

Protokollat med tilkendegivelse

meddelt tirsdag den 29. april 2014

i faglig voldgiftssag 2014.0022

Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Kim Bøg Brandt)

mod

Tekniq
for
VVS og Varmeteknik A/S
(konsulent Susanne Oldenburg)

Twisten

Twisten angår, om der efter parternes overenskomst er pligt til at betale sygeløn, selv om ansættelsesforholdet er ophørt.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om at indklagede skal anerkende, at en arbejdsgiver ikke kan frigøre sig fra sin pligt til at betale løn under sygdom i indtil 6 uger efter overenskomstens punkt 11, stk. 1, blot ved at opsige medarbejderen.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev behandlet mundtligt tirsdag den 29. april 2014 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Stig Søllested og Kjeld Husted. Som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Thorkild Bang og Charlotte Ketelsen.

Efter 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

Sagen har sit udspring i et konkret hændelsesforløb i virksomheden VVS og Varmeteknik A/S, Albertslund, men der er enighed mellem parterne om, at der ikke under denne sag skal tages stilling til de konkrete omstændigheder. Sagen er således en ren fortolknings sag.

Overenskomstgrundlaget

VVS overenskomsten indeholder i punkt 10 blandt andet følgende bestemmelser:

”Punkt 10 – Opsigelse og vejrlig

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

...

Stk. 7: Opsigelse under sygdom

En medarbejder, der har været beskæftiget uafbrudt i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.”

I overenskomstens punkt 11 hedder det:

”Punkt 11 – sygdom

Stk. 1: Sygdom

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger en betaling til medarbejdere med mindst 3 mdrs. anciennitet.

For sygefravær, der påbegyndes senere end den 1. maj 2013, sker betalingen til medarbejdere med mindst 2 mdrs. anciennitet.

Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen under sygdom er for akkordsvend den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dig indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.”

Overenskomstens punkt 12 indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

”Punkt 12 – Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren løn indtil 6 uger. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det.

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dig indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

...

Stk. 3: Uarbejdsdygtighed

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til Dagpengelovens bestemmelser.”

Praksis

Under sagen er fremlagt flere tidligere faglige voldgiftsafgørelser om forståelsen af lignende eller tilsvarende bestemmelser om ret til sygeløn i andre overenskomster. Herunder er der fremlagt en kendelse af 6. marts 2007 i en faglig voldgift mellem 3F og