

## Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2012.0035

HK Privat

(advokat Maria Rasmussen)

mod

Bilfærgernes Rederiforening

for

Mols-Linien A/S

(advokat Anne Louise Wulff)

Uoverensstemmelsen angår, om en afdelingsleder er omfattet af § 21, stk. 3, litra d, i Landsoverenskomsten mellem Bilfærgernes Rederiforening og HK Privat, og om afdelingslederen i benægtende fald har krav på godtgørelse for usaglig opsigelse.

Overenskomstens § 21, stk. 3, litra d, er sålydende:

### **3. Overenskomstens virkeområde**

*d. Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.*

### Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Mols Linien A/S

- 1) skal anerkende, at A under sin ansættelse hos indklagede var omfattet af den gældende overenskomst, og
- 2) skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastlagt godtgørelse til A for usaglig afskedigelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Med hensyn til klagers påstand 2 er der enighed mellem parterne om, dels at voldgiftsretten skal afgøre spørgsmålet om godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, hvis klager får medhold i påstand 1, dels at voldgiftsretten ikke er kompetent til at afgøre spørgsmålet om godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, hvis indklagede frifindes for klagers påstand 1.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 4. september 2013 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tidligere medarbejder Vibeke Thrane, HR-chef Eva Kalriis og HR-konsulent Heidi Saugstrup.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Der var enighed om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens mundtligt meddelte tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet for klagers påstand 1, og hvor der derfor ikke blev spørgsmål om at afgøre klagers påstand 2.

#### Baggrunden for sagen

A blev i 2006 ansat som lønningsbogholder hos Mols-Linien. Der var da tre ansatte i lønningsbogholderiet. Deres foresatte var den daværende personalechef.

Pr. 11. august 2008 blev Eva Kalriis ansat som HR-chef. Hendes kompetenceområde var videregående end den tidligere personalechefs, og pr. 1. november 2008 blev A ansat som afdelingsleder med primær reference til HR-chefen. Hun fik i den anledning en lønstigning, hvis størrelse der er tvist om under sagen, idet der heri efter indklagedes opfattelse tillige til dels indgik en større bonus for hendes budgetarbejde i 2008. I As ansættelseskontrakt udgik den hidtidige henvisning til HK-overenskomsten. Der blev endvidere udfærdiget nye ansættelseskontrakter for de to andre medarbejdere i lønningsbogholderiet, således at de begge nu fik primær reference til afdelingsleder A. Hun deltog endvidere i et lederkursus, primært foranlediget af en vanskelig ældre medarbejder i lønningsbogholderiet.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at A efter udnævnelsen til afdelingsleder i vidt omfang fortsatte varetagelsen af sine hidtidige arbejdsopgaver i lønningsbogholderiet. Herudover

blev hun nu HR-chefens stedfortræder, således at hun i dennes fravær underskrev ansættelseskontrakter og advarsler mv. for alle rederiets afdelinger, ligesom hun i HR-chefens fravær deltog som rederiets repræsentant i mæglings- og organisationsmøder. Endvidere fik hun nu ansvaret for budgetlægningen, ekskl. catering- og bookingområdet.

Den 27. juli 2011 sendte Mols-Linien sålydende brev til hver af de administrative medarbejdere:

*Den 1. september 2011 afskaffes personalemaden, da det har vist sig at være en både dyr og kompliceret løsning for rederiet. ...*

*Ligeledes fra den 1. september bortvarsles den betalte spisepause. Det betyder for dig, at din arbejdsdag forlænges med 0,5 time, således at din arbejdstid fra den 1. september 2011 mandag-torsdag bliver kl. 08.00-16.00 og fredag kl. 08.00-15.30.*

*Vi er klar over, at det er med kort varsel, og at ændringen kan medføre gener. Det beklager vi. Men vi er i en proces, hvor vi skal have rederiet på fode igen – og vi er heldigvis godt på vej. Så jeg håber, at alle berørte fortsat vil bevare den positive ånd og se konstruktivt på denne besparelse, som vi i land kan tilføre rederiet.*

HR-chef Eva Kalriis var på det tidspunkt på ferie, og brevene blev derfor efter Eva Kalriis' anvisning skrevet og underskrevet af A.

