

FV2013.0194

Den 2. maj 2014 kl. 10 blev en faglig voldgiftsret sat i HK Huset til behandling af sagen

HK Privat
mod
Business Danmark.

Voldgiftsretten bestod af de faglige sekretærer Birgitte Schneider og Charlotte Meyer (udpeget af HK) samt advokat Bent Hansen og kvalitets- og optimeringschef Karin Østergaard (udpeget af Business Danmark) med forhenværende administrerende dommer Jørn Andersen som formand og eventuel opmand (udpeget af Arbejdsrettens formand i overensstemmelse med parternes fælles anmodning).

Der var fremlagt klageskrift, svarskrift, replik og duplik med bilag A-F og 1-3.

For klager møde advokat Martin Juul Christensen, mens advokat Frank Kanlund mødte for indklagede.

Parterne nedlagde påstande som i processkrifterne.

A, Henriette Thirup-Bielefeldt, Mette Henriksen, John Gudbrandsen, Anne Wichmann og Lotte Larsen afgav forklaring.

Sagen blev procederet.

Da der efter votering ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, optog formanden som opmand sagen til afgørelse.

Sagen udsat herpå.

Retten hævet.

Den 15. maj 2014 kl. 15 blev den faglige voldgiftsret på ny sat af Jørn Andersen.

Sagsakterne var til stede.

Ingen var mødt eller indkaldt, da han afsagde følgende

kendelse:

Påstande

HK har som klager krævet, at indklagede, Business Danmark, tilpligtes at betale en efter voldgiftsretten skøn fastlagt godtgørelse for uberettiget afskedigelse af A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev den 15. juni 1994 ansat i Danmarks Aktive Handelsrejsende, nu indklagede Business Danmark.

Den 23. maj 2013 skrev indklagedes administrerende direktør, John Gudbrandsen, bl.a. således til hende:

Som du ved, er det en foreningspolitisk beslutning, at de administrative udgifter, herunder lønudgifterne, skal tilpasses den mindre kontingentindtægt og den nye situation efter den 1. juli 2013.

Alt har været i spil og vi har forsøgt efter bedste evne at finde den mest hensigtsmæssige og smidige måde at implementere de administrative justeringer på.

Det har ikke været en let opgave og der har været mange elementer i spil.

Som du ved, har vi trimmet opgaverne i administrationsafdelingen, som fremover bliver en mere ren regnskabsafdeling. I den sammenhæng er det vor opfattelse, at lønadministrationen fremover kan klares ved et halvdagsjob. Du har ikke ønsket at tiltræde et halvdagsjob med behørigt varsel og derfor ser vi os nødsaget til at opsigte dig, med udgangen af maj måned, til fratræden den 30. november 2013.

Følgende vil gøre sig gældende i opsigelsesperioden:

- 1. Du fritstilles snarest muligt i opsigelsesperioden efter aftale med din afdelingschef.*
- 2. Der bliver ingen modregning i lønnen i opsigelsesperioden ved nyt job.*
- 3. Kun restferie fra foregående ferie i år modregnes.*
- 4. Der udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærloven regler med sidste lønudbetaling i november.*
- 5. Der stilles et beløb på 50.000 kroner inkl. moms til et uddannelses/outplacement forløb efter eget valg. Beløbet kan ikke konverteres til et kontantbeløb. Du finder selv den, du har tiltro til kan hjælpe dig videre. ...*

Den 31. maj 2013 gav indklagedes administrationschef, Anne Wichmann, A følgende anbefaling:

A blev i sin tid ansat som regnskabsassistent i administrationsafdelingen med ansvar for løn. A har altid udført arbejdet tilfredsstillende samt overholdt deadlines for betalinger, indberetninger m.v. såvel internt som eksternt. Derudover har A senest ved årsskiftet 2009/2010 været primusmotor ved implementering af Lessor Løn, som er fuldt integreret med vores Microsoft Dynamic NAV 2009, SP1. Implementeringen skete til alles tilfredshed og i henhold til implementeringsplanerne.

I de 8 år, hvor jeg været chef for A, har hun udviklet sig til også at deltage i regnskabsafdelingens almindelige arbejde. Hun har konteret, bogført, betalt leverandørfakturaen, samt afstemt diverse konti.

A anvender alle modulerne i Microsoft Dynamics Nav. Hun har opnået gode færdigheder i alle systemets moduler, herunder debitorer, kreditorer og finans, samt er superbruger på Lessor Løn. A formår selv at udvikle og finde nye metoder, rapporter som gør hverdagen lettere på mange måder. Derudover behersker hun Microsofts officepakke på rimeligt højt niveau. Som medarbejder er A pligtopfyldende og loyal, og har så godt som ingen sygefravær.

