

Kendelse

i

Faglig Voldgift

(FV 2010.0188)

Fagligt Fælles Forbund (3F)

~~\_\_\_\_\_~~

mod

DI Overenskomst I

for Smurfit Kappa Corr Print A/S

afsagt den 22. juli 2011

## 1. Indledning

Sagen angår berettigelsen af Smurfit Kappa Corr Print A/S' bortvisning den 23. august 2010 af tillidsrepræsentant [REDACTED] [REDACTED] blev i 1994 ansat i virksomheden, hvor han beskæftigede sig med tryk og montering. Han blev valgt som tillidsrepræsentant pr. 1. december 1998. Bortvisningen af ham var begrundet med "overarbejdsvægning, lydighedsnægtelse og udeblivelse".

[REDACTED] er medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F), og forbundet har indbragt sagen for en faglig voldgiftsret med forhandlingssekretær Peter B. Andersen og Jørgen Andersen (valgt af 3F) samt chefkonsulent Karsten Almosetoft og underdirektør Sanne C. Stadil (valgt af DI) som medlemmer og med undertegnede højesteretsdommer Poul Søgaard som formand og opmand.

## 2. Parternes påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund (3F) for [REDACTED] har nedlagt følgende påstande:

### Principalt:

Den indklagede virksomhed tilpligtes fortsat at beskæftige og betale løn til [REDACTED].

Virksomheden tilpligtes at betale løn til [REDACTED] fra og med den 23. august 2010.

Efterbetalingsbeløbene tillægges procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Virksomheden tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

### Subsidiært:

Den indklagede virksomhed tilpligtes at betale løn til [REDACTED] opsigelsesperioden med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.

Virksomheden tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til [REDACTED]  
[REDACTED].

Virksomheden tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

Indklagede, DI Overenskomst I for Smurfit Kappa Corr Print A/S, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Parterne er enige om, at voldgiftsretten kan tage stilling til samtlige spørgsmål under sagen, herunder påstanden om bod.

### **3. Sagens behandling**

Klager har for voldgiftsretten fremlagt bilag A-Q, og indklagede har fremlagt bilag 1-38.

Der er under voldgiftsforhandlingen afgivet forklaring af [REDACTED] samt af medarbejder i virksomheden Carsten Olsen, medarbejder i virksomheden Preben Outsen, fællestillidsrepræsentant Jan Mikkelsen, forbundssekretær i 3F Pia Maul Andersen, fabrikschef Kim Krintel, produktionsplanlægger Jens Iversen, produktionschef Falk Gniosdorz, tidligere fabrikschef Mikael Lang og chefkonsulent i DI Sannie Tvermoes.

Sagen blev for klager procederet af juridisk konsulent Stephan Agger og for indklagede af advokat Thomas Nielsen.

Der kunne under voteringen ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmanden. Der var enighed om, at afgørelsen kunne træffes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringerne og proceduren.

### **4. Overenskomstgrundlaget**

[REDACTED] ansættelsesvilkår er omfattet af Emballageoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst I og 3F Industri og HK/Privat. Om afskedigelse af tillidsrepræsentanter hedder det i overenskomstens § 3 bl.a.:

”...

32 En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes\*, før pågældendes organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling efter nedenstående regler.

*\*Note: Der kan dog med 3F Industri (Emballage) / HK/Privats tilladelse være tale om suspension.*

33 Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende grunde til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i denne paragraf, skal vedkommende forinden opsigelsen rette henvendelse til DIO I, der herefter skal rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om fagretlig behandling. Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning. Forpligtelsen til at videreføre sagen til eventuelt organisationsmøde og/eller faglig voldgift påhviler DIO I ...

...

35 Såfremt tillidsrepræsentanten har virket som tillidsrepræsentant i 1 år, har vedkommende krav på 42 dages opsigelsesvarsel ud over varslet i § 20. ...

...”

Efter § 20 har en medarbejder efter 15 års beskæftigelse i samme virksomhed uden andre afbrydelser end enkelte nærmere specificerede fravær krav på et opsigelsesvarsel fra virksomhedens side på 112 dage.

Om overarbejds omfang hedder det i § 14:

”1 Parterne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt, men det skal dog udføres i det omfang, virksomhedens tarv kræver det. Indgriben i retten til overarbejde kan kun ske efter forudgående forhandling mellem organisationerne.

2 Forbundene erkender, at det er i strid med nærværende overenskomst, såfremt der lægges hindringer i vejen for udførelse af overarbejde eller holddrift i det omfang, virksomhedens tarv kræver.

