

**PROTOKOLAT
MED TILKENDEGIVELSE**

meddelt onsdag den 20. marts 2013

i

Faglig voldgiftssag FV 2012.0186:

**Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Kim Bøg Brandt)**

mod

**Tekniq for John Jensen A/S
(underdirektør Thorkild Bang)**

TVISTEN

Spørgsmålet i sagen er, hvilket varsel der skal iagttages ved opsigelse af et samarbejdsudvalgs-medlem på grund af arbejdsmangel fra en ikke lukningstruet virksomhed.

PÅSTANDE

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at opsigelse af SU-medlem med baggrund i arbejdsmangel skal ske med et varsel af mindst 6 uger.

Indklagede tilpligtes at anerkende, at en tillidsrepræsentant ikke kan afskediges med et varsel på 2 uger, når det sker med baggrund i arbejdsmangel.

Indklagede, Tekniq for Johan Jensen A/S, har påstået frifindelse.

SAGENS BEHANDLING

Sagen blev behandlet mundtligt onsdag den 20. marts 2013 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Max Meyer og Kjeld Husted. Som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Charlotte Ketelsen og Jørgen W. Hansen.

Der blev afgivet forklaring af Gorm Schmalz.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter overladt til opmandens afgørelse. Opmanden fremkom herefter med nedenstående tilkendegivelse.

OPMANDENS TILKENDEGIVELSE

VVS-overenskomsten indeholder i pkt. 10 bl.a. følgende bestemmelser:

"Stk. 1: Opsigelsesvarsel

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget på samme virksomhed i mindst 9 måneder, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra arbejdsgiverside	10 arbejdsdage
Fra medarbejderside	5 arbejdsdage

Læretiden efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten. Forud for læreforholdets afslutning skal lærlingen have et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat efter lærekontraktens udløb.

Stk. 2: Opsigelse af utilregnelig grund

Afskediges en medarbejder, der har ret til opsigelsesvarsel ifølge stk. 1, uden varsel af en af ham utilregnelig grund, har han ret til godtgørelse. Godtgørelsen beregnes ud fra medarbejderens gennemsnitsfortjeneste i det senest afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn).

Stk. 3: Medarbejderens manglende varsel

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til ifølge stk. 1, skal han betale et beløb til modparten. Beløbet skal svare til den normale løn ved timelønsarbejde for den pågældende medarbejder i det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager."

Overenskomstens pkt. 29 indeholder tillidsmandsreglerne. Her anføres bl.a.:

"Stk. 10: Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse af en tillidsmand er uberettiget, kan hans arbejdsforhold ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 11: Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i Punkt 10 aftalte.

Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varselsperioden pligtig at betale en erstatning. Erstatningens størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men kan ikke overstige 52 ugers løn. Erstatningen beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste tre måneder. I øvrigt henvises til Hovedaftalens bestemmelser."

I Samarbejdsaftalen 2006 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indeholder på side 13 følgende bestemmelse:

"Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område."

Sagen var ikke en sådan sag, som var omfattet af VVS-overenskomstens pkt. 29, stk. 10. Der skulle derfor ikke tages stilling til, hvilke materielle regler der gælder for afskedigelse af et samarbejdsudvalgsmedlem. Som påstandene var nedlagt, drejer det sig alene om længden af virksomhedens opsigelsesvarsel ved en i øvrigt lovlig afskedigelse af et SU-medlem som følge af arbejdsmangel, der ikke har karakter af virksomhedsophør.

VVS-overenskomstens pkt. 29 indeholder ingen særregler for denne situation, hvorfor Overenskomstens pkt. 10's opsigelsesvarsler finder anvendelse.

KONKLUSION

På dette grundlag ville opmanden give indklagede medhold i sin frifindelsespåstand. Opmanden fandt det ikke fornødent at komme ind på de øvrige synspunkter, som var gjort gældende i sagen.

De partsudpegede medlemmer og parterne erklærede sig indforstået med, at sagen afsluttes med denne tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

Opmanden fandt, at hver part burde bære egne omkostninger for voldgiftsretten, og at parterne burde betale opmandens honorar med halvdelen hver.

Sagen sluttet.

København den 25. april 2013.

Jon Stokholm