøfter foruden antallet af opsigelser og processen, hvilke vilkår der skal være gældende for opsigelserne, herunder:

- a) Mulighed for fritstilling samt evt. mulighed for at tage arbejde i konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden
- b) Mulighed for modregning efter Funktionærlovens § 3
- c) Mulighed for, at virksomheden stiller økonomi til rådighed for medarbejdere(n) til brug for erhvervsrelevant uddannelse, idet det skal sikres, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde
- d) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. ferieloven, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget på feriekort
- e) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. overenskomsten, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt
- f) Mulighed for, at evt. tilgodehavende omsorgsdage jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder,



hvis det lokalt er aftalt at holde omsorgsdage uden for timebanken)

- g) Mulighed for, at evt. tilgodehavende merarbejde, jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde merarbejde uden for timebanken eller hvis merarbejde efter aftale ikke betales)
- h) For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

### 5. Fratrædelsesvilkår

Uanset om der er pligt til at føre forhandlinger i henhold til punkt 3 og 4 gælder følgende fratrædelsesvilkår, hvis der på grund af virksomhedens forhold afskediges en flæthed af medarbejdere inden for en periode på 30 dage:

...

- c) Der tilbydes et outplacementprogram, der lever op til principperne i finanssektorens kodeks for god outplacement, ... og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen. Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Outplacementprogrammet skal have en værdi af mindst 25.000 kr. incl. moms”

I finanssektorens kodeks for god outplacement hedder det bl.a.:

”Finanssektorens kodeks indeholder retningslinjer, som en virksomhed som minimum bør efterleve ved tilbud om outplacement.

Disse etiske retningslinjer vil give en vis beskyttelse af medarbejderen og ikke mindst give den enkelte ro til at overveje sin situation, inden den pågældende skal tage stilling til, om outplacement ønskes.”

Aftalen om afbødeforanstaltninger er blevet forlænget uden ændringer for overenskomstperioden 2014-2017.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Benny Fejerskov, Marianne Kjær, Mariane Dissing og Jane Dam Eefsen.



Bent Fejerskov har forklaret bl.a., at han har været ansat som kørselsmedarbejder i BKS i ca. 3 år. Tidligere var han ansat i Provinsbanken og Danske Bank, hvor han var tillidsmand. Han har været formand for personaleforeningen i BKS siden marts eller april 2013.

Der skulle afskediges 12 medarbejdere i BKS, hvoraf 11 var medlemmer af Finansforbundet. Han fik udleveret plancherne om drøftelser mellem BKS og faglig personaleforening på et møde med deltagelse af direktøren og HR for BKS samt næstformanden for personaleforeningen. På mødet blev plancherne gennemgået. Ifølge referatet af fællesmødet den 16. december 2013 fandt mødet sted den 12. november 2013, og han husker det også sådan, men har ikke noteret det i sin kalender. Han var ikke med til at udarbejde plancherne.

Han stillede spørgsmål til, hvorfor outplacement ikke var med i fratrædelsesaftalen. Svaret var, at vilkårene ikke kunne ændres, og at der ikke var mulighed for at få outplacement ind i fratrædelsesaftalen. Det lå i kortene, at der ikke var mulighed for ændringer.

Han havde på det tidspunkt været formand for personaleforeningen i BKS i ca. ½ år. Han var ikke bekendt med, hvad aftalen om afbødeforanstaltninger indebar, og han var ikke opmærksom på at gøre indsigelse imod manglende outplacement. Han havde ikke tidligere som tillidsmand beskæftiget sig med afskedigelser og havde ikke haft lejlighed til at bruge aftalen om afbødeforanstaltninger. Han havde fået uddannelse om overenskomsten, men overenskomsten er omfattende, og han kan den ikke udenad. Han kan ikke huske, om der havde været et uddannelsesforløb om afbødeforanstaltninger.

I perioden indtil den 26. november 2013 havde han ikke mulighed for at drøfte vilkårene med BKS, og de vilkår, der blev skitseret den 12. november 2013, kom til at gælde uændret over for de opsagte medarbejdere.

Den 18. november 2013 fik han navnene på de medarbejdere, der skulle opsiges, og han sendte samme dag navnene til Finansforbundet. Først den 21. november 2013 afleverede han plancherne til Finansforbundet.