I begyndelse af juni 2013 opslug indklagede en deltid stilling, men med bemærkning, at der var mulighed for en heltidsstilling, hvis ansøgeren også havde erfaring/kompetencer for a-kasseregnskab:

Som løn og regnskabsmedarbejder vil du komme til at indgå i en afdeling bestående af 2 medarbejdere. Du vil få berøringsflader med en lang række opgaver inden for drift og administration af vores lønudbetalinger samt A-kasseregnskab.

Du vil bl.a. få ansvaret for:

- *Beregning og udbetaling af løn til ansatte, vikarer, deltidsansatte, timelønnede m.m.. Derudover udbetaling af mødehonorarer og kilometergodtgørelse samt afstemning af alt lønafhængigt i lønsystemets Lessor.*
- *Indberetning, rapportering og betaling til offentlige myndigheder, bank og pensionsselskaber. Derudover lønafstemning på driften og henført til udgiftsområderne.*
- *Kontering, bogføring og afstemning. Behandle efterfølgende henvendelser vedrørende spørgsmål og fejl.*
- *Hensættelser og periodisering af feriepengeforpligtelser.*
- *Indberetning af fravær til Danmark Statistik.*
- *Udarbejdelse af materialer til lønregulering og administrationsaftalen mellem foreningen og a-kassen.*

Derudover vil der være bogføring, kontering, betaling og afstemning af bank samt rykker for bilag m.m. for afdelinger og politiske udvalg. Desuden vil du indgå i konstant udvikling og optimering af vores daglige rutiner – processer og arbejdsgange.

Som løn og regnskabsmedarbejder ... forventes det, at du:

- *Evt. besidder en uddannelse inden for kontor og økonomi – og gerne har solid erfaring fra lignende stilling.*
- *Har grundlæggende fagligt kendskab til løn, ferie m.m. Du skal samtidig kunne læse og forstå overenskomster.*
- *Behersker MS Office pakken – særlig Excel og kendskab til Navision og Lessor er en fordel.*
- *Er analytisk tænkende, kan tage ansvar og arbejde struktureret og grundigt med dine opgaver. Desuden er du en afslutter, der formår at følge dine opgaver til dørs.*
- *Er udadvendt og optimistisk som person.*

Det fremgår af As sidste lønseddel fra indklagede, at hendes ferieberettigede månedsløn var på godt 37.000 kr.

Af § 19, stk. 4, i overenskomsten mellem Business Danmark og HK Service Hovedstaden følger bl.a., at sidstnævnte, hvis man finder en opsigelse urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller arbejdsgiverens forhold, kan kræve, at den forhandles først og lokalt og dernæst på organisationsniveau.

Lykkes det som i det foreliggende tilfælde ikke at opnå enighed under den fagretlige behandling, kan spørgsmålet som det her er sket den 24. februar 2014, indbringes for en faglig voldgiftsret.

Finder retten, at opsigelsen er urimelig, og nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse kan retten bestemme, at arbejdsgiversiden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede arbejdstagers anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den opsagte arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste ansættelsesår.

Forklaringer

A har bl.a. forklaret, at hun er født i 1953 og har en allround kontoruddannelse. Før hun blev ansat hos indklagede, var hun 22 år i et handelsfirma. Hun var rigtig glad for at være hos indklagede, hvor hun til sidst arbejdede i administrationen under Anne Wichmann sammen med 2 andre. Det var vidnet, der havde højest anciennitet. Midt i maj 2013 havde hun et møde på måske et kvarter med Anne, som blot fortalte, at John Gudbrandsen ville varsle hende ned på halv tid som led i nedskæringer. Den 23. maj fik hun udleveret en opsigelse med besked om, at hun var fritstillet, når hun havde lavet månedens løn. På det tidspunkt vidste hun, at Anne ville fratræde, og at Lotte Larsen, der hidtil havde arbejdet på samme niveau som vidnet, men primært taget sig af A-kassen, skulle være regnskabschef. Der var ingen, som spurgte, om hun ville kunne påtages sig andre opgaver, selvom hun havde arbejdet med meget andet end løn, f.eks. bogført og stemt lønregnskaber af samt, når Lotte var syg, taget sig af hastende ekspeditioner vedrørende A-kassen. Vidnet har aldrig modtaget påtaler eller advarsler. Da hun så indklagedes stillingsopslag i begyndelsen af juni var det hendes første tanke, at det var hendes stilling. Hos indklagede havde hun ganske vist ikke afstemt bank, men det havde hun gjort under sin tidligere ansættelse. Hun ville givet også have kunnet overtage arbejdet med A-kassen efter en vis oplæring, selvom der var tale om en særlig lovgivning. I sin ny stilling som lønbogholder i en virksomhed med 3-400 ansatte, hvor hun startede den 15. september, havde hun således kun behov for en oplæringsperiode på 14 dage, selvom virksomheden anvender helt andre systemer end indklagede. Der var ingen tvivl om, at hun ville have accepteret en vis nedsættelse af arbejdstiden, men lønnen for en halvtidsstilling kunne hun ikke klare sig for. I den ny stilling er lønnen ca. 30.000 kr. om måneden plus pension.