Brevet gav anledning til nogen uro blandt de berørte medarbejdere, og en controller gav i en mail af 10. august 2011 til A udtryk for sin klare utilfredshed med det korte varsel, idet han fandt fremgangsmåden "forkert og uværdig for ML". Efter yderligere mailkorrespondance herom svarede A i mail af 11. august 2011:

*VP'erne [vagtplanlæggerne] og vi 3 her på løn snakker lige om det på mandag, og så går vi i fællesskab imod. Du kan evt. overveje om du skal med på vognen.*

Vedkommende controller svarede straks bekræftende, og A svarede s.d.:

*OK – jeg laver et udkast som vi gennemgår og underskriver alle, så må vi se hvad reaktionen bliver.*

*Det bliver på den måde, at varslet skal overholdes iht. gældende regler og ikke andet, Ingen lønkompensation o.lign. ...*

A formulerede herefter følgende brev af 15. august 2011, der blev underskrevet af i alt 10 medarbejdere og stilet til den adm. direktør og Eva Kalriis:

***Indsigelse imod ændrede arbejdstider***

*Vi ønsker hermed at gøre indsigelse mod den modtagne ændring – dateret 27. juli 2011 – i vores arbejdstid til ikrafttræden den 1. september 2011.*

*Vi kan sagtens støtte op om at firmaet skal på fode igen og vi vil gøre vores bedste for at bidrage hertil, men gældende lovgivning bør overholdes. I henhold til funktionærloven, som vi alle er ansat under, er denne ændring af vores arbejdstid en så stor ændring af vores ansættelsesforhold, at ændringen skal varsles med vores personlige opsigelsesvarsel.*

*Dette betyder ændringen først kan træde i kraft for nogle fra den 1. december 2011 andre 1. januar 2012 og andre igen fra 1. februar 2012.*

*Vi håber at firmaet vælger at følge funktionærloven.*

*Nedenfor de medarbejdere som ønsker at gøre indsigelse:*

...

Det er under sagen forklaret, at A var forholdsvis aktiv med hensyn til at få underskrifter fra medarbejdere i de andre afdelinger.

Den 24. august 2011 blev A opsagt og fristillet. Som begrundelse hedder det i opsigelsen:

*Du har haft en førende og meget aktiv rolle i underskriftindsamling og protestskrivelse af 15. august 2011 til rederiets ledelse. I din egenskab af afdelingsleder i HR afdelingen mener rederiet ikke, at du med denne handling har ageret loyalt. Vi betragter din handling som leder som et uopretteligt tillidsbrud og vi meddeler dig derfor dags dato din opsigelse til fratræden den 31. december 2011.*

Det er under sagen oplyst, at A den 1. januar 2012 fik arbejde som teamleder i en anden virksomhed.

#### Opmandens begrundelse

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at As udnævnelse til afdelingsleder i 2008 skete som følge af en ændring i Mols-Linien A/S' øverste ledelse, nemlig at den hidtidige personalechef blev erstattet af en HR-chef, Eva Kalriis, hvis udvidede opgaveområde nødvendiggjorde en stedfortræder for HR-chefen. Det kan endvidere lægges til grund, at A i tiden derefter også rent faktisk optrådte som stedfortræder for HR-chefen i dennes fravær, således fx ved at underskrive ansættelsesbreve og advarsler og ved at deltage på arbejdsgiversiden i fælles- og organisationsmøder. Det var således også A, der i Eva Kalriis' fravær pga. ferie underskrev varslingsbrevet til de administrative medarbejdere om bortfald af de arbejdsgiverbetalte spisepauser.

Efter udnævnelsen til afdelingsleder blev A endvidere tillagt ansvaret for budgetlægningen inden for det budgetområde, hvor hun tidligere alene havde bidraget med oplysninger til brug for personalechefens budgetlægning.

Endelig blev As udnævnelse til afdelingsleder præciseret over for de to andre medarbejdere på lønningskontoret ved, at der blev oprettet nye ansættelsesbeviser med angivelse af, at de nu skulle referere til A mod, som det må lægges til grund, tidligere til personalechefen.

Uanset at A, som det yderligere må lægges til grund, også efter udnævnelsen til afdelingsleder fortsat bestred en række rent administrative opgaver som hidtil, for så vidt svarende til de to andre medarbejders arbejdsopgaver i lønningsbogholderiet, findes A efter udnævnelsen til afdelingsleder at være blevet tillagt sådanne reelle funktioner omfattet af overenskomstens § 21, stk. 3, litra d – dvs. både ad ledelsesmæssig og særlig fortrolig karakter og som forpligtende rederiet – at hun i hvert fald efter en samlet vurdering af disse funktioner er blevet undtaget fra overenskomstens område.

Indklagede skal derfor frifindes for klagers påstand 1, og der er herefter ikke anledning til at tage stilling til klagers påstand 2.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 11. september 2013

Poul Sørensen