Han talte med Finansforbundet om drøftelserne om plancherne og fik at vide, at det var et krav, at outplacement skulle indgå også i fratrædelsesaftalen. Han fik også en mail fra Finansforbundet om, at han skulle være opmærksom på afbødeforantaltninger og outplacement, men han husker ikke hvornår. Inden opsigelserne fandt sted, talte han med HR om outplacementvilkåret. Han kan ikke huske hvornår og kan ikke decideret huske samtalen, men han er sikker på, at han havde en dialog med HR, idet det er sådan, han normalt ville





Han var selv til stede ved de opsigelser, der fandt sted i Glostrup, hvor 4 personer skulle opsiges. 1 person var sygemeldt og var ikke til stede, og det var vist denne person, der ikke var medlem af Finansforbundet. De opsagte medarbejdere fik udleveret opsigelsen og fratrædelsesaftalen samt bilagene om spørgsmål og svar samt outplacement. At outplacement kun var en del af opsigelsen, blev gjort klart på den måde, at outplacement fremgik af opsigelsen, men ikke af fratrædelsesaftalen. Det blev ikke drøftet, hvad dette indebar, idet fokus for de opsagte medarbejdere på det tidspunkt var på noget andet end outplacement. Senere samme dag talte han med de opsagte medarbejdere om opsigelsen og fratrædelsesaftalen. De 11 personer, som var medlem af Finansforbundet, ønskede fratrædelsesaftalen for at kunne fratræde med det samme, og de fik derfor ikke tilbudt outplacement.

Marianne Kjær har forklaret bl.a., at hun har været ansat som chefforhandler i Finansforbundet i 4 år. Hun var med til at forhandle aftalen om afbødeforanstaltninger i 2012. Aftalen har til formål at forenkle processen. Desuden var det væsentligt for Finansforbundet at sikre et sæt minimumsvilkår, og outplacement lå Finansforbundet meget på sinde. Outplacement har også været praksis før 2012, fordi mange har skullet finde ny ansættelse uden for branchen. Hun bliver ikke sjældent kontaktet af faglige repræsentanter, som gerne vil konvertere værdien af outplacementprogrammet på 25.000 kr. til uddannelse, men det er Finansforbundet helt afvisende overfor. Pkt. 4 i aftalen om afbødeforanstaltninger indeholder vilkår, som kan vælges til. Pkt. 4 kan opfattes som en spiseseddel med vilkår, som kan forhandles lokalt, men som arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at give.

Der er ikke mulighed for at konvertere outplacement. Hun opfatter det sådan, at hvis der er tale om afskedigelse af en flæthed af medarbejdere, er det et minimumsvilkår, at der skal være tilbud om outplacement. I denne sag var tilbuddet om outplacement ikke tilstrækkeligt, fordi den enkelte medarbejder ikke havde rådigheden. Der er tale om omgåelse af vilkåret om outplacement, idet fritstilling skal forhandles som et supplement. En fratrædelsesaftale kan være legal, hvis den ikke træder i stedet for opsigelsen, for eksempel ved en frivillig fratrædelsesaftale, som kommer før opsigelserne.

Den 18. november 2013 orienterede Finansforbundet sit beredskab og udsendte standardmails, hvilket er fast procedure, når forbundet bliver gjort bekendt med forestående masseafskedigelser. Den 21. november 2013 blev plancherne om drøftelser i BKS scannet ind hos Finansforbundet. Finansforbundet var da bekendt med, hvornår afskedigelserne skulle finde sted. Finansforbundet betragtede ikke plancherne som endelige vilkår, da det fremgår, at



der var tale om drøftelser, men ikke færdige aftalevilkår. Hun har ikke fantasi til at forestille sig, at der ikke var en dialog med Benny Fejerskov om, at det ville være i strid med aftalen om afbødeforanstaltninger ikke at tilbyde outplacement.

Finansforbundet har i visse tilfælde aktivt godkendt en individuel valgmulighed med hensyn til at konvertere outplacement, så længe den pågældende ikke som helhed er blevet stillet ringere. Der har været tale om enkeltsager vedrørende personer, som f.eks. havde nået pensionsalderen eller fået andet job, og som ikke ville have glæde af outplacement. Nordeas masterkoncept til en fratrædelsesaftale er klart i strid med aftalen om afbødeforanstaltninger. Hun mener, at Nordeas fratrædelsesaftale er blevet rettet. Tilfældet med Finanssektorens Uddannelsescenter er parallel med denne sag. Der var tale om, at den lokale tillidsrepræsentant var lige lovlig frisk til at indgå en aftale, som han ikke havde rådighed over.

Aftalen om afbødeforanstaltninger blev ikke forhandlet, da den blev fornyet. Finansforbundet mener, at aftalen er meget klar.

