

Kendelse
af
26. februar 2010
i
faglig voldgiftssag FV2009.0219:

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

DI
for
Smurfit Kappa Danmark A/S
(advokat Karsten Almosetoft)

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen drejer sig om virksomhedens kursustilbud i forbindelse med dens lukning – spørgsmålet er, om virksomheden i strid med overenskomsten dels har lukket af for medarbejdernes individuelle selvvalg dels har udelukket valg af kurser uden refusion fra VEU/Emballageindustriens Uddannelsesfond, og om virksomheden ved kursustilrettelæggelsen har tilsidesat aftalte procedurer i en lokalaftale.

Spørgsmålene under sagen er, om den indklagede virksomhed har begået brud på Overenskomstens §§ 22, 77 og 86 samt Lokalaftale nr. 15 og derfor skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod.

Det har klager nedlagt **påstande** om. Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen er forhandlet den 11. februar 2010 for en **faglig voldgiftsret** med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som formand og **opmand**. Voldgiftsretten har i øvrigt været sammensat med forhandlingssekretær Pia Maul Andersen, 3F Industrigruppen, og forhandlingssekretær Peter Andersen, 3F Industrigruppen, underdirektør Sanne Claudius Stadil, DI og advokat Marianne Lage, DI

Der er under forhandlingen afgivet forklaringer af forhandlingssekretær Peter Andersen, 3F, og de tidligere tillidsrepræsentanter på virksomheden, Leif Larsen og Hans Chr. Madsen, samt fabriksdirektør Peter Høgh Jensen og fabrikschef Knud Erik Frederiksen, Smurfit Kappa Danmark A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at der kan udarbejdes kendelse som angivet i arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

Sagens overenskomstmæssige baggrund

Der er i **parternes overenskomst** bestemmelser om Emballageindustriens Uddannelsesfond i § 85 og om Emballageindustriens Uddannelses- og Kompetencefond i § 86. Efter § 86 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet årligt ret til op til ”2 ugers selvvalgt uddannelse,

der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for emballageindustrien eller Dansk Industris område”. Overenskomstparterne bestyrer i fællesskab fonden, som den enkelte medarbejder kan søge en støtte hos – virksomheden skal skrive under på, at vedkommende kan få fri, og får 85 % af lønnen refunderet. Efter § 85 er det virksomheden, som kan søge om støtte – ansøgninger er typisk vedtaget i SU.

Efter § 77 har ansatte med mindst 9 måneders anciennitet ret til mindst ”2 ugers frihed om året til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden” – med løn. Der er typisk tale om kurser, parterne er enige om efter § 85, som de administrerer i fællesskab. Der kan dog også være tale om kurser, hvorom der på en virksomhed mellem de lokale parter er enighed.

Efter § 22 har medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til at deltage i ”et relevant kursus”, hvis varighed højst kan andrage 2 uger. Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Kun kursusdeltagelse ikke finde sted i opsigelsesperioden, er der tilsvarende ret til – på visse betingelser – at deltage i kurset inden for 56 dage efter fratrædelse.

Virksomhedens Lokalaftale nr. 15 af 18. februar 2003 vedrører uddannelse og er sålydende:

”Alle medarbejdere på CorrPack forventes at deltage i de kurser, der tilbydes.

CorrPack dækker den enkelte medarbejders udgifter i forbindelse med deltagelse i kurser. Endvidere udbetales der lommepenge, kr. 35,00 pr. dag.

Dette betyder, at medarbejderen får fuld løndækning ved deltagelse i de kurser, som virksomheden udbyder.

Udgangspunktet for CoorPacks uddannelsesplaner er de brancherelaterede kurser, der udbydes.

Sideløbende kan der blive etableret andre kurser, der mere målrettet sigter på områder, der er gavnlige for den enkelte medarbejder, som CorrPack kan have gavn af, at medarbejderen deltager i. Dette sker i samarbejde med lønudvalget samt de berørte medarbejdere.

Der sendes ikke medarbejdere på kursus i sommerperioden fra 01.06. – 31.08. Afvigelser fra ovenstående kan dog forekomme, hvis det aftales i lønudvalget.

Ansvar for udarbejdelse af kursusplaner ligger i lønudvalget, hvor der ligeledes aftales evt. nye kursustiltag.

Det er lønudvalget, der administrerer rammerne for uddannelse.”