Henriette Thirup-Bielefeldt, der har været ansat hos indklagede siden 2000 og virket som tillidsrepræsentant for HK-gruppen dér i ca. 3 år, har bl.a. forklaret, at Anne Wichmann og/eller Lotte Larsen inden A blev opsagt den 23. maj 2013 havde sendt en mail ud om, at Anne ville holde

op og Lotte skulle være regnskabschef, før A blev opsagt den 23. maj 2013. Da hun i begyndelsen af juni så indklagedes opslag af en stilling, der i meget høj grad matchede As, talte hun med John Gudbrandsen, som sagde, at A havde fået den tilbudt, men sagt nej. Hun talte så med A, der oplyste, at hun hverken havde fået stillingen tilbudt eller var blevet opfordret til at søge den. Der var heller ikke nogen, der havde sagt, at hun ikke var kvalificeret til den. Vidnet tog herefter kontakt til HK.

Mette Henriksen har bl.a. forklaret, at hun blev ansat som lønbogholder og regnskabsmedarbejder hos indklagede pr. 1. august 2013 med en ugentlig arbejdstid på 31 timer efter at have søgt den opslåede stilling i begyndelsen af juni.

John Gudbrandsen har bl.a. forklaret, at nedskæringsdrøftelserne hos indklagede blev indledt i 2012 efter 2 år med tilbagegang i medlemstallet og en heraf følgende særdeles anstrengt økonomi. Resultatet blev, at det i oktober blev besluttet at undersøge mulighederne for at reducere omkostningerne, således at medlemskontingentet snarest kunne nedsættes; og planen blev vedtaget på hovedbestyrelsesmødet i januar 2013. Der skulle herefter gennemføres en omstrukturering, herunder bl.a. således, at administrationen blev slanket og omdannes til en ren regnskabsafdeling. Herefter ville A f.eks. udelukkende skulle tage sig af lønninger. Det skønnedes at kunne klares på halv tid, og det ville således være muligt at reducere bemanningen af regnskabsafdelingen med ½ årsværk. For hele organisationens vedkommende var det tale om at reducere personalet med 4-5-6 årsværk. Dette blev meldt ud i maj, og i relation til A betød det, at hun skulle have varslet en arbejdsnedsættelse til ikrafttræden 1. december. Han forstod, at A havde givet udtryk for, at hun under disse omstændigheder ikke havde lyst til at fortsætte; og på den baggrund blev hun definitivt sagt op den 23. maj med fritstilling umiddelbart efter og ganske gunstige aftrædelsesvilkår. Det var korrekt, at Anne Wichmann med udgangen af april havde meddelt, at hun ønskede at fratrage af personlige årsager. Vidnet havde imidlertid løbende forsøgt at få hende til at ændre mening og blive, eventuelt på ændrede vilkår, og han fortsatte med dette lige indtil hendes endelige fratreden med udgangen af maj i håbet om, at det ville lykkes at overtale hende. Set fra hans side forelå der derfor hverken på det tidspunkt, hvor A blev varslet ned i tid, eller da hun fik udleveret opsigelsen, men først den 28. maj en situation, hvor der var en hel stilling ledig. Det var følgelig først på dette tidspunkt, at det blev besluttet at ansætte Lotte Larsen som regnskabschef og slå en stilling som lønbogholder og regnskabsmedarbejder op. Grunden til, at der blev åbnet op for, at den ny stilling kunne besættes på fuld tid, var, at Lotte gjorde opmærksom på, at det ville være nødvendigt at aflaste hende på a-kasseområdet.