3 Parterne er enige om, at systematisk overarbejde bør undgås, og at overarbejde, som hindrer ledig arbejdskraft i at komme i arbejde, ikke må finde sted.

...”

## 5. Tidligere advarsler

██████████ blev den 6. oktober 2008 af fabrikschef Kim Krintel meddelt en advarsel, ”fordi du efter vores møde den 25. august i flere tilfælde nægtede at efterkomme en ordre fra mig om at gå ned i produktionen og genoptage dit arbejde. I strid med min ordre gik du i stedet op på dit tillidsmandskontor for at udføre tillidsmandsarbejde”. Det hedder i den skriftlige advarsel endvidere: ”Såfremt du fremover på ny nægter at efterkomme en ordre fra mig eller andre fra ledelsen, vil det få meget alvorlige konsekvenser for dit ansættelsesforhold”.

Den 10. november 2008 blev [redacted] meddelt en advarsel "for at videregive oplysninger om ændring af en medarbejders organisationsforhold, herunder fortrolige personoplysninger", idet han ved mail af 6. november 2008 havde videresendt en mail til en række kolleger organiseret i 3F, indeholdende oplysninger om, at en medarbejder havde skiftet A-kasse.

De to advarsler blev indbragt for en faglig voldgiftsret, hvor sagen blev forhandlet den 18. februar 2009. Sagen blev afsluttet forligsmæssigt med følgende erklæring i forhandlingsprotokollatet:

"Parterne er enige om at lægge det hidtil passerede bag sig på den måde, at tillidsrepræsentant [redacted] fra og med indgåelsen af forliget kan anses for advaret mod ikke at efterkomme en ordre om at gå til fabriksarbejdet i stedet for at lave tillidsmandsarbejde og for advaret mod til de på virksomheden ansatte 3F-medlemmer at videresende oplysninger, som han har modtaget i sin egenskab af tillidsmand, om en ansats cpr. nr. og om medlemskab af en anden fagforening."

## 6. Forløbet op til bortvisningen

Som følge af øget ordretilgang anmodede fabrikschef Kim Krintel de medarbejdere i monteringen, som ikke afholdt ferie, om at arbejde over i uge 33, der begyndte mandag den 16. august 2010. [redacted], der netop var vendt tilbage efter ferie, udførte ligesom andre medarbejdere derfor overarbejde i løbet af ugen, for [redacted] vedkommende 16 timer fordelt med 4 timer på hver af dagene mandag til torsdag. Kim Krintel fandt det nødvendigt, at der også skulle udføres overarbejde i weekenden, og der blev derfor om tirsdagen ophængt en liste, hvor medarbejderne kunne notere, hvilke dage i weekenden (fredag, lørdag eller søndag i uge 33) de kunne arbejde over. Da [redacted] i modsætning til kollegerne ikke havde skrevet sig på listen, kontaktede Kim Krintel ham om torsdagen herom. Det er ubestridt, at [redacted] afslog at arbejde over i weekenden, men det er omtvistet, om han i den forbindelse gav en begrundelse for afslaget.

Herefter sendte Kim Krintel fredag den 20. august kl. 11.45 følgende sms til [redacted]

"Hej [redacted]

I går beordrede jeg dig på overarbejde i dag eller i morgen fordi vi ellers ikke kan levere til tiden og får produktionsstop

Til trods herfor kan jeg se du ikke har skrevet dig på listen Du sagde i går at du hverken kunne eller ville påtage dig overarbejde – dette uden begrundelse – selvom du selv kunne vælge hvornår det skal være i tidsrummet fredag, lørdag eller søndag samt at jeg sørger for kran folk når du er her

Jeg beordre dig på overarbejder lørdag kl. 06-14

Hvis du ikke kan skal jeg bede dig oplyse hvorfor.

Jeg forbeholder mig at bortvise dig hvis du ikke møder op.

Jeg gør dig igen opmærksom på at jeg opfatter din adfærd som overarbejdsvægning og lydighedsnægtelse og forbeholder mig såvel at indlede en opsigelsessag samt efter omstændighederne bortvise dig som følge af det allerede passerede uanset om du møder op som beordret"

svarede pr. mail samme dag kl. 13.53 således:

"Hej kim som jeg fortalte dig i går kan jeg ikke tage overarbejde i denne weekend min begrundelse var at jeg ikke kan holde til mere overarbejde efter 50 timer på 4 [dage] jeg har store smerter i knæer og føder i øvrigt har vf. Falk og jeg talt om 12 timers vagter at det kunne jeg ikke love ham men jeg ville tage de timer jeg magtede det havde han fuld forståelse for derud over sagde jeg også til dig i går at jeg var klar igen i næste uge da vi jo nok kan forvente mere overarbejde i næste uge hvilken du var enig med mig i ..."