Aftalen er en fornyelse af tidligere. Der har således i mange år på fabrikken været et lønudvalg, som administrerede overenskomsten og lokalaftaler, og som stod for virksomhedens uddannelse og for at tilrettelægge den, så det passede med virksomhedens drift. Lønudvalget bestod på det seneste af fabrikschef Knud Erik Frederiksen, værkfører Bent Bach Sørensen og de to tillidsrepræsentanter.

Sagsforløbet

Selskabet forudså i efteråret 2008 at ville have overkapacitet og manglende mulighed for sædvanlig beskæftigelse med produktion på fabrikken i Vejen i foråret 2009. Ledelsen begyndte i november 2008 at undersøge mulighederne for at sende medarbejderne på kursus og udarbejdede successivt i november og december en omfattende plan herfor. Da mange virksomheder på grund af krisen havde behov for uddannelse, var kursusmarkedet presset, hvorfor ledelsen foretog en integreret planlægning og bestilling af kurser. Op mod jul 2008 fandt selskabet det nødvendigt at lukke fabrikken i Vejen. Det blev meddelt på et SU-møde den 5. januar 2009 og dagen efter til alle medarbejdere i Vejen på et orienteringsmøde. Virksomheden havde da 54 time-lønnede medarbejdere i produktion og vedligehold.

Der blev herefter gået frem i overensstemmelse med lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang og i den forbindelse etableret et forhandlingsudvalg bestående af fabriksdirektør Peter Høegh Jensen, fabrikschef Knud Erik Frederiksen, Anette Jakobsen som funktionærrepræsentant og de 2 tillidsrepræsentanter. Forhandlingsudvalget afholdt møder den 6. og 7. januar 2009 – på det sidste møde var der ifølge referatet enighed om, at forhandlingerne ”afsluttes pr. d.d. og de nødvendige handlinger vedr. afvikling af fabrikken igangsættes pr. omgående”.

Det hedder i referatet af det første møde i forhandlingsudvalget bl.a.:

”PHJ [Peter Høegh Jensen] tilføjede, at den nuværende ordresituation gør, at der er planlagt uddannelse af medarbejdere, således at der er en proaktiv tilgang for de kommende udfordringer, hvilket også tidligere har været drøftet. PHJ oplyste, at der pt. er reserveret plads til 20 medarbejdere på forskellige uddannelser/kurser. KEF [Knud Erik Frederiksen] oplyste eksempler på kursusindhold til LL [Leif Larsen]. Der tilbydes IT-kursus, og kursus i produktionskompetencer. (LEAN, 6 Sigma) LL kommenterede på, at der kunne være andre ønsker omkring andet indhold i kurserne. HM [Hans Madsen] bad KEF undersøge muligheden for at tage truck certifikater.”

Referatet er underskrevet af samtlige mødedeltagere, og i overensstemmelse med indholdet lægges det til grund, at ledelsen på mødet meldte klart ud, at den havde lagt detaljerede uddannelsesplaner for medarbejderne. Da der i den forbindelse blev gjort rede for sådanne detaljer i indholdet, at planen må antages at have været til stede, lægges det til grund, at planen, som den da så ud, var fremme på mødet, selv om tillidsrepræsentanterne har forklaret, at de først fik den en uges tid senere på mail.

Der blev fulgt op på ønsket om truckkurser til forhandlingsudvalgsmødet dagen efter. Det hedder i referatet herfra:

”Vi har fået lovning på 5 truck kurser der kan igangsættes pr. 090309”.

På et møde den 8. januar 2009 gav tillidsrepræsentanterne udtryk for et ønske om at få alle ansatte kompetenceafklaret – noget, som kan foregå på et AMU-kursus. Efter forskellige undersøgelser og drøftelser blev det besluttet – som et pilotprojekt – at sende 5 medarbejdere til kompetenceafklaring. De blev udvalgt af tillidsrepræsentanterne. Det viste sig, at kun 2 af de udvalgte mødte frem, og ledelsen fandt efterfølgende ikke, at der var afdækket behov for noget væsentligt andet end det, der var sat i gang – og sikret plads til i et overbooket marked. Dertil kom, at markedet var lukket – der var ikke andre muligheder for så mange medarbejdere.

Den 27. januar 2009 meddelte ledelsen ved opslag medarbejderne, hvem der skulle på hvilke kurser i hvilke uger, bl.a. 16 personer på Rep. og vedligehold i ugerne 7 og 8, 8 personer på IT-kursus i uge 8, 6 personer på truckkursus i uge 11, med angivelse af navnene på deltagerne og ”Mødested: AMU Centeret kl. 08.00 i kantinen”.