Anne Wichmann har bl.a. forklaret, at hun havde været ansvarlig for en lang række administrative og regnskabsmæssige opgaver siden 2005. I efteråret 2012 blev det af besparelsmæssige grunde besluttet at omlægge administrationen fra foråret 2013, herunder således at der blev etableret en ren regnskabsafdeling, mens de blødere opgaver blev fordelt til andre i huset. Under en samtale den 15. maj fortalte hun A om planerne, herunder at de ville resultere i, at der ikke længere ville være behov for hendes fulde arbejdskraft med den konsekvens, at hun måtte gå ned i tid pr. 1. december. A blev chokeret og ked af det, og de talte om, at der måske ville vise sig noget, hvis hun blev i regnskabsafdelingen. Det ville A tænke over samt vende med HK og sit bagland. I perioden, indtil

A blev opsagt den 23. maj, var der ikke noget konkret fremme om, at der kunne komme yderligere opgaver. Det kom først frem, da hun selv af private grunde havde besluttet at fratræde med udgangen af maj. Hun vidste, at Lotte Larsen skulle være regnskabschef, hvilket blev nævnt under og kommunikeret ud pr. mail efter et afdelingsmøde sidste tirsdag i maj, altså efter den 23. maj. Lotte havde på det tidspunkt ikke sagt noget om, at omlægningen ville medføre, at der blev behov for flere ressourcer i form af bistand til arbejdet med A-kassen.

Lotte Larsen har bl. a. forklaret, at hun blev ansat i 2008 som a-kasseregnskabsmedarbejder. Hun havde ikke tidligere beskæftiget sig med dette område. Der var tale om et fuldtidsjob. Hun vidste, at indklagede havde økonomiske problemer, men ikke noget om planerne for løsning af dem, før de blev meldt ud i midt i maj. Det var først inden for de sidste 14 dage i maj, hun blev tilbudt stillingen som regnskabschef. I den forbindelse gav hun udtryk for, at hun så måtte aflastes på a-kasseområdet. Resultatet blev, at hun fortsat skulle være ansvarlig for området, men have en til at aflaste hende; og en sådan stilling blev herefter slået op efter A var holdt op. A have i øvrigt den sidste tid gået og sagt, at hun ikke længere kunne holde ud at være hos indklagede. Mette Harslev, der tiltrådte i august, er 35-40 år og har ud over en kontoruddannelse uddannelser som frisør samt social- og sundhedshjælper.

Parternes argumenter

Klager har til støtte for sin påstand bl.a. anført,

at opsigelsen af A skete med henvisning til nødvendigheden af lønmæssige og administrative tilpasninger,

at indklagede desuagtet ansatte en ny medarbejder 31 timer ugentligt til at varetage i alt væsentligt samme opgaver, som A hidtil havde udført,

at indklagedes formelle begrundelse for opsigelsen dermed ikke var i overensstemmelse med de faktiske forhold,

at A, der er 60 år og havde 19 års anciennitet hos indklagede samt yderligere 20 års erfaring fra en tilsvarende stilling, aldrig har modtaget påtaler, men til gengæld ifølge indklagede udviklet sig og været i stand til at deltage i implementering af ny systemer og udvikle ny metoder,

at A således uden nævneværdig oplæring ville have været i stand til at varetage alle de opgaver, der er beskrevet i stillingsopslaget, som åbner mulighed for heltidsansættelse,

at en endelig varsling af en reduktion i As timetal fra fuld til halv tid /opsigelse for det tilfælde, at reduktionen ikke accepteres, først kan anses for at være sket den 23. maj 2013,

at situationen på daværende tidspunkt var den, at lederen af administrationsafdelingen havde sagt op til fratræden med månedens udgang, og at en anden medarbejder i afdelingen var udset til at overtage en del af dennes opgaver i en som nyoprettet stilling som regnskabschef,

at den pågældende hidtil havde været ansat på fuld tid som a-kassemedarbejder, hvorfor behovet for aflastning på dette område som da også forudsat ved opslaget af den ny stilling må have været klart forudseelig,

at A desuagtet ikke blev spurgt, om hun var indstillet på også at varetage a-kasseopgaver, eventuelt samtidig med en nedsættelse af arbejdstiden til 31 timer om ugen,

at A ville have accepteret en sådan opgaveomlægning og nedsættelse af arbejdstiden,

at opsigelsen af A herefter savnede den fornødne saglighed,
at A derfor i henhold til § 19, stk. 4, i parternes overenskomst har krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse,
at godtgørelsen passende kan udmåles svarende til 5 måneders løn,
at fordele, som A opnåede i forbindelse med afskedigelsen, efter praksis ikke kan modregnes fuldt ud i godtgørelsen, men skal indgå ved den skønsmæssige udmåling af den.