Mariane Dissing har forklaret bl.a., at hun er direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Hun deltog i forhandlingerne i 2012, ikke i arbejdsgrupperne, men ved "det store bord". De diskuterede længe, hvad der skulle ske, og blev enige om aftalen om afbødeforanstaltninger, herunder at der ved afskedigelse skal tilbydes outplacement. Det blev ikke drøftet, om outplacement kunne fraviges, hvis arbejdsgiveren gav medarbejderen et bedre tilbud. Mange arbejdsgivere tilbød i forvejen outplacement. Holdningen hos Finanssektorens Arbejdsgiverforening var, at man kunne se det fornuftige i centrale regler og ensartethed i afbødeforanstaltningerne. Kravet om outplacement skulle forstås som et tilbud, der ikke kan gennemtvinges over for medarbejderne. Der er medarbejdere, som går på pension eller har et job på hånden, og som hellere vil noget andet. Det betyder, at man kan give afkald på outplacement, også til fordel for noget andet.

Hun mener, at aftalen om afbødeforanstaltninger er overholdt, og hun vil tro, at medarbejderne er blevet bedre stillet end ved en ren afskedigelse.

Ved fornyelsen af aftalen om afbødeforanstaltninger var der hurtigt konsensus om at videreføre aftalen uændret.

Jane Dam Eefsen har forklaret bl.a., at hun er jurist og har været HR manager hos BKS siden april 2011. BKS blev stiftet i 2010 af sikkerhedsbranchen og Finansrådet på baggrund af en række røverier i 2007 og 2008. BKS er et sektorselskab med henblik på, at sikkerheden skal



belaste fælles i sektoren, frem for at hver bank skal investere. BKS gik i drift i 2011 med 40 medarbejdere, som blev virksomhedsoverdraget til BKS. Ved udgangen af 2012 havde BKS ca. 450 medarbejdere. Formålet med BKS har bl.a. været at effektivisere og rationalisere antallet af medarbejdere. Afskedigelserne den 26. november 2013 var den første af i alt 6 afskedigelsesrunder, og der er afskediget i alt ca. 100 medarbejdere. Der har været tale om kollektive afskedigelser efter overenskomsten og dermed afskedigelser omfattet af aftalen om afbødeforanstaltninger. Hun var opmærksom på aftalen om afbødeforanstaltninger og tog kontakt til Finanssektorens Arbejdsgiverforening for at få vejledning til at tilrettelægge processen og vilkårene. Hun talte med Fleming Friis Larsen, som rådgav om, at dokumenterne vedrørende opsigelsen og fratrædelsesaftalen var i orden, da der i forbindelse med opsigelse var tilbud om outplacement.

Plancherne om drøftelser mellem BKS og den faglige personaleforening var oplæg til drøftelser. Benny Fejerskov spurgte til muligheden for fritstilling i opsigelsen, men resultatet var, at ledelsen fastholdt, at opsigelse var forbundet med afbødeforanstaltninger, mens fratrædelsesaftalen var forbundet med fritstilling og 1 måneds ekstra løn. Der blev således ikke ændret i oplægget.

BKS havde ikke tidligere haft brug for outplacement og havde derfor inviteret 2 udbydere til en præsentation. De faglige repræsentanter deltog i præsentationen, fordi outplacement er et tilbud til medarbejderne, som deres repræsentanter skal have indflydelse på.

Processen forløb som besluttet, således at drøftelserne med den faglige personaleforening fandt sted den 12. november 2013. Den 21. november 2013 deltog Benny Fejerskov i et møde med BKS' direktør og HR, hvor processen blev gennemgået. Den 25. november 2013 havde hver afdelingsleder et forberedende møde med en tillidsrepræsentant, og det fremgår af en mail, at Benny Fejerskov havde et møde med afdelingsleder Ellen Merrild. Den 26. november 2013 fik alle medarbejdere kollektivt besked om opsigelserne og fik mulighed for at blive i lokalet med en tillidsrepræsentant.

Opsigelserne foregik på 4 lokaliteter, hvor medarbejderne blev bedt om at komme til møde. De fik at vide, at de ville blive opsagt og begrundelsen herfor. Opsigelsesdokumentet blev gennemgået, herunder vilkåret om outplacement og fristen herfor, og de fik bilaget, som beskrev outplacementprogrammet. Medarbejderne blev bedt om at kvittere for modtagelsen af opsigelsen. Derefter blev fratrædelsesaftalen gennemgået, herunder at den ikke indeholdt outplacement. Det blev præciseret, at medarbejderen kun behøvede at gøre noget, hvis han eller hun ønskede fratrædelsesaftalen, idet opsigelsen ellers ville stå ved magt. Medarbejderne fik en frist på to dage til at tage stilling til fratrædelsesaftalen, og de havde mulighed for at



tale med en tillidsrepræsentant og få vejledning fra Finansforbundet.

