

OPMANDSKENDELSE

af

6. maj 2013

i

faglig voldgiftssag FV 2012.0156:

**Fagligt Fælles Forbund
(advokat Ulrik Mayland)**

mod

**Dansk Håndværk
for
Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S
(Morten Frihagen)**

TVISTEN

Sagen vedrører uenighed om, hvilken overenskomstbestemmelse der skal anvendes i tilfælde, hvor en tillidsrepræsentant ved langtidssygdom ønskes opsagt.

SAGEN

A, medlem hos Fagligt Fælles Forbund, var ansat hos Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S (Holm) i ca. 10 år. Han blev i februar 2010 valgt som tillidsrepræsentant for 15-20 mand. Den 6. juni 2011 blev A langtidssyg. Da han havde været sygemeldt i 4 måneder, nedlagde Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S uden forudgående varsel eller oplysning i øvrigt hans arbejdsgiverbetalte internetadgang. Da A erfarede, at virksomheden havde opsagt denne internetadgang, kontaktede han virksomheden, der oplyste, at man mente, at ansættelsesforholdet var ophørt efter 4 måneders sygdom uden opsigelse. Uenigheden går på, om ansættelsesforholdet ophørte uden opsigelse efter 4 måneders sygdom efter Bygningsoverenskomstens § 90, stk. 2.5, eller om der skulle afholdes mæglingsmøde inden afskedigelse af A som følge af hans stilling som tillidsrepræsentant, jf. Overenskomstens § 75, stk. 1.8. Sagen blev indbragt for Arbejdsretten, der henskød fortolkningsspørgsmålet til afgørelse ved faglig voldgift.

Voldgiftsretten har bestået af Flemming Andersen og Christian Dyrberg, udpeget af klager, og Erik Møbius og Bo Rasmussen, udpeget af indklagede, og – som opmand – højesteretsdommer Jon Stokholm.

Parterne er indforstået med, at denne kendelse ikke indeholder fuldstændig sagsfremstilling.

PÅSTANDE

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at parternes overenskomst § 90, stk. 2.5, ikke finder anvendelse ved opsigelse af tillidsrepræsentanter.

Indklagede tilpligtes at anerkende, at parternes overenskomst § 75, stk. 1.8, finder anvendelse ved opsigelse af tillidsrepræsentanter, uanset om tillidsrepræsentanten er sygemeldt.

Indklagede, Dansk Håndværk for Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S, har nedlagt følgende påstande:

Klager tilpligtes at anerkende, at "4 måneders reglen" i parternes overenskomst § 90, stk. 2.5, finder anvendelse på tillidsrepræsentanter.

Klager tilpligtes at anerkende, at parternes overenskomst § 75, stk. 1.8, ikke finder anvendelse, når tillidsrepræsentanters ansættelsesforhold ophører i medfør af "4 måneders reglen" i parternes overenskomst § 90, stk. 2.5.

Herudover har parterne nedlagt yderligere påstande, som det ikke er fornødent at komme ind på.

RETSGRUNDLAGET

Hovedaftalens § 8 mellem LO og DA er sålydende:

"§ 8. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund her- til, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have op- sættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne til- fælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4."

Bygningsoverenskomstens § 75, stk. 1.8, afskedigelse af tillidsrepræsentant, lyder således:

"En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant, som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt, uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes.

Der henvises i øvrigt til Hovedaftalens § 8.

Ønskes det fra virksomhedsside, at tillidsrepræsentanten fratræder, vil der, afhængig af tillidsrepræsentantens anciennitet og virksomhedens eller afdelingens størrelse, være at yde tillidsrepræsentanten en erstatning svarende til tillidsrepræsentantens løn i max. 22 uger.

Maksimumbeløbet er bl.a. betinget af mindst 3 års anciennitet som tillidsrepræsentant i virksomheden.

Inden en afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan finde sted, skal der afholdes et mæglingssmøde under organisationernes medvirken, jf. overenskomsten kapitel 16. Dette mæglingssmøde skal uanset øvrige gældende mødefrister afholdes senest 3 arbejdsdage efter mæglingssøgningens modtagelse.

Anmærkning.

For afskedigelse af tillidsrepræsentanter og andre med lignende beskyttelse gælder alene reglerne i denne paragraf."

Overenskomstens § 90, stk. 2.5, opsigelse under sygdom, lyder således:

"Medarbejdere med mere end 8 ugers ansættelse kan ikke under dokumenteret sygdom opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de på grund af sygdom er arbejdsudygtige.

Efter udløbet af denne periode, betragtes ansættelsesforholdet som ophørt uden nærmere varsel, medmindre parterne udtrykkeligt træffer anden aftale.

Opsigelse afgivet før sygdommen indtræder, fortsætter til udløb efter de i stk. 2.1. angivne frister.

Sygedage ligestilles med arbejdsdage.

Anmærkning.

For afskedigelse af tillidsrepræsentanter og andre med lignende beskyttelse jf. §§ 76 og 78 gælder reglerne i § 75, stk. 1.7. Dog er der mellem parterne enighed om, at opsigelse af tillidsrepræsentanter vil kunne ske i tilfælde af sygdom, såfremt der foreligger tvingende årsager hertil. Denne bestemmelse er ikke begrænset af 4 måneders reglen."

Træ- og Møbel-overenskomsten (2012) og Industri-, Træ- og Møbel-overenskomsten (2012) indeholder tilsvarende bestemmelser om opsigelse under sygdom.

PARTERNES ARGUMENTER

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har gjort gældende, at det følger af en ordlydsfortolkning, at Overenskomstens § 75, stk. 1.8, er en afgørende bestemmelse vedrørende afskedigelse af tillidsrepræsentanter. Denne fortolkning er i overensstemmelse med Hovedaftalens § 8. Overenskom-

stens § 90, stk. 2.5, finder ikke anvendelse ved opsigelse af tillidsrepræsentanter og ej heller i tilfælde af sygdom.

Indklagede, Dansk Håndværk for Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S, har gjort gældende, at det følger af faglig voldgiftspraksis, at den generelle bestemmelse om afskedigelse i tilfælde af sygdom går forud for bestemmelserne om tillidsmandsbeskyttelse, idet der ikke foreligger særlige grunde til at beskytte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter med forlænget opsigelsesvarsel i tilfælde af langvarig sygdom, hvor de ikke kan varetage det særlige arbejde, som deres kolleger har valgt dem til. Tillidsmandsbeskyttelsen må antages at sigte på de almindelige situationer, hvor en afskedigelse sker af andre grunde end sygdom. As ansættelsesforhold ophørte efter 4 måneders sygdom automatisk i overensstemmelse med reglen i § 90, stk. 2.5, 2. pkt., idet 4 måneders reglen i sin formulering er objektiv og ubetinget og således ikke fordrer en yderligere konkret vurdering af, om det ville have været rimeligt eller tvingende nødvendigt at afskedige medarbejderen.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

Den foreliggende sag vedrører en klassisk – tvivlsom – fortolkning i form af konflikt mellem to overenskomstbestemmelser, der hver for sig dækker det pågældende problem. Det har således været rimeligt at få sagen forelagt til afgørelse ved en faglig voldgift.

I faglig voldgiftspraksis er udgangspunktet, at bestemmelserne om afskedigelse i tilfælde af langvarig sygdom som udgangspunkt også gælder tillidsrepræsentanter og således har fortrin frem for tillidsmandsbeskyttelsen. Efter ordlyden af overenskomstbestemmelserne i Bygningsoverenskomsten må udgangspunktet herefter være, at 4 måneders reglen tillige gælder for tillidsrepræsentanter i tilfælde af deres sygdom.

Imidlertid fremgår det af anmærkningen til § 75, stk. 1.8, at "alene" reglerne i denne paragraf gælder for afskedigelse af tillidsrepræsentanter og andre med lignende beskyttelse. Det samme fremgår af den noget kryptisk formulerede anmærkning til § 90, stk. 2.5. Der er derfor i disse anmærkninger taget det fornødne forbehold fra arbejdstagersiden om, at 4 måneders reglen ikke finder anvendelse for tillidsrepræsentanter. Disse må herefter alene anses for omfattet af Overenskomstens § 75, stk. 1.8. På dette grundlag gives der Fagligt Fælles Forbund medhold i de nedlagte påstande.

T h i b e s t e m m e s :

Indklagede, Dansk Håndværk for Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S, tilpligtes at anerkende, at parternes overenskomst § 90, stk. 2.5, ikke finder anvendelse ved opsigelse af tillidsrepræsentanter.

Indklagede, Dansk Håndværk for Holm Tømrer- og Snedkerfirma A/S, tilpligtes at anerkende, at parternes overenskomst § 75, stk. 1.8, finder anvendelse ved opsigelse af tillidsrepræsentanter uanset om tillidsrepræsentanten er sygemeldt.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar og udgifter.

København den 6. maj 2013.

Jon Stockholm