

**Protokollat
med tilkendegivelse af 21. maj 2012
i faglig voldgift FV 2011.181**

**Dansk Metal
for A m.fl.
(juridisk konsulent Azad Cakmak)
mod
DS Håndværk & Industri
for Alfred Priess A/S
(jurist Bjørn B. Carlsen)**

Uoverensstemmelsen vedrører efterbetalingskrav og bodsansvar for manglende udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse i henhold til en lokalaftale af 5. januar 2011.

Til at behandle sagen har været nedsat en faglig voldgiftsret med faglig sekretær Keld Bækkelund Hansen og faglig sekretær Kasper Palm (valgt af forbundet) og advokat Anne Vibeke Gregersen og advokat Christian H. M. Mikaelson (valgt af arbejdsgiverforeningen) som medlemmer og med professor, dr.jur. Jens Kristiansen som opmand.

Voldgiftsforhandlingen blev afholdt den 21. maj 2012.

Klager havde nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede tilpligtes at anerkende, at A, B, C og D har ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til aftale af 5. januar 2011.
2. Indklagede tilpligtes til A, B, C og D at efterbetale i alt kr. 66.565,20 med tillæg af sædvanlig procesrente fra ydelseernes forfaldstid til betaling sker.
3. Indklagede tilpligtes til Dansk Metal at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod for brud på aftalen af 5. januar 2011.

Indklagede påstod sig frifundet for de nedlagte påstande.

Parterne var enige om, at den inklagede virksomhed havde overholdt overenskomstens § 40, stk. 8, om fratrædelsesgodtgørelse. De var ligeledes enige om den beløbsmæssige opgørelse af efterbetalingsbeløbet (påstand 2).

Der blev afgivet forklaringer af A, B, C, Allan Bang Steffensen og Ole B. Christiansen.

Efter bevisførelse, procedure og votering var der ikke enighed mellem de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten og opmanden tilkendegav herefter følgende:

Spørgsmålet er, om sagens fire medarbejdere med status som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant har samme ret til fratrædelsesgodtgørelse som de øvrige opsagte medarbejdere i forbindelse med virksomhedens lukning af sin afdeling i Fredericia. Efter overenskomstens § 40, stk. 8, litra 3, har en medarbejder ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse efter bestemmelsens litra 1, hvis medarbejderen har krav på ”forlænget opsigelsesvarsel”. Det er ubestridt under sagen, at de fire medarbejdere var omfattet af denne undtagelsesbestemmelse, og at de derfor ikke har noget krav på fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens regel.

Spørgsmålet er derfor, om de fire medarbejdere kan støtte et krav på fratrædelsesgodtgørelse på den lokalaftale af 5. januar 2011 som blev indgået af daværende fabrikschef Allan Bang Steffensen og daværende tillidsrepræsentanter A og B.

På baggrund af de afgivne forklaringer må det efter opmandens opfattelse lægges til grund, at ledelsen i slutningen af november 2010 orienterede medarbejderne om den forestående lukning af afdelingen i Fredericia, og at medarbejderne i forbindelse hermed fik udleveret en oversigt over berørte medarbejdere med angivelse af, hvilke opsigelsesvarsler og fratrædelsesbeløb (antal måneder), de hver især ville være berettiget til. Denne liste var egnet til at bibringe medarbejderne, herunder sagens fire medarbejdere, den opfattelse, at de ville modtage en fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med deres fratræden.

Virksomheden var ifølge forklaringerne fra Allan Bang Steffensen og Ole Christiansen ikke på dette tidspunkt opmærksomme på retsstillingen efter overenskomstens § 40, stk. 8, men fremlagde allerede en specifik oversigt for sagens fire medarbejdere med særlig be-

skyttelse den 2. december 2012. Denne liste – som først er fremlagt i forbindelse med den mundtlige forhandling – indeholder imidlertid kun oplysninger om ansættelsesdato, anciennitet i virksomheden og beskyttet status (TR/SR), men ikke noget om fratrædelsesgodtgørelse.

Aftalen af 5. januar 2011 tager efter såvel sit indhold som de afgivne forklaringer sigte på at fastholde medarbejderne i Fredericia-afdelingen længst muligt i opsigelsesperioden. Aftalen ”omfatter 11 produktionsmedarbejdere, der i blandt 2 sikk.repr. og 2 tillidsrep.”. Den giver de 11 medarbejdere ret til en fastholdelsesbonus på 100 kr. pr. dag i opsigelsesperioden. Derudover vil der ifølge aftalen ”blive udbetalt en fratrædelsesordning efter overenskomst og denne udbetales til de medarbejdere der er her i hele opsigelsesperioden”. Denne fratrædelsesgodtgørelse ”bortfalder hvis der findes nyt job inden periodens udløb.” Det fremgår endelig af aftalen, at der er ”givet opsigelse i følge overenskomst” for de 4 medarbejdere med særlig beskyttelse med henholdsvis 5 mdr. og 6. mdr. opsigelsesvarsel.

Aftalens ordlyd er ikke klar hvad angår spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse. På den ene side rummer den en uspecifik henvisning til ”efter overenskomst”, mens den på den anden side kun specifikt fremhæver, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder ”hvis der findes nyt inden periodens udløb”. Det fremgår udtrykkeligt af aftalen, at den omfatter alle 11 medarbejdere, og det eneste særlige afsnit om de fire medarbejdere med særlig beskyttelse vedrører længden af deres respektive opsigelsesvarsler.

Det ville efter opmandens opfattelse have været nærliggende, at indklagede – som efter de afgivne forklaringer selv affattede aftalen – havde præciseret, at der ikke skulle betales fratrædelsesgodtgørelse til de fire medarbejdere med særlig beskyttelse, dersom det skulle gælde. Det er muligt, at den indklagede virksomhed ikke var opmærksom på overenskomstens undtagelsesregel, men den er i alle tilfælde nærmest til at bære risikoen for den uklarhed som gør sig gældende med hensyn til spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse. Det gælder ikke mindst i betragtning af, at indklagede tidligere havde medtaget de fire medarbejdere på listen over dem, der var berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, og at medarbejderne derfor naturligt har disponeret i tillid til denne forståelse af aftalen.

Der er ikke fremlagt materiale, der viser, at indklagede efter aftalens indgåelse skulle have informeret de fire medarbejdere om, at de efter indklagedes opfattelse ikke var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse. A, B og C har tillige forklaret, at de først er blevet bekendt med denne opfattelse hos indklagede efter deres fratræden.

På denne samlede baggrund må klager gives medhold i sin påstand 1 og 2, således at den indklagede virksomhed tilpligtes at efterbetale 18.743,10 kr. til A, 20.787,30 kr. til B, 20.787,30 kr. til C og 6.247,70 kr. til D med procesrente fra ydelseernes forfaldstid til betaling sker.

Derimod er der ikke grundlag for at tilpligte den indklagede virksomhed at betale en bod til klager henset til, at spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse har givet anledning til tvivl, og at der ikke er det fornødne grundlag efter bevisførelsen for at fastslå, at virksomheden bevidst har søgt at undgå at betale en fratrædelsesgodtgørelse, som de var forpligtet til at betale efter lokalaftalen.

De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten sluttede herefter sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med tilkendegivelsen og aftalte, at denne i skriftlig form tillægges samme virkning som en kendelse, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 4.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 23. maj 2012

Jens Kristiansen