Hun blev kontaktet telefonisk af Benny Fejerskov den 26. november 2013, efter at opsigelserne var gennemført. Benny havde svært ved at forklare Finansforbundets ankepunkt, og hun bad ham om at sende en mail. Hun er helt sikker på, at det var første gang, hun hørte fra Benny om Finansforbundets indsigelser.

Alle 12 opsagte medarbejdere valgte fratrædelsesaftalen. De fleste vendte hurtigt tilbage herom. To bad om yderligere frist til den 29. november 2013, hvilket blev imødekommet. BKS har ikke fået indsigelser imod fratrædelsesaftalen fra medarbejderne.

BKS' ledelse tog initiativ til fratrædelsesaftalen for at tilgodese medarbejdere, som var tæt på pension eller efterløn, og ud fra en forestilling om, at medarbejderne ikke ville tage imod outplacement, hvis de fik andet job. Tre af medarbejderne var under 50 år, resten var over 50 år. Én var 59 år og to var over 63 år.

Mange ønsker fritstilling, fordi det kan være vanskeligt at møde op på arbejdspladsen efter en opsigelse, og fordi det kan være et fuldtidsjob at søge nyt arbejde. Det kan være en fordel at være fri for at tænke på den arbejdsplads, som man ikke længere skal være en del af. Hun har ikke hørt om, at det skulle være en dårlig ide at give medarbejderne valgmuligheden. Fratrædelsesaftalen har afgjort indebåret et økonomisk tab for BKS i forhold til opsigelsen med outplacement, fordi fratrædelsesaftalen er forbundet med ubetinget fritstilling uden mulighed for at modregne løn, hvis medarbejderen får nyt arbejde i opsigelsesperioden, og uden at BKS kunne benytte sig af medarbejderens arbejdskraft.

### **Parternes argumenter**

FTF for Finansforbundet har navnlig anført, at tilbud om outplacementprogram i henhold til pkt. 5, litra c, i aftalen om afbødeforanstaltninger er et minimumsvilkår, som virksomheden er forpligtet til at give alle opsagte medarbejdere. Hverken dette vilkår eller de øvrige fratrædelsesvilkår i pkt. 5 kan konverteres til andre vilkår, herunder f.eks. vilkårene anført i aftalens pkt. 4. Dette er imidlertid tilfældet i nærværende sag, hvorfor BKS har brudt pkt. 5, litra c, i aftalen om afbødeforanstaltninger ved at undlade at tilbyde et outplacementprogram til de medarbejdere, der indgik en fratrædelsesaftale med BKS. Bod er derfor forskyldt.

Det bestrides, at de fremlagte oplæg til drøftelser de facto dannede grundlag for en forhandling af de vilkår, der var skitseret i oplægget, og der blev ikke foretaget ændringer heri.



Det diskulperer ikke, at andre virksomheder har tilsidesat overenskomstens bestemmelser på dette punkt, og Finansforbundet har på intet tidspunkt accepteret, at en opsagt medarbejder kan få tilbudt en anden ordning uden outplacement, hvis blot vedkommende ud fra en helhedsvurdering ikke stilles ringere end efter aftalen om afbødeforanstaltninger.

Aftalen om outplacement indeholder således et utvetydigt krav om, at alle afskedigede medarbejdere skal tilbydes outplacement i forbindelse med, at de modtager en opsigelse. Finanssektorens Arbejdsgiverforening ifalder organisationsansvar for meddelagtighed ved at afvise at retlede BKS og dermed anerkende overenskomstbrud, og bod er derfor forskyldt.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Bankernes Kontantservice A/S har navnlig anført, at ordlyden af pkt. 5, litra c, i aftalen om afbødeforanstaltninger er, at opsagte medarbejdere skal ”tilbydes et outplacementprogram”. Ordlyden fremgår tilsvarende af referaterne fra forhandlingerne forud for indgåelsen af aftalen. Samtlige 12 medarbejdere, som blev opsagt den 26. november 2013, blev tilbudt et outplacementprogram, som i det hele opfyldte kravene i aftalen om afbødeforanstaltninger. Tilbuddet krævede alene medarbejdernes accept for at kunne påberåbes over for BKS som et løfte, jf. aftalelovens § 1. Det var således op til hver enkelt medarbejder at acceptere eller forkaste tilbuddet, som det ikke kunne pålægges medarbejderne at acceptere.