Kim Krintel besvarede denne mail i en ny mail samme dag kl. 14.22 således:

"Hej

Du har ikke tidligere givet en begrundelse for, at du ikke ville arbejde over i weekenden, hvilket jeg kan dokumentere.

Jeg opfatter derfor din begrundelse nu som en efterrationalisering og forbeholder mig min retstilling i videst muligt omfang, herunder i relation til såvel opsigelse som bortvisning af dig, jf. min tidligere sms/mail. ...

Det er dog åbenbart, at jeg ikke beordrer dig på overarbejde, medmindre det er strengt nødvendigt."

mødte ikke til overarbejde i weekenden som beordret. Da han mødte på arbejde mandag den 23. august om morgenen, blev han kaldt ind på kontoret, hvor han af Kim Krintel blev bortvist. I bortvisningsskrivelsen, dateret samme dag, hedder det:

"Med henvisning til vores møde af dags dato er du hermed bortvist fra din stilling som produktionsmedarbejder i Smurfit Kappa Corrprint.

Bortvisningen er begrundet i overarbejdsvægning, lydighedsnægtelse og udeblivelse.

Torsdag den 19. august 2010 blev du gentagne gange såvel bedt, som beordret på overarbejde på et tidspunkt, efter eget valg, i perioden fra fredag den 20. august 2010 til søndag den 22. august 2010 af undertegnede.

Du nægtede at påtage dig overarbejde på noget tidspunkt i den angivne periode, uden samtidig at give en begrundelse herfor, uagtet du blev oplyst om, at undertegnede opfattede din adfærd som overarbejdsvægning og lydighedsnægtelse og at jeg forbeholdt sig at opstarte en opsigelsessag eller bortvise dig som følge heraf.

Til trods for skriftligt pålæg om at møde på overarbejde lørdag den 21. august kl. 06.00 til kl. 14.00 jf. sms/mail af 20. august 2010, mødte du ikke op til det beordrede overarbejde.

Det bemærkes, at du ved faglig voldgift af 18. februar 2009 blandt andet fik stadfæstet en skriftlig advarsel for lydighedsnægtelse.

Tilgodehavende løn frem til i dag vil blive afregnet på sædvanlig vis.

...”

## 7. Parternes hovedargumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at bortvisningen af [REDACTED] er et groft anslag mod ham som tillidsrepræsentant. Det må lægges til grund, at bortvisningen reelt skyldes ønsket om at komme af med en ”besværlig” tillidsrepræsentant. Der er intet belæg for, at [REDACTED] skulle have gjort sig skyldig i grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Han ville heller ikke kunne afskediges med varsel, idet der ikke foreligger tvingende grunde hertil. Han har opfyldt sin arbejdsforpligtelse, herunder forpligtelsen til at påtage sig overarbejde, idet han i uge 33 havde arbejdet over i 16 timer. Han var berettiget til at afvise overarbejde i weekenden og gav i øvrigt en saglig begrundelse herfor, nemlig at han som følge af meget arbejde mandag til torsdag i den pågældende uge havde fået smerter i fødder og knæ. Der henvises endvidere til overenskomstens § 14, hvorefter overarbejde bør begrænses mest muligt, og systematisk overarbejde bør undgås.

Virksomhedens ageren er usaglig og ude af proportion og i strid med bestemmelserne i Hovedaftalens §§ 1, 4 og 8. Virksomheden har tillige brudt overenskomstens processuelle regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

[REDACTED] har derfor krav på fortsat at være beskæftiget i virksomheden, subsidiært krav på en meget betydelig godtgørelse. Endvidere skal virksomheden betale en alvorlig bod til forbundet.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at [REDACTED] nægtelse af at påtage sig overarbejde i weekenden i slutningen af uge 33 er udtryk for en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at bortvisningen allerede derfor var berettiget. Dette gælder så meget mere, når der henses til, at han i slutningen af 2008 bl.a. fik en advarsel for ikke at have efterkommet en ordre om at gå tilbage til produktionen og genoptage sit arbejde; denne advarsel blev opretholdt ved den efterfølgende faglige voldgift. Overarbejdet var driftsmæssigt nødvendigt, og pålægget til [REDACTED] om at udføre overarbejde i weekenden var derfor sagligt. Under samtalerne om torsdagen gav han – trods gent-

gen forespørgsel herom – ikke nogen begrundelse for sin konsekvente nægtelse af at påtage sig overarbejdet. Den begrundelse, der fremkom om fredagen efter pålægget om at udføre overarbejde om lørdagen, kan ikke tillægges vægt.

