

PROTOKOLLAT MED TILKENDEGIVELSE

meddelt tirsdag den 1. oktober 2013

i faglig voldgiftssag 2013.0041

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Maria Rasmussen)

mod

Dansk Håndværk

for

HSR Tømrer & Partner ApS

(jurist Jeppe Uldall Thomsen)

Tvisten

Tvisten vedrører spørgsmålet, om det var berettiget, at HSR Tømrer & Partner ApS i januar 2013 opsagde forbundets medlem A.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand: Indklagede virksomhed, HSR Tømrer & Partner ApS, tilpligtes til Fagligt Fælles Forbunds medlem A at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet tirsdag den 1. oktober 2013 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Christian Dyrberg og Jacob Scavenius og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Morten Frihagen og Ken Jørgensen.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af A, Preben Munk, Christian Dyrberg, Ian Melhede, Tine Rosenbäck, Morten Petersen, Michael Volmer Bendtsen og Max Aagaard.

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.

Sagens baggrund mv.

Indklagedes svarskrift indeholder bl.a. følgende redegørelse:

”Opsigelsen

Mandag den 21. januar 2013 indkaldes A til møde hos indklagede, hvor Ian Melhede deltog på vegne af indklagede. A blev bedt om en afklaring på, hvorvidt han ville søge nyt arbejde eller ej. A oplyste, at han endnu ikke var afklaret herom, idet han afventede svar fra en kammerat som han gerne ville arbejde hos, men at kammeraten først var retur fra ferie onsdag den 23. januar 2013.

Indehaver af indklagede, Henrik Skriver Rasmussen, og Ian Melhede afholdt samme dag et internt møde, hvor det blev besluttet at opsiges A. Opsigelsen af A var begrundet i flere forhold. På grund af en naturlig nedgang i arbejdet i serviceafdelingen, skulle der afskediges folk. Valget faldt på A, idet han for det første var en af de højst lønnede i serviceafdelingen med en sats på kr. 195,- pr. time, jf. også bilag B. De øvrige svende hos indklagede, fik alene kr. 170,- pr. time, jf. bilag 1, hvorefter afskedigelse ville være en besparelse for indklagede, og for det andet fordi han selv havde ytret ønske om at finde andet arbejde.

Til opfyldelse af klagers opfordring (1), kan det oplyses at det er alment kendt indenfor bygge- og anlægsbranchen, at arbejdsopgaverne kommer i etaper, hvorfor det er usædvanligt at en håndværksvirksomhed opretholder en konstant medarbejderstab. Dette støttes endvidere af de relativt korte opsigelsesvarsler i overenskomsten. I det konkrete tilfælde var der i ser-

viceafdelingen, hvor A var ansat, en overkapacitet, hvorfor det var driftsmæssigt begrundet at afskedige folk.

Tirsdag den 22. januar 2013 ringede Ian Melhede til A om eftermiddagen kl. 15.41, jf. bilag 2, og orienterede ham om opsigelsen og grundlaget herfor samt bad ham komme forbi indklagede og kvitterede for opsigelsen den følgende morgen, onsdag den 23. januar 2013, inden han kørte ud på pladsen. Samtalen varede 3 minutter, og A gav her udtryk for at han var meget skuffet og ikke havde regnet med at indklagede ville opsiges ham.

Samme dag meddelte Henrik Skriver Rasmussen Tine Rosenbäck, at der skulle udarbejdes en skriftlig opsigelse af A, idet denne ville blive opsagt samme dag. Opsigelsen skulle afleveres til Henrik Skriver Rasmussen, der efterfølgende lagde den i As dueslag hos indklagede med henblik på As kvittering herfor, når denne mødte ind på arbejde næste morgen kl. 07.00. Opsigelsen fremlægges som bilag 3.

Onsdag den 23. januar 2013 mødte A op hos indklagede som aftalt, men kvitterede ikke for opsigelsen, der lå i hans dueslag. Alle medarbejdere hos indklagede har et dueslag, hvori der lægges meddelelser til de ansatte, bl.a. byggesager, generelle meddelelser mv. A valgte i stedet at køre ud til den plads, hvor indklagede arbejdede. Ian Melhede ringede til A samme morgen, og bad ham returnere til indklagede ved fyraften med henblik på kvittering på opsigelsen. A kørte ikke efter arbejdet tilbage til indklagede som aftalt med henblik på kvittering for opsigelsen.

Torsdag den 24. januar 2013 mødte A op hos indklagede om morgenen og afhentede sin opsigelse i dueslaget, men nægtede at underskrive denne, han kørte herefter fra indklagede igen. Senere om torsdagen midt på eftermiddagen mødte A igen op hos indklagede og afleverede den som bilag F fremlagte opsigelse.

...”

Den 23. januar 2013 kl. 19.12 sendte faglig sekretær Preben Munk, 3F Vestegnen, følgende mail til HSR Tømrer & Partner ApS:

”Jeg har i dag deltaget i et svendemøde, hvor medarbejderne har valgt en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant.

Jeg vil hermed orientere om, at:

A er enstemmigt valgt som tillidsrepræsentant af medarbejderne.

Nicolai Holstrup er enstemmigt valgt som arbejdsmiljørepræsentant af medarbejderne.

De to valgte er valgte er fra i dag beskyttet af Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 75, og den endelige meddelelse vil blive sendt fra 3F snarest.”

Overenskomstgrundlaget

Bygge- og Anlægsoverenskomst 1. maj 2013-1. marts 2015 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Stk. 1.3. Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fagligt Fælles Forbund og skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

...

Stk. 1.6. Tillidsrepræsentantens opgaver

Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Såfremt der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejder ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsrepræsentanten tilkaldes til forhandlingerne.

Opnås der ikke ved forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsrepræsentanten frit for, at anmode sin organisation om at tage sig af sagen men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegeres pligt, at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Stk. 1.7. Talsmand

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværene på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en talsmand som stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Udpegningen er ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt. En således udpeget talsmand har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt denne opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til foranstående.

Stk. 1.8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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.

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

Inden afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan finde sted, skal der afholdes et mæglingssmøde under organisationernes medvirken, jf. overenskomstens 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.

Stk. 1.9. Fællestillidsrepræsentant

I virksomheder og på deres byggepladser, hvor der vælges flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne, ud af deres midte, vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål kan være samtlige tillidsrepræsentanter repræsentant over for virksomheden.

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke deltage i behandling af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive områder.

Fællestillidsrepræsentanten bevarer samme beskyttelse som øvrige tillidsrepræsentanter, uanset den arbejdsplads/byggeplads fællestillidsrepræsentanten var beskæftiget på, når valgtidspunktet var afsluttet.

Stk. 2. Organisationernes påtaleret

Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid i de tilfælde, hvor ovenstående bestemmelse ikke menes overholdt.

Hvor medarbejderne på en byggeplads af særlige årsager ønsker at fravige ovenstående betingelser for valg af tillidsrepræsentant, må der ske henvendelse herom til virksomheden. kan der ikke opnås enighed mellem parterne, henvises sagen til afgørelse ved voldgift.

Stk. 2.3. Skriftlig opsigelse

Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør, den dag opsigelsen er modparten i hænde. Opsigelsesvarslet skal for at være gyldigt afgives skriftligt og modtageren kvitterer ved modtagelsen med underskrift.

Kan opsigelsen ikke afleveres personligt, kan det ske ved anbefalet skrivelse/afleveringsattest afsendt inden for ovennævnte frister. Poststemplets dato er gældende.”

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at A på tidspunktet for opsigelsen var udpeget som tillidsrepræsentant, og at virksomhedens opsigelse er i strid med reglerne om tillidsmandsbeskyttelse. Subsidiært gøres det gældende, at opsigelsen er i overensstemmelse med Hovedaftalens almindelige regler. Klager har endvidere anført, at en opsigelse først er gyldig, når den opsagte medarbejder har kvitteret for modtagelsen.

Indklagede har i det hele bestridt klagerens argumentation og henvist til, at opsigelsen skyldtes arbejdsmangel i virksomheden.

Opmandens tilkendegivelse

Det fremgår af overenskomstens stk. 2.3., 2. pkt., at ”opsigelsesvarslet skal for at være gyldigt afgives skriftligt”. Dette er i overensstemmelse med almindelig formueretlig opfattelse, hvorefter det er tilstrækkeligt, at opsigelsen er kommet frem til modtageren. Det kræves ikke, at opsigelsen er kommet til den opsagtes kundskab. Bestemmelsens andet led omkring kvittering betyder ikke, at det er en gyldighedsbetingelse for opsigelsen, at den opsagte har meddelt sin kvittering for modtagelsen.

I den foreliggende sag var opsigelsen lagt i medarbejderens dueslag. Dette var vel ikke en heldig fremgangsmåde. Det måtte imidlertid lægges til grund, at al kommunikation mellem virksomhed og medarbejdere – som ofte sker i virksomheder – skete derved, at virksomheden lagde de pågældende dokumenter i den pågældende medarbejders dueslag. Det måtte lægges til grund, at virksomhedens opsigelse var blevet henlagt i As dueslag den 22. januar i overensstemmelse med parternes tidligere

telefonsamtale. Opsigelsen var således afgivet inden afholdelsen af tillidsmandsvalget, hvorfor A ikke var omfattet af tillidsmandsbeskyttelsen.

Det måtte herefter bero på almindelige regler, hvorvidt opsigelsen kunne give anledning til en godtgørelse. Bevisførelsen havde ikke redegjort på nogen udførlig måde for den påståede arbejdsmangel i virksomheden. Det måtte imidlertid være påfaldende, at virksomheden valgte at opsiges en medarbejder, som efter alles udsagn var den bedste medarbejder i virksomheden. På dette grundlag fandt opmanden, at A er berettiget til en godtgørelse i medfør af Hovedaftalens § 4. Denne fastsattes efter samtlige omstændigheder, herunder ansættelsesforholdets varighed, til 15.000 kr.

Opmanden tager herefter klagerens påstand til følge med et beløb af 15.000 kr.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres ved denne tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

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

Sagen sluttet.

København, den 5. november 2013.

Jon Stokholm