Ordlyden var ikke til hinder for, at medarbejderne fik et alternativt tilbud, når blot de stod frit med hensyn til at vælge den ordning, der indeholdt outplacement. Dette understreges af, at medarbejderne kun skulle foretage sig noget aktivt, hvis de fravalgte den ordning, der indeholdt outplacement. Medarbejderne fik desuden et oplyst grundlag at træffe beslutningen på.

Tilbuddet om en fratrædelsesaftale stillede medarbejderne mindst lige så gunstigt som opsigelsesordningen med outplacement. Muligheden for at vælge en fratrædelsesordning, hvor outplacement blev konverteret til andre goder, havde forinden været drøftet med personaleforeningen, som ikke havde indsigelser.

Heller ikke Finansforbundet reagerede med indsigelser før efter, at opsigelserne var gennemført. Finansforbundet har i en række lignende tilfælde inden for organisationens medlemskreds aktivt godkendt eller stiltiende accepteret tilsvarende løsninger.

BKS skal under alle omstændigheder frifindes for bodskravet, hvis Finanssektorens Arbejdsgiverforening findes at have pådraget sig organisationsansvar for sin rådgivning af virksomheden. Bod skal i givet fald bortfalde eller fastsættes til en beskeden ordensbod, jf.



arbejdsretslovens § 12, stk. 6, henholdsvis § 12, stk. 5, idet sagen drejer sig om et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Formålet med aftalen om afbødeforanstaltninger er ifølge aftalens pkt. 1 at gøre processen ved de omhandlede afskedigelser enklere og smidigere og at afbøde virkningerne af afskedigelser og give medarbejderne gode betingelser for at komme videre i deres arbejdsliv. Ifølge aftalens pkt. 2 beskriver aftalen vilkår, der skal tilbydes, hvis ikke medarbejderne i forvejen er omfattet af aftaler, der økonomisk samlet set er gunstigere for dem end aftalen om afbødeforanstaltninger.

Det følger af aftalens pkt. 5, litra c, at der skal tilbydes et outplacementprogram, hvis der på grund af virksomhedens forhold afskediges en flerhed af medarbejdere inden for en periode på 30 dage. Parterne er enige om, at afskedigelserne var omfattet af denne bestemmelse, og at BKS derfor skulle tilbyde et outplacementprogram.

I forbindelse med afskedigelserne den 26. november 2013 fik de 12 berørte medarbejdere af BKS udleveret både en opsigelse og en fratrædelsesaftale. Det fremgik af opsigelsen, at BKS i henhold til overenskomstens bestemmelser om afbødeforanstaltninger tilbød et outplacementforløb, mens fratrædelsesaftalen ikke indeholdt et tilbud om outplacement, men bl.a. vilkår om fritstilling med løn og pension i fritstillingsperioden, uanset om medarbejderen tiltrådte nyt job i denne periode, samt vilkår om en ekstra godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Det fremgik af fratrædelsesaftalen, at medarbejderne i givet fald skulle underskrive denne aftale senest den 28. november 2013, og at fratrædelsesaftalen i så fald ville erstatte opsigelsen. Foretog de sig intet, ville opsigelsen således stå ved magt.

Arbejdsretten lægger efter forklaringerne til grund, at vilkårene for henholdsvis opsigelsen og fratrædelsesaftalen blev gennemgået på individuelle – i nogle tilfælde telefoniske – møder med de 12 medarbejdere, og at de medarbejdere, der var medlem af Finansforbundet, fik mulighed for individuelle samtaler med en tillidsrepræsentant, før de skulle beslutte, om de foretrak at indgå fratrædelsesaftalen.

Arbejdsretten finder, at BKS ved opsigelserne opfyldte kravet i aftalens pkt. 5, litra c, om, at de afskedigede medarbejdere skulle tilbydes et outplacementforløb. Arbejdsretten finder endvidere, at det ikke følger af ordlyden af aftalen om afbødeforanstaltninger eller kan antages at følge af aftalens formål, at det var i strid med aftalen, at medarbejderne også fik



mulighed for at vælge at indgå en fratrædelsesaftale, som ikke indeholdt et tilbud om outplacement, men nogle andre fordele. Arbejdsretten lægger herved vægt på, at der var tale om et reelt tilbud om outplacement, idet det må lægges til grund, at BKS ikke forsøgte at overtale medarbejderne til at vælge fratrædelsesaftalen.

BKS har herefter ikke begået brud på aftalen om afbødeforanstaltninger og skal derfor frifindes.

*Thi kendes for ret:*

Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Bankernes Kontantservice A/S frifindes.

FTF for Finansforbundet skal betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs