

## Protokollat i faglig voldgift

Fagligt Fælles Forbund (3F)  
(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)

for

Alfred Pedersen & Søn ApS  
(advokat Charlotte Strøm Petersen)

(vedrørende afskedigelse af tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B)

Den 27. januar 2012 afholdtes forhandling i ovennævnte sag med forhandlingssekretær Peter Kaae Holm, 3F, forhandlingssekretær Vagn Henriksen, 3F, underdirektør Jens Poulsen, GLS-A og kontorchef Kurt Olesen, GLS-A som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede fhv. retspræsident Niels Waage som formand og opmand.

**Klageren** nedlagde følgende endelige påstande:

Indklagede, Alfred Petersen & Søn ApS tilpligtes til tillidsrepræsentant A at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse for uretmæssig opsigelse samt at efterbetale løn for yderligere 4 måneders opsigelsesvarsel.

Indklagede tilpligtes videre at efterbetale løn i perioden 17. november 2011 til den 5. december 2011 til arbejdsmiljørepræsentant B.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Tillidsrepræsentant A, arbejdsmiljørepræsentant B, formand for 3F Odense Gops Charlotte Vincentz Petersen, direktør Mads Pedersen, arbejdsleder Kevin Humphries, teamleder Thomas Pedersen, Steen Kjær Andersen og Anne Marie Hagelskjær, GLS-A afgav forklaringer.

Sagen procederedes.

Efter de partsudpegede voldgiftsmedlemmers votering tilkendegav opmanden, at en opmandskendelse ville give **klageren medhold i de nedlagte påstande**, og at der ville blive fastsat **en godtgørelse til A på 120.000 kr.**

Opmanden gav en begrundelse for dette resultat, der gengives og uddybes i det følgende:

”Efter overenskomsten på området skal afskedigelse af en tillidsrepræsentant [og efter loven dermed også en arbejdsmiljørepræsentant] begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten [og arbejdsmiljørepræsentanten] et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant [arbejdsmiljørepræsentant] i den pågældende virksomhed er opsigelsesvarslet på i alt 6 måneder, dog således, at gældende varslingsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varslingspligten.

Sagen drejer sig om, hvorvidt overenskomstens nævnte betingelse om tvingende årsager var opfyldt, da den indklagede virksomhed (et gartneri) den 17. september 2011 opsagde tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B sammen med alle andre timelønnede ansatte i virksomheden med virkning fra 17. november 2011.

**Faktum:**

Efter de afgivne forklaringer og det i øvrigt oplyste lægges følgende faktum til grund:

Den indklagede virksomhed er et stort gartneri, der bl. a. producerer tomater og agurker. Der produceres i 8 blokke (drivhuse) svarende til ca. 15 hektar. Virksomheden havde i november og december 2011 en stærkt begrænset produktion, idet der en del af tiden alene foregik produktion af tomater og agurker i blok 7 svarende til 2,5 hektar. Som følge af denne produktionsindskrænkning afskedigede virksomheden med to måneders varsel og med virkning fra 17. november 2011 samtlige ca. 40 fastansatte timelønnede medarbejdere, heriblandt tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B (i det følgende under ét betegnet som ”de tillidsvalgte”).

Arbejdsopgaverne i blok 7 blev herefter varetaget af funktionærer, der var tilknyttet produktionen, herunder teamledere fra de blokke, hvori der på dette tidspunkt ikke var produktion, samt teamlederne fra blok 7. Også de øvrige arbejdsledere og produktionslederen deltog i arbejdet. Endelig udførte virksomhedens elever arbejde i blok 7. Kontorfunktionærene hos indklagede deltog ikke i arbejdet i blok 7. Klager har anført, at der var behov for i alt 19 medarbejdere i perioden, mens indklagede har anført, at det sædvanlige personalebehov i blok 7 ultimo november udgjorde 458 timer pr. uge svarende til 12-13 medarbejdere. Virksomheden begyndte fra begyndelsen af december 2011 at genansætte størstedelen af de medarbejdere, der var afskediget pr. 17. november 2011, heriblandt arbejdsmiljørepræsentant B, der blev genansat den 6. december 2011. Ved juletid var 33 af de tidligere faste timelønnede genansat. De resterende ca. 7 tidligere ansatte, herunder tillidsrepræsentant A er ikke blevet genansat.

A havde været ansat i virksomheden uafbrudt siden 1989 bortset fra, at han efter sin egen forklaring havde været hjemsendt to gange á 14 dage-3 uger i 1990-erne og havde været sygemeldt i et halvt år. De sidste 8 år havde han været tillidsrepræsentant. B havde efter det oplyste været arbejdsmiljørepræsentant i 2 år. Det er oplyst, at deres løn på afskedigelsestidspunktet androg ca. 20.000 kr. på månedsbasis.

**Parternes argumenter:**

**Klager** har anført bl. a., at den indklagede virksomhed kunne have anvendt de to tillidsvalgte arbejdskraft ved den fortsatte produktion, og at overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse derfor måtte indebære, at virksomheden skulle have indskrænket på anden måde end at afskedige de tillidsvalgte, f. eks. ved at reducere antallet af funktionærer.

