

Opmandskendelse

af

20. oktober 2011 i

faglig voldgiftssag FV 2011.0106:

Dansk El-Forbund

For

[REDACTED]

(Advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

TEKNIQ

for

Kemp & Lauritzen A/S

(Konsulent Bent Lindgren)

Voldgiftsretten

Sagen er af klager ved klageskrift af 7. september 2011 blevet indbragt for denne faglige voldgiftsret, der har bestået af forbundssekretær Ole Tue Hansen og forbundssekretær Christian Rosenkvist Stokholm, udpeget af klager, og underdirektør Thorkild Bang og konsulent Jesper Elan Ahrenst, udpeget af indklagede og, som opmand, højesteretsdommer Jon Stokholm.

Sagen blev forhandlet mundtligt onsdag 12. oktober 2011. Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaringer af elektriker [REDACTED] og afdelingschef Jan Kammer.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev derefter overladt til opmandens afgørelse.

Tvisten

Vedrører spørgsmålet om, hvorvidt en medarbejder kan afskediges under vejrlig, således at hans opsigelsesvarsel løber, mens han er hjemsendt og modtager dagpenge under vejrliget.

Påstande

Klager har som sin endelige påstand påstået Kemp & Lauritzen A/S pålagt at betale [REDACTED] 107.546,75 kr. med tillæg af renter 31. marts 2011.

Indklagede påstået frifindelse.

Parterne er enige om den talmæssige opgørelse og om rentekravet.

Overenskomsten

Parterne er enige om, at sagen skal afgøres efter Tiltrædelsesoverenskomst af 25. maj 2010 til Industriooverenskomsten mellem DI og CI Industri indgået mellem 3F og TEKNIQ. Som følge heraf er sagen omfattet af Industriens Overenskomst.

Retsgrundlaget

Af Industriens Overenskomst fremgår bl.a.:

”§ 27 Hjemsendelse...

Vejrlig

Medarbejdere kan hjemsendes uden løn, når vejrforholdene ved udendørs arbejde gør, at det ikke er muligt at udføre arbejdet.

Medarbejdere, som er hjemsendt, skal genoptage arbejdet, når de vejmæssige hindringer ikke længere er til stede.

...

§ 38

Stk. 1 Varsler

...

2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

a. Fra arbejdsgiverside

...

Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

...

4. Som afbrydelse regnes ikke:

....

d. Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

...

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

...

c. ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis”

Parterne er enige om, at vejrlig anses for en sådan afbrydelse, som er omfattet af § 38, stk., 1, nr. 4, d, men ikke af stk. 3.

Sagens omstændigheder

██████████ blev 1. oktober 2011 ansat som elektriker i Kemp & Lauritzen A/s's transmissionsafdeling. 4. december 2010 blev han tillige med en del kollegaer hjemsendt på vejrlig. 20. december blev han afskediget på grund af den beskæftigelsesmæssige situation. Opsigelsen skete med 70 dages varsel til fratræden den 28. februar 2011. ██████████ blev i modsætning til visse kollegaer hjemsendt på vejrlig i hele opsigelsesperioden og modtog dagpenge fra A-kassen. Han var i perioden fritstillet og stod, som han efter loven havde pligt til, til rådighed for arbejdsmarkedet.

I forbindelse med mæglingsmødet 4. februar 2011 blev ██████████ opsigelse forlænget med 20 dage, så det samlede opsigelsesvarsel blev på 90 dage og således at den endelige fratræden skete 20. marts 2011. I perioden 21. december til 20. marts er der 63 arbejdsdage. Kravet i sagen er opgjort på dette grundlag.

Klager har ikke under sagen gjort indsigelse mod opsigelsens eller vejrligshjemsendelsens berettigelse, således at sagens tema alene vedrører samspillet mellem afgivet opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side sammenfaldende med indtrædende vejrlig.

Forklaringer

gengives efter aftale med sidedommerne ikke i videre omfang end refereret ovenfor.

Parternes argumentation

Klager har anført, at det af Industriens Overenskomst § 27 følger, at det er muligt at hjemsende medarbejdere på grund af vejrlig. Af § 27 fremgår tillige, at hjemsendte medarbejdere har pligt til at genoptage arbejdet, når vejrligssituationen ophører. Dette er i overensstemmelse med almindelig forståelse af begrebet hjemsendelse, som må forstås som en foranstaltning af midlertidig karakter. Det er derfor også en naturlig forudsætning, at en medarbejder ikke kan hjemsendes i forbindelse med en permanent afbrydelse – opsigelse – af ansættelsesforholdet, med mindre opsigelsesvarslet forlænges tilsvarende. En modsat forståelse åbner for spekulation i at gøre opsigelsesvarslet illusorisk,

Indklagede har anført, at virksomheden ved opsigelse af medarbejdere har disponeret efter gældende arbejdsretlig praksis, hvor den overenskomstmæssige opsigelse er begrundet i virksomhedens forhold. Overenskomsten hjemler såvel opsigelse som vejrlig. Der er tale om to forskellige retsinstitutter, der tjener hver sit formål. Der er ikke indført undtagelser for hjemsendelsesretten i opsigelsesbestemmelserne i § 38 i Industriens Overenskomst. Behov for at anvende begge sideløbende kan meget vel opstå som følge af indtrådte omstændigheder, og dette er ikke udelukket under overenskomsten. Medarbejdere, der hjemsendt på grund af vejrlig, kan frit søge andet arbejde og fratræde virksomheden uden varsel.

Opmandens begrundelse og resultat

Vejrlig må anses for en midlertidig arbejdshindring, som, bortset fra suspension af medarbejderens arbejdsforpligtelse, hans lovmæssigt begrundede fritstilling, og suspension af arbejdsgiverens lønforpligtelse, ikke medfører arbejdsforholdets ophør. Det stemmer hermed, at medarbejderen er forpligtet til at genoptage arbejdet, når de vejrmæssige hindringer ikke længere er til stede, og at arbejdsgiverens lønforpligtelse tilsvarende opstår igen. Under vejrlig oparbejder medarbejderne anciennitet, ligesom vejrlig ikke medfører opsigelsesvarslets bortfald.

Når et ansættelsesforhold løber normalt, opstår ikke opsigelse og vejrlig på samme tid. Dette kan, som sagen viser, ske, men kan ikke anses for den kernesituation, som overenskomsten har for øje. Overenskomsten indeholder ikke regler til løsning af den i så fald opståede regelkonflikt, og der er ikke oplyst noget om forudsætninger, kutyme eller entydig praksis mellem de overenskomstbærende organisationer, eller denne sags parter.

Under disse omstændigheder må sagen afgøres ud fra mere generelle synspunkter.

Vejrlig tilgodeser begge parter interesser. Virksomheden opnår mulighed for fleksibilitet ved uden varsel at kunne nedbringe mandskabsstyrken i en periode med formindsket behov for arbejdskraft, men samtidig med udsigt til ved at undgå at måtte skride til opsigelse at kunne holde på staben, og medarbejderne opnår sikkerhed for at kunne vende tilbage til arbejdet, når hindringen ophører med bevarelse af anciennitet, lønvilkår mv. og undgår dermed en opsigelse som det mulige alternativ.

Denne sikkerhed for arbejdsforholdets genoptagelse må sanses for en væsentlig del af overenskomstens institut ”vejrlig”. Når virksomheden besluttet at opsiges medarbejdere på vejrlig, svigter derfor en væsentlig side af dette institut, hvis konsekvensen heraf bliver, at opsigelsesvarslet løber sideløbende med hjemsendelsen på grund af vejrlig. Virkningen vil i så fald reelt være den at de pågældende medarbejdere vil

være uden den lønindtægt i en del af opsigelsesperioden, eller som sagen viser, hele opsigelsesperioden, som de ellers ville have krav på. En sådan ordning vil give mulighed for misbrug af vejrligs-instituttet.

Det er ikke i strid med overenskomstmæssige forpligtelser at foretage opsigelse af medarbejdere, der er på vejrlig. Opsigelsen af en medarbejder på vejrlig må imidlertid – ud fra den foran nævnte generelle forudsætning for vejrligs-instituttet – anses for en genoptagelse af arbejdsforholdet med krav om iagttagelse af overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Klagers påstand tages derfor til følge.

Afgørelsen

Går herefter ud på, at Kemp & Lauritzen skal betale [REDACTED] 107.546,75 kr. med tillæg af renter fra 31. marts 2011.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 20. oktober 2011.

Jon Stokholm