Knud Erik Frederiksen har forklaret, at af konkrete henvendelser om andre kurser fik de kun en – fra Daniel Jensen, der gerne ville på truckkursus. Det kunne først lade sig gøre i uge 9.

Efter opslaget protesterede Leif Larsen i en mail af 2. februar 2009 over for ledelsen: ”Det er vores opfattelse, at de opstillede kursusplaner for de kommende uger sker i strid med vores lokalaftaler samt Emballageoverenskomsten. Jeg skal derfor anmode om, at lønudvalget hasteindkaldes ...”

Foranlediget af Knud Erik Frederiksens svar samme dag – ”Hvor ligger problemet” – skrev Leif Larsen i en mail af 4. februar 2009:

”Det er vores opfattelse at kursustilrettelæggelse og planlægning hører under lønudvalget, hvilket ikke er sket. Det er desuden vores opfattelse, at det i den konkrete situation på CorrPack er nødvendig, at der tages udgangspunkt i den enkeltes behov i forhold til muligheden for ny beskæftigelse.

Den af ledelsen opsatte kursusplan har alene til formål at holde lønomkostningerne nede. Vi ønsker, at planen skal opfylde de ønsker den enkelte måtte have i henhold til overenskomsten vedr. kursus under opsigelse samt kompetencefonden bestemmelse vedr. kurser.”

Af den fortsatte mailkorrespondance mellem Leif Larsen og Knud Erik Frederiksen fremgår, at der blev holdt et lønudvalgsmøde den 4. februar 2009, og at der ikke kunne opnås enighed om et referat.

I en mail af 13. februar 2009 fra Knud Erik Frederiksen til Leif Larsen hedder det bl.a.:

”Omkring kurser, har jeg tilkendegivet at jeg ikke har overholdt lokalaftale 15 på mødet.”

Leif Larsen har forklaret, at Knud Erik Frederiksen indrømmede dette på lønudvalgsmødet den 3. februar 2009. Knud Erik Frederiksen har forklaret, at det er rigtig nok, men han sagde også, at det var rendyrket formalisme – de havde jo talt om uddannelsesplanen på møderne den 6. og 7. januar 2009 nøjagtig de samme mennesker, bortset fra værkføreren, så hvad skulle det gøre godt for.

Der blev holdt lønudvalgsmøder den 25. februar 2009 og 4. marts 2009, hvor medarbejdersiden gentog ønskerne om individuelle kursustilbud. I referatet af det sidste møde hedder det bl.a.:

”Peter [Høegh Jensen] fremlagde ved mødets start en redegørelse vedr. de drøftet han havde haft med Carsten Almosetoft vedr. sagen. Det fremgik af den redegørelse, at koncernen og branchen er hårdt presset, og at han nøje havde overvejet, hvad en løsning lokalt ville have af omkostninger for koncernen sammenholdt med en afgørelse i arbejdsretten.”

Peter Høegh Jensen har herom forklaret, at det ikke er hans ordvalg. Hvad han på mødet gav udtryk for, var, at de havde sat rigtig meget i gang efter at have undersøgt i hele kongeriget, hvad der var af muligheder for kurser, og været imødekommende over for alle de ønsker, der var fremkommet – de havde ikke nægtet nogen noget – han kunne derfor ikke forestille sig, at de ikke havde gjort alt, hvad der kan forlanges.

Efter Lønudvalgsmødet den 4. marts 2009 meddelte ledelsen dagen efter medarbejderne følgende i et opslag:

”Vedrørende Kurser / Selvvalgt Uddannelse.

Såfremt de af virksomheden tilbudte kurser ikke opfylder ens ønsker til efteruddannelse, er det muligt at benytte Selvvalgt Uddannelse.

Dette betyder at man selv skal:

- finde egnede kurser
- tidspunkt for afholdelse
- medbringe korrekt ansøgningsskema udfyldt til virksomheden

Regler og retningslinjer er blevet undersøgt, og vejledning er vedhæftet dette brev.

Som det fremgår af vejledningen, står det alle medarbejdere helt frit at ansøge om selvvalgte kurser i forhold til gældende aftale.

Virksomheden vil så tilpasse de allerede tilbudte kurser herefter.

Er man i tvivl om regler for Selvvalgt Uddannelse, kan man kontakte:

...”

