

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2011.0016

Fagligt Fælles Forbund - Transportgruppen

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

DI Overenskomst I v/ DI (

for Tivoli A/S

(advokat Morten Eisensee)

Uoverensstemmelsen angår, om virksomheden har kunnet udelukke sæsonansatte medarbejdere fra at kunne vælges som arbejdsmiljørepræsentanter, samt om virksomheden har givet de hidtidige sikkerhedsrepræsentanter den fornødne information om væsentlige ændringer af arbejdsmiljøorganisationen.

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. DI for Tivoli A/S skal anerkende, at sæsonansatte er valgbare som arbejdsmiljørepræsentant.
2. De over årsskiftet 2010/2011 gennemførte valg af arbejdsmiljørepræsentanter skal gå om som ikke gyldigt gennemført.
3. DI for Tivoli A/S skal anerkende, at Tivoli A/S ikke har givet medlemmerne af sikkerhedsorganisationen mulighed for at erhverve sig fornøden viden om sikkerhedsarbejdet, jf. bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. juni 2011 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af tidligere sikkerhedsrepræsentant Henrik Larsen, vicedirektør Mogens Ramsløv, arbejdsmiljøleder Jane Bonde og arbejdsmiljøkonsulent Tenna Agergaard Andersen, DI.

Baggrunden for sagen

Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, der trådte i kraft den 17. oktober 2010, blev udstedt i medfør af arbejdsmiljøloven, som den var blevet ændret ved lov nr.508 af 19. maj 2010.

Tivoli A/S ønskede at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen og fandt, at dette bl.a. bedst kunne ske ved at nedskære antallet af medarbejderrepræsentanter fra de hidtidige 16 sikkerhedsrepræsentanter til kun 6 miljørepræsentanter og ved, at sæsonansatte medarbejdere ikke skulle kunne vælges som arbejdsmiljørepræsentant. Ideen herom blev udviklet i Tivolis sikkerhedsledelse hen over 2010 og blev fremlagt ved en PowerPoint-præsentation dels i sikkerhedsudvalget den 8. november 2010, dels på et sikkerhedsorganisationsmøde den 15. november 2010 med deltagelse af alle sikkerhedsrepræsentanterne, dels i samarbejdsudvalget, også i november 2010. Efter det oplyste fremkom der ikke under præsentationen væsentlige indvendinger mod den nye arbejdsmiljøstruktur.

Nedskæringen af medarbejderrepræsentanter skete ved, at de hidtidige 16 medarbejdergrupper blev sammenlagt til kun 6 medarbejdergrupper, således at grupper med de største fælles arbejdsmiljøproblemer hver valgte en arbejdsmiljørepræsentant. Dette indebar bl.a., at både de grønne og de røde kontrollører – der arbejder hhv. ved de enkelte forlystelser og med mere generelle funktioner i form af billetkontrol, guidning og service i haven, og som hidtil havde udgjort hver sin medarbejdergruppe med egen sikkerhedsrepræsentant – nu blev sammenlagt hhv. med maskin- og installationsværkstedet (håndværkerne) og med det øvrige servicepersonale. Det er under sagen oplyst, at både de ca. 120 grønne og de 80-100 røde kontrollører reelt udelukkende er sæsonansatte medarbejdere. De to nævnte nye medarbejdergrupper kom derved til at bestå af hhv. ca. 75 % og ca. 85 % sæsonansatte medarbejdere, der efter den nye struktur ikke var valgbare som arbejdsmiljørepræsentanter. På samme måde er i øvrigt fx også F & B-medarbejderne (restaurationspersonalet) alt overvejende sæsonansatte.

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Parterne var enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter ingen af klagers påstande kunne tages til følge.