Indklagede har bl.a. gjort gældende,

at det er situationen, omstændighederne og ledelsens vurdering ved beslutningen om opsigelsen af A, der skal lægges til grund,

at A blev varslet ned i tid den 15. maj 2013, men afslog at acceptere dette, hvorfor konsekvensen var, at hun fra dette tidspunkt måtte anses for opsagt,

at forholdene i øvrigt reelt var de samme på tidspunktet for den skriftlige opsigelse af 23. maj,

at opsigelsen af A var begrundet i Business Danmarks forhold, nemlig besparelser og ændringer i organisationen og den omstændighed, at A afslog at acceptere nedgang i arbejdstiden,

at A efter ledelsens vurdering ikke ville have været i stand til at bestride eventuelle arbejdsopgaver med a-kasse- og andet regnskab og heller ikke efter eventuel oplæring ville være blevet i stand hertil, ligesom hun ikke havde udvist eller givet udtryk for interesse heri,

at opsigelsen således var sagligt begrundet,

at A ved opsigelsen blev stillet væsentlig bedre på en række punkter, end hun havde krav på,

at værdien af disse fordele kan opgøres til 190.000 kr.,

at A følgelig ikke også kan kræve godtgørelse,

at en eventuel godtgørelse under alle omstændigheder kun bør tage udgangspunkt i 4 måneders løn,

at der under alle omstændigheder ved udmålingen af en godtgørelse skal tages hensyn til de betydelige ekstra betalinger og fordele til en værdi af i hvert fald mindst 100.000 kr., som A blev tillagt ved opsigelsen.

Opmandens bemærkninger

Der er enighed om, at en varsling om nedsættelse af arbejdstiden fra et bestemt tidspunkt må sidestilles en opsigelse i tilfælde af, at medarbejderen ikke accepterer dette.

Spørgsmålet er herefter i første række, om en sådan varsling kan anses for meddelt under samtalen mellem administrationschef Anne Wichmann og A midt i maj 2013.

Ifølge funktionærlovens § 2, stk. 7, skal en opsigelse meddeles skriftlig. Dette anses dog i retspraksis ikke for at være udtryk for et gyldighedskrav, men alene for en regel, hvorefter den part, som vil hævde, at der er afgivet en opsigelse, i mangel af skriftlighed vil skulle løfte en tung bevisbyrde for, at dette er tilfældet.

Henset til, at dette må være udtryk for et almindeligt princip, finder opmanden ikke, at det ved de afgivne forklaringer, heller ikke når de sammenholdes med formuleringen af den skriftlige

opsigelse, kan anses for godtgjort, at der under samtalen mellem Wichmann og A blev afgivet et klart og endeligt varsel om nedsættelse af sidstnævntes arbejdstid.

Opsigelse kan herefter først anses for at være sket den 23. maj 2013.

Efter bevisførelsen, herunder Henriette Thirup-Bielefeldts og Lotte Larsens forklaringer, finder opmanden at måtte lægge til grund, at det på dette tidspunkt lå klart, at Anne Wichmann i overensstemmelse med sin opsigelse var indstillet på at fratræde ved månedens udgang, og at Lotte Larsen, der hidtil havde anvendt sin fulde arbejdstid på a-kasseadministration, i den anledning var udset til som regnskabschef at overtage en række yderligere opgaver.

Det må efter opmandens opfattelse også have været klart, at dette, som da også forklaret af Lotte Larsen, måtte medføre behov for aflastning af hende på a-kasseområdet i ikke ubetydeligt omfang med den konsekvens, at den tidligere forudsatte mulighed for at reducere bemanningen på regnskabsområdet med ½ årsværk ikke længere var realistisk.

Under disse omstændigheder finder opmanden det ikke sagligt begrundet, at indklagede undlod i hvert fald at revidere at revidere nedvarslingen af As arbejdstid forud for opsigelsen.

Når henses til den vurdering af As kvalifikationer, som indklagede gav udtryk for i udtalelsen af 31. maj 2013, findes det heller ikke at være sagligt begrundet, at indklagede efter det foreliggende uden videre valgte at opsigte hende for få dage senere opslå en stilling med eventuel mulighed for ansættelse på fuld tid.

På den baggrund finder opmanden, at det bør pålægges indklagede at betale en godtgørelse, som henset til As alder og anciennitet må fastsættes med udgangspunkt 5 måneders løn. Ved den endelige skønsmæssig udmåling må dog også tages hensyn til de særlige fordele, der blev tillagt hende i forbindelse med opsigelsen.

Godtgørelsen for urimelig afskedigelse fastsættes herefter til 100.000 kr., som efter omstændighederne findes at burde forrentes fra indgivelsen af klagerskrift i sagen.

Konklusion

Indklagede, Business Danmark, skal inden 14 dage til klageren, HK Privat, betale 100.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 24. februar 2014.

Sagens omkostninger ophæves, således at hver part betaler halvdelen af opmandens honorar.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Jørn Andersen