

Protokollat i faglig voldgift

HK Privat
(advokat Kirstine Emborg Bünnemann)
mod
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
for
Berlingske Avistryk A/S
(advokat Hans Henrik Christiansen)
(fortolkning af aftale om fritstilling af opsagte medarbejdere)

Den 13. oktober 2010 afholdtes mundtlig forhandling i ovennævnte sag med Anita Reichardt, HK Privat, Leif Liljebjerg, HK Sjælland, advokat Pia Rude Truelsen og advokatfuldmægtig Katja Holbech Mårtensen som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand. Forhandlingen foregik i Pressens Hus, Skindergade 7, 1159 København K

Klagerne nedlagde følgende påstand:

”Indklagede, Berlingske Avistryk, skal anerkende, at lokalaftale af 18. december 2008 om afspadsring og fritstilling i opsigelsesperioden skal forstås således, at alle medarbejdere er fritstillet efter uge 10, uanset om medarbejderne har ferie eller afspadsring til gode.”

De indklagede nedlagde påstand om frifindelse. .

Der blev givet forklaringer af næstformand i HK/Privat Bjarne Nielsen, tidligere adm. direktør for Berlingske Avistryk A/S Jørn Aagaard og forhandlingsdirektør Thomas Rønnow.

Sagen blev procederet.

Efter de partsudpegede voldgiftsmedlemmers votering tilkendegav opmanden, at en opmandskendelse ville gå ud på frifindelse af de indklagede.

Opmanden gav følgende begrundelse for dette resultat:

”Sagen drejer sig om fortolkningen af en passus i en aftale af 18. december 2008 indgået i forbindelse med en rekonstruktion af den indklagede virksomhed (i det følgende betegnet ”aftalen”), som lyder således:

”For de indklagede medarbejdere (HK og 3F), hvis opsigelsesperiode løber ud over udgangen af uge 10, er der aftalt, at de fritstilles på følgende vilkår:

Al restferie (det vil sige al optjent ferie frem til og med optjeningsåret 2007) afvikles så vidt muligt inden fratræden. Derefter deles en eventuel resterende opsigelsesperiode ligeligt mellem afspadsring med fradrag i tilgodehavende afspadsring og frihed med løn uden fradrag i afspadsringstilgodehavende.”

Sagen drejer sig om, hvorledes der skal forholdes med de medarbejdere, der ikke havde så meget restferie eller afspadsering til gode, at restferien eller afspadseringen kunne dække den del af opsigelsesperioden, som ikke var dækket af den frihed med løn, som arbejdsgiverparten i henhold til aftalen skulle yde. .

Det fremgår ikke direkte af aftalens ordlyd, hvorledes dette spørgsmål skal besvares. Navnlig kan man ikke alene ud fra aftalens udtryk "fritstilles" slutte sig til, at de pågældende medarbejdere skulle have krav på fuld løn i hele opsigelsesperioden, idet det udtrykkeligt er angivet, at fritstillingen skete på "*følgende vilkår*", og det er netop aftalens formulering af disse vilkår, der har givet anledning til den uoverensstemmelse, som sagen handler om. Det bemærkes herved, at der er aftalt fritstilling (med løn) for alle medarbejdere i et eller andet omfang, idet arbejdsgiveren i hvert fald har påtaget sig at yde frihed med løn i en vis periode, nemlig halvdelen af den opsigelsesperiode, der løber ud over udgangen af uge 10.

Endvidere kan det efter forklaringerne i voldgiftsretten lægges til grund, at arbejdsgiverparten ved indgåelsen af aftalen (fejlagtigt) var gået ud fra, at samtlige medarbejdere havde tilstrækkelig restferie eller afspadsering til gode til, at halvdelen af opsigelsesperioden kunne være dækket på denne måde.

Det lægges herefter til grund, at parterne ikke i aftalen tog stilling til, hvorledes de medarbejdere, der ikke havde så meget restferie eller afspadsering til gode, at restferien eller afspadseringen kunne dække halvdelen af opsigelsesperioden, skulle behandles.

Uden nogen aftale ville medarbejderne have været forpligtet til at stille deres arbejdskraft til rådighed i hele opsigelsesperioden i det omfang, de ikke havde ferie eller krav på afspadsering. . Aftalen må forstås således, at arbejdsgiverparten accepterede at yde medarbejderne frihed med løn i halvdelen af opsigelsesperioden, jf. udtrykket "Derefter **deles**. en eventuel opsigelsesperiode ligeligt mellem afspadsering med fradrag af tilgodehavende afspadsering". Jeg finder ikke efter de foreliggende oplysninger eller forklaringerne i voldgiftsretten grundlag for at fastslå, at arbejdsgiverparten skulle have tilbudt mere end denne "ligedeling". Derfor måtte medarbejderne være forpligtet til at stille deres arbejdskraft til rådighed i opsigelsesperioden i det omfang, de ikke havde opsparet restferie eller afspadseringstilgodehavende.

En imødekommelse af klagernes påstand ville i øvrigt indebære, at de medarbejdere, der ikke havde optjent afspadsering eller restferie til at dække halvdelen af opsigelsesperioden, ville blive ligestillet med de medarbejdere, der havde restferie eller afspadsering til gode. Det må have formodningen imod sig, at der skulle være indgået en aftale med en sådan konsekvens."

De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten afsluttede herefter sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse og aftalte, at denne i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 4.

Roskilde, den 1. november 2010

Niels Waage