Opmandens begrundelse og resultat

Indledningsvis bemærkes, at uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentanternes valg og valgbarhed mv. og om fortolkning af reglerne i medfør af bekendtgørelsens § 22 afgøres ved fagretlig behandling.

ad klagers påstand 1:

Klager har i sin procedure anerkendt, at der kan være tale om så kortvarig sæsonansættelse, at valgbarhed vil kunne være i strid med bekendtgørelsens § 16, stk. 2, hvorefter antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde. Der kan givetvis også tænkes andre forhold, der efter den nævnte bestemmelse kan begrunde, at sæsonansatte eller andre tidsbegrænset ansatte på forhånd udelukkes fra at være valgbare som arbejdsmiljørepræsentanter. Klagers påstand 1 indebærer imidlertid efter sin formulering, at sæsonansatte medarbejdere uden forbehold på forhånd skal anses som valgbare. Allerede på denne baggrund er påstanden for vidtgående til at kunne tages til følge, og den er efter sin formulering heller ikke egnet til at tage under påkendelse i givet fald som det mindre i det mere.

På den givne foranledning bemærkes dog, at det givetvis er både velbegrundet og i overensstemmelse med formuleringen af og formålet med bekendtgørelsens § 16, stk. 2, at indklagede som sket har søgt at effektivisere sikkerhedsarbejdet ved at nedsætte antallet af arbejdsmiljørepræsentanter, således at medarbejdergrupperne i så henseende sammensættes ud fra, om de respektive medarbejdere i vidt omfang har fælles arbejdsmiljøproblemer. Det kan dermed heller ikke i sig selv anses for at være i strid med bekendtgørelsens § 16, stk. 2, eller det i § 16, stk. 1, fastslåede nærhedsprincip, at det væsentligt færre antal arbejdsmiljørepræsentanter nødvendigvis indebærer, at mange og større medarbejdergrupper ikke umiddelbart bliver repræsenteret i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Tivoli A/S' medarbejderkreds er imidlertid karakteriseret ved, at størstedelen af medarbejderne er sæsonansatte, og at der for flere store medarbejdergruppers vedkommende reelt udelukkende er tale om sæsonansatte medarbejdere. Uanset det af indklagede anførte om effektiviseringen af sikkerhedsarbejdet, herunder betydningen af at have et effektivt arbejdsmiljøberedskab bl.a. under de omfattende bygge- og vedligeholdelsesarbejder i tiden mellem sæsonerne, findes det dog betænkeligt, at indklagede har valgt generelt at udelukke de sæsonansatte medarbejdere fra valgbarhed som arbejdsmiljørepræsentanter. I bekendtgørelsens § 16, stk. 2, nr. 5, fastslås, at arbejdsgiveren skal fastsætte arbejdsmiljøgrupperne således, at arbejdsmiljøorganisationen kan løse sine opgaver i forhold til særlige ansættelsesformer. Det synes også med henvisning hertil betænkeligt, at de arbejdsmiljømæssige problemer, der særligt kan være forbundet med sæsonansættelse, ikke umiddelbart kan blive repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen, navnlig når som for Tivolis vedkommende den overvejende del af medarbejderne er sæsonansatte, og når store medarbejdergrupper reelt kun er sæsonansatte.

En efterfølgende vurdering af arbejdet i Tivolis nye arbejdsmiljøorganisation kan derfor tænkes at føre til, at også de sæsonansatte medarbejdere under en eller anden form skal sikres en formel deltagelse i arbejdsmiljøorganisationen med deraf følgende ansættelsesbeskyttelse, for at kravene i bekendtgørelsens § 16 kan anses opfyldt.

ad klagers påstand 2:

Allerede som følge af, hvad der ovenfor er afgjort vedrørende klagers påstand 1, vil indklagede skulle frifindes for klagers påstand 2.

ad klagers påstand 3:

Bekendtgørelsens § 30, stk. 2 – hvorefter arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål – angår efter sit indhold det løbende arbejdsmiljøarbejde, og bestemmelsen findes ikke kunne udstrækkes til at omfatte hverken arbejdsgiverens orientering om forestående strukturelle ændringer af arbejdsmiljøorganisationen eller tilrettelæggelsen af valgene til arbejdsmiljøorganisationen. Hertil kommer, at arbejdsgivers fastsættelse af antallet af medlemmer mv.

i samarbejde med "de ansatte", jf. bekendtgørelsens § 16, stk. 1 og 2, ikke foreskriver nogen særskilt orientering af (sikkerheds-) og arbejdsmiljørepræsentanterne.

Allerede som følge heraf vil indklagede skulle frifindes for klagers påstand 3.

Ingen af klagers påstande kan således tages til følge.

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

København den 22. juni 2011

Poul Sørensen