Det udløste ikke henvendelse om individuelle kurser fra nogen medarbejder. Torsdag den 26. marts 2009 fik Peter Høegh Jensen en mail fra den lokale 3F-næstformand, som bl.a. spurgte til

muligheden for, at nogle medarbejdere kunne komme på § 22-kursus, der skulle starte om mandagen, og i den forbindelse skrev:

”Jeg skal beklage, at der skal reageres så hurtigt, men det med kursus, er pt. mulighederne kunst.”

Ud af de 6, det drejede sig om, var der 3-4, der trådte ud af det, de var i gang med i Kolding, for at deltage i noget andet i Esbjerg.

Opmandens bedømmelse

Klagers påstand om brud på Overenskomstens §§ 22, 77 og 86 bygger i første række på den opfattelse af forløbet, at ledelsen ensidigt har dikteret, hvad medarbejderne skulle deltage i af kurser, og lukket af for selvvalgt uddannelse, hvilket er i strid med bestemmelsernes elementer af selvvalg.

Det må efter bevisførelsen imidlertid lægges til grund, at ledelsen – fornuftigt nok, situationen på kursusmarkedet taget i betragtning – havde lavet en detaljeret plan med foretagne reservationer med henblik på at have noget, der kunne realiseres. Det må endvidere lægges til grund, at inden planen blev slået op, var den i realiteten blevet drøftet med tillidsrepræsentanterne, hvis ønske om truckkurser var blevet imødekommet, og hvis ønske om kompetenceafklaring var blevet imødekommet i form af et pilotprojekt, og som først efter planens opslag gjorde indsigelse mod dens indhold i forhold til overenskomst og lokalaftale

Hertil kommer, at en virksomheds kursusplan ikke kan begrænse den enkelte medarbejders selvvalg-rettigheder efter Overenskomsten. Intet havde været til hinder for, at tillidsrepræsentanterne havde insisteret på et opslag om selvvalgt uddannelse i forbindelse med opslaget af planen eller selv havde lavet et opslag derom.

Det er på denne baggrund opmandens bedømmelse, at virksomheden ikke i det beskrevne forløb har begået brud på Overenskomstens §§ 22, 77 og 86 ved at lukke af for selvvalgt uddannelse.

Klagers påstand om brud på disse overenskomstbestemmelser støttes i anden række på, at virksomheden kun ville acceptere VUE/fondsstøttede kurser.

Der er imidlertid ikke ved de afgivne forklaringer ført bevis for, at ledelsen skulle have meddelt, at medarbejderne kun kunne komme på VUE/fondsstøttende kurser, og der er ikke fremkommet andet til underbygning heraf.

Virksomheden frifindes herefter for påstanden om brud på Overenskomstens §§ 22, 77 og 86.

Klagers påstand om brud på Lokalaftale nr. 15 støttes på, at den deri aftalte procedure for udarbejdelse af kursusplaner og administration af kursusaktiviteter ikke var fulgt, da virksomheden slog kursusplanerne op den 27. januar 2009.

Det må da også lægges til grund, at der først blev holdt møde i Lønudvalget om kursusplanen efter dens opslag. Det må imidlertid også lægges til grund, at planen, inden den blev slået op, i realiteten var blevet drøftet på møder med deltagelse af ledelsen og de to tillidsrepræsentanter. Planen var fremme på mødet den 6. januar 2009, og der blev på efterfølgende møde i januar 2009 – inden opslaget – forhandlet og indgået aftale om at pilotprojekt vedrørende kompetenceafklaring, uden at dette udløste nogen indsigelse for tillidsrepræsentanterne med begæring om behandling i Lønudvalget.

Det er på denne baggrund opmandens bedømmelse, at der foreligger et brud på Lokalaftale nr. 15. Ledelsen burde ikke blot have taget planen med på forhandlingsudvalgsmøderne, som havde et helt andet fokus, men have indkaldt Lønudvalget og taget planen frem til særskilt drøftelse dér.

Under hensyn til det i øvrigt anførte om det begåede bruds karakter – og med bemærkning om, at beregningerne i sagens bilag Q er uden relevans for udmåling af bod for det begåede Lokalaftalebrud - fastsættes boden til 25.000 kr.

Herefter bestemmes:

Smurfit Kappa Danmark A/S skal for brud på Lokalaftale nr. 15 inden 14 dage betale en bod på 25.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.

I øvrigt frifindes Smurfit Kappa Danmark A/S.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl