

Protokollat af 28. september 2011 i faglig voldgift

FOA
(advokat Peter Nisbeth)
mod
RLTN – Regionernes Lønnings- og Takstnævn
for
Region Sjælland
(advokat Morten Ulrich)
(om varsling af stillingsændringer for tillidsrepræsentanter)

Den 23. september 2011 afholdtes mundtlig forhandling i ovennævnte sag med Ann-Britt Olsen, FOA, chefkonsulent Asbjørn Andersen, FOA, chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner og forhandlingschef Søren Fussing, Region Sjælland som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand. Forhandlingen foregik i Danske Regioners lokaler, Dampfærgevej 22, 2100 København Ø.

Klager nedlagde følgende endelige påstand:

Indklagede skal anerkende, at regionens varsling af væsentlige stillingsændringer over for tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B skulle være varslet med de pågældendes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt tre måneder.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

A og Christina Østerholm Bjerre gav forklaringer.

Sagen procederedes.

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

Opmanden gav følgende begrundelse for dette resultat:

”Sagen er opstået, fordi Nakskov sygehus blev nedlagt pr. 1. maj 2011, og de medicinske funktioner, der hidtil var blevet varetaget af Nakskov sygehus, blev overført til sygehuset i Nykøbing F. I forbindelse hermed blev tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B, der var medlemmer af FOA, overflyttet fra Nakskov sygehus til sygehuset i Nykøbing F. Denne overflytning ansås af indklagede som en så væsentlig ændring af de pågældendes ansættelsesforhold, at den blev varslet med deres individuelle opsigelsesvarsel. Som det fremgår af klagerens påstand, mener klageren, at opsigelsesvarslet for de pågældende skulle være tillagt tre måneder. Klageren har herved henvist til § 17, stk. 4, i den såkaldte MED-aftale (rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem RLTN og KTO), som er sålydende:

”Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.”

Indklagede har begrundet sin frifindelsespåstand med, at overflytningen af tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten skyldtes arbejdsmangel, og at det derfor følger af § 17, stk. 4, 2. led, at det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel ikke skulle tillægges 3 måneder.

Sagens problem er herefter, om der i det foreliggende tilfælde har foreligget arbejdsmangel.

Som det udtales af Mogens Hornslet i ”Faglig voldgift”, s. 291 i kapitlet om tillidsmandsinstitutionen, dækker udtrykket ”arbejdsmangel” (som begrundelse for ikke at iagttage et forlænget varsel ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant) over en flæthed af situationer, der har det fælles træk, at en virksomhed ikke har beskæftigelse for en arbejdsstyrke af samme omfang og/eller sammensætning som hidtil. Årsagen kan være faldende omsætning på grund af øget konkurrence fra ind- eller udland, mindre efterspørgsel på virksomhedens traditionelle produkter, ændrede produktionsmetoder eller andre driftsmæssigt begrundede strukturændringer, herunder flytning eller lukning enten af hele eller en del af virksomheden. Mogens Hornslet anfører videre s. 292, at der, for at der kan ses bort fra et forlænget opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter, skal foreligge ”ægte” arbejdsmangel, dvs. en arbejdsmangel, der er begrundet i udefra kommende forhold i modsætning til indskrænkninger i produktionen, der er en følge af almindelige driftsøkonomiske overvejelser.

Mogens Hornslets beskrivelse af begrebet ”arbejdsmangel” er møntet på en privatøkonomisk virksomhed, og man kan rejse det spørgsmål, om begrebet er relevant i relation til en offentlig virksomhed, der finansieres gennem offentlige bevillinger.

Dette spørgsmål må dog i det foreliggende tilfælde besvares bekræftende, da udtrykket ”arbejdsmangel” ellers ikke ville have været anvendt i MED-overenskomsten, der netop vedrører det offentlige område. Herefter må begrebet ”arbejdsmangel” på det offentlige område fastlægges nærmere. I den forbindelse må en sammenligning med tilfælde fra det private område være vejledende.

På det private område vil der efter opmandens opfattelse ikke være tvivl om, at der f. eks. foreligger ”ægte” arbejdsmangel i en situation, hvor en privat produktionsvirksomheds eneste kunde reducerer sin efterspørgsel efter virksomhedens produkter ved at indskrænke sine køb af produkterne med den følge, at produktionsvirksomheden bliver nødt til at reducere sin arbejdsstyrke.

Opmanden finder, at der foreligger en tilsvarende situation i nærværende sag, hvor det efter det oplyste kan lægges til grund, at regionrådets krav om budgetbesparelser på 120 mio. kr. har nødvendiggjort nedlæggelse af 240 stillinger, afskedigelse af 40 medarbejdere og omplaceringer af et yderligere antal medarbejdere i Region Sjælland Sygehus Syd. Nedlæggelsen af Nakskov Sygehus og overførslen af medicinske funktioner til sygehuset i Nykøbing F. skete som led i denne reduktion og omplacering af arbejdsstyrken. Overflytningen af tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B findes herefter at skyldes ”arbejdsmangel” i den forstand, dette udtryk er anvendt i MED-aftalens § 17, stk. 4, 2. led. At reduktionen og omplaceringerne også kan ses som en omstrukturering og muligvis også i nogen grad som en rationalisering, kan ikke føre til andet resultat. Opmanden finder endvidere, at Region Sjælland i denne sammenhæng har spillet to

principielt forskellige roller, nemlig dels som en offentlig myndighed ansvarlig for en samfundsmæssigt forsvarlig økonomisk forvaltning af skatteborgernes penge, dels som ansvarlig for den offentlige sygehusdrift. Regionsrådets politiske beslutning om at beordre sygehusledelsen til at iværksætte besparelserne må derfor i denne sammenhæng anses som et "udefra kommende" forhold, og der foreligger således "ægte" arbejdsmangel.

Dette resultat bestyrkes yderligere af følgende:

Når der i MED-aftalens § 17, stk. 4, 2. led i tilfælde af arbejdsmangel er gjort undtagelse fra reglen i 1. led om en forlængelse af opsigelsesvarslet med 3 måneder, viser det, at aftaleparterne må have været enige om, at der i en arbejdsmangelssituation ikke er behov for den beskyttelse af tillidsrepræsentanten og tillidsrepræsentantinstitutionen, der er tilsigtet med det ekstra 3 måneders opsigelsesvarsel. Dette må skyldes en antagelse af, at en afskedigelse af en tillidsrepræsentant på grund af arbejdsmangel ikke vil kunne indicere noget uberettiget angreb på tillidsrepræsentantinstitutionen fra arbejdsgiverens side i modsætning til, hvad der kunne være tilfældet, hvor en afskedigelse blev begrundet i tillidsrepræsentantens forhold. I nærværende sag, hvor overflytningen af tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten til sygehuset i Nykøbing F skyldes nedlæggelsen af Nakskov sygehus, ses der heller ikke at have foreligget nogen risiko for et angreb på tillidsrepræsentantinstitutionen fra arbejdsgiverpartens side."

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 28. september 2011

Niels Waage