Det bestrides, at bortvisningen var udtryk for forfølgelse af tillidsmandsinstitutionen eller begrundet i [REDACTED] arbejde som tillidsrepræsentant. Virksomheden har et upåklageligt samarbejde med de øvrige tillidsrepræsentanter og har i flere år iværksat en række initiativer til styrkelse af samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og ledelse. Endvidere har der efter voldgiften i februar 2009 været gennemført dialogmøder med [REDACTED] med henblik på at styrke samarbejdet.

I det mindste udgør [REDACTED] ageren tvingende grund til at afskedige ham. Det bestrides, at der er grundlag for godtgørelse eller bod, subsidiært kan der alene blive tale om beskedne beløb. En fortsættelse af ansættelsesforholdet må under alle omstændigheder være udelukket, idet forholdet mellem [REDACTED] og virksomheden må anses for at være ødelagt.

### **8. Opmandens bemærkninger og afgørelse**

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at der som følge af øget ordretilgang i sommeren 2010 var behov for udførelse af overarbejde i uge 33, hvor flere af medarbejderne afholdt ferie. Det lægges således også til grund, at der af driftsmæssige grunde var behov for overarbejde i slutningen af ugen (fredag til søndag). Ledelsen opsatte om tirsdagen en liste, hvor medarbejderne kunne skrive sig på med oplysning om, hvornår de inden for disse dage kunne påtage sig overarbejde. Som den eneste medarbejder skrev [REDACTED] sig ikke på listen, og trods opfordring hertil fastholdt han, at han ikke ville eller kunne påtage sig overarbejde fredag, lørdag eller søndag. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at han under samtalerne om torsdagen med fabrikschef Kim Krintel gav en begrundelse herfor. En begrundelse kan først anses fremkommet i [REDACTED] mail fredag den 20. august, kl. 13.53, som var reaktion på Kim Krintels ordre, hvorefter [REDACTED] skulle udføre overarbejde om lørdagen. Den givne begrundelse blev straks derefter afvist pr. mail af Kim Krintel. Ordren om udførelse af overarbejde om lørdagen stod derfor ved magt. [REDACTED] mail kunne ikke anses for en sygemelding, og det måtte i hvert fald stå ham klart, at Kim Krintel ikke opfattede mailen som en sygemelding. Hvis [REDACTED] fandt, at han af helbredsmæssige grunde ikke kunne udføre arbejdet (helt eller delvis) om lørdagen, måtte han herefter sygemelde sig enten senest lørdag morgen eller – efter fremmøde – i løbet af dagen. Han mødte imid-



lertid ikke op som beordret, sygemeldte sig ikke og reagerede i det hele taget ikke på Kim Krintels seneste mail. Herved har [REDACTED] gjort sig skyldig i alvorlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det bemærkes herved, at pålægget om at udføre overarbejde i den aktuelle driftsmæssige situation ikke var i strid med overenskomstens bestemmelser om omfanget af overarbejde.

Ved bedømmelsen af den ansættelsesmæssige reaktion på den alvorlige misligholdelse må der endvidere lægges betydelig vægt på, at [REDACTED] slutningen af 2008 havde modtaget en advarsel for ikke at efterkomme en ordre om straks at gå tilbage til produktionen og genoptage sit arbejde. Denne advarsel blev ligesom en anden advarsel opretholdt ved forliget i den faglige voldgift den 18. februar 2009. [REDACTED] var tillige i forbindelse med pålægget om at udføre overarbejde lørdag den 21. august 2010 advaret om, at udeblivelse kunne medføre bortvisning eller opsigelse.

Efter en samlet bedømmelse finder opmanden, at virksomheden herefter var berettiget til at bortvise [REDACTED] som sket.

Det bemærkes herved, at der efter bevisførelsen intet grundlag er for at antage, at bortvisningen af [REDACTED] helt eller delvis var begrundet i hans virksomhed som tillidsrepræsentant.

Virksomheden har ikke ved bortvisningen handlet i strid med overenskomstens processuelle regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, jf. herved overenskomstens § 3, punkt 33.

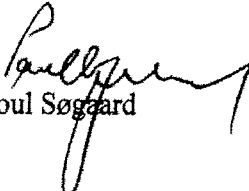
Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter i det hele til følge.

**Thi bestemmes:**

DI Overenskomst I for Smurfit Kappa Corr Print A/S frifindes for de påstande, som Fagligt Fælles Forbund (3F) for [REDACTED] har nedlagt under denne sag.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 22. juli 2011

  
Poul Søgaard