**Indklagede** har anført bl.a., at virksomheden var berettiget til at lade arbejdslederne, der alle er funktionærer, varetage de tilbageværende opgaver. Der er ikke i overenskomsten bestemmelser om eneret til arbejdet, og virksomheden kan derfor tilrettelægge produktionen, som den finder det mest hensigtsmæssigt. Da der var ledig kapacitet hos arbejdslederne, var indklagede berettiget til at lade disse ansatte varetage opgaverne. Der er desuden på overenskomstrådet praksis for at arbejdsledere i perioder, hvor der er arbejdsmangel grundet sæsonudsving, varetager tilbageværende opgaver i produktionen, herunder manuelle opgaver. Det er således ikke usædvanligt at timelønnede

medarbejdere afskediges ved sæsonafslutning, og at de resterende opgaver varetages af arbejdsledere, elever mv. Dette har også tidligere været tilfældet hos indklagede. Virksomheden er ikke forpligtet til at afskedige virksomhedens funktionærer forud for de timelønnede i tilfælde af sæsonbetinget arbejdsmangel.

For det tilfælde, at det måtte blive bestemt, at A har krav på et forlænget opsigelsesvarsel, har indklagede gjort gældende, at erstatningen for løn i opsigelsesvarslet skal opgøres efter almindelige erstatningsregler. Erstatningen skal således gøres tabsafhængig. Der kan derfor ved nærværende sag alene tages stilling til hvorvidt yderligere opsigelsesvarsel er påkrævet, og ikke til størrelsen heraf, hvilket spørgsmål må udskydes til efterfølgende fagretlig behandling.

### **Opmandens vurdering**

Opmanden lægger som ubestridt til grund, at virksomhedens økonomi var særdeles anstrengt, og at produktionsindskrænkningen i november og december 2011 var driftsmæssigt begrundet. Sagen vedrører herefter alene spørgsmålet om, hvorvidt der forelå tvingende grunde til at afskedige de tillidsvalgte i en situation, hvor der fortsat foregik en produktion i virksomheden.

Problemet er her, om afskedigelsen af de to tillidsvalgte med rette kunne begrundes med den arbejdsmangel, der ubestridt forelå, dels i relation til afskedigelsens berettigelse, dels i relation til overenskomstens bestemmelse om, at det forlængede opsigelsesvarsel for en tillidsrepræsentant bortfalder, når afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel.

Det afgørende spørgsmål i nærværende sag er således ikke, om virksomheden som udgangspunkt var berettiget til at lade de funktionæransatte arbejdsledere varetage de tilbageværende opgaver i blok 7, men om virksomhedens ønske om at beskæftige de funktionæransatte arbejdsledere kan betegnes som tvingende årsager til at afskedige de tillidsvalgte timelønnede medarbejdere.

Opmanden finder, at dette spørgsmål må besvares benægtende. Det lægges til grund som ubestridt, at de tillidsvalgte kunne have varetaget de tilbageværende produktionsopgaver i blok 7 lige så godt som de funktionæransatte. At det kan have været økonomisk mere fordelagtigt at afskedige de timelønnede tillidsvalgte medarbejdere frem for funktionæransatte findes endvidere ikke i sig selv indebære, at der foreligger tvingende grunde til at afskedige de tillidsvalgte medarbejdere. Der henvises herved til en faglig voldgiftskendelse af 8. januar 1990, refereret i Ole Hasselbalch Tillidsmandsret, 2. udgave (1999), s. 217, hvorefter tvingende årsager ikke forelå, blot fordi en offentlig arbejdsgiver ville have pådraget sig betydelige udgifter, hvis man havde afskediget en af to tjenestemænd, der i kraft tjenestemandsansættelsen ville have betydelige krav mod ansættelsesmyndigheden i tilfælde af afskedigelse, i stedet for at afskedige en ikke-tjenestemandssansat sikkerhedsrepræsentant.

I øvrigt havde begge de to tillidsvalgte i nærværende sag – såfremt afskedigelsen af dem ikke kunne begrundes i arbejdsmangel – et opsigelsesvarsel på 6 måneder, således at de som udgangspunkt havde et opsigelsesvarsel, der kunne være lige så langt eller længere end en funktionærs.

Efter det således anførte vil der ved en evt. kendelse blive givet klageren medhold i de nedlagte påstande, således at det vil blive bestemt, at indklagede, Alfred Petersen & Søn ApS skal efterbetale løn i perioden 17. november 2011 til den 5. december 2011 til B, og at indklagede til A skal efterbetale løn for yderligere 4 måneders opsigelsesvarsel. Det bemærkes, at opmanden finder det mest hensigtsmæssigt endeligt at fastsætte, at denne efterbetaling ikke (som påstået af indklagede)

skal være gøres tabsafhængig, således at dette tages i betragtning ved fastsættelsen af godtgørelsen for den uberettigede opsigelse på 120.000 kr. Godtgørelsens størrelse fastsættes i øvrigt efter et skøn over sagens samlede omstændigheder. Der lægges herunder på den ene side vægt på den lange tid, A samlet set har været ansat i den indklagede virksomhed, heraf de seneste 8 år som tillidsrepræsentant, og den omstændighed, at han som en af de få af de 40 ansatte, der blev afskediget pr. 17. november 2011, ikke senere er blevet genantaget. På den anden side lægges der vægt på, at den indklagede virksomhed ubestridt var i en meget anstrengt økonomisk situation, og at det ikke findes godtgjort, at afskedigelsen eller den manglende genansættelse skyldes As varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant”.

Efter opmandens mundtlige tilkendegivelse afsluttede de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med tilkendegivelsen 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 30. januar 2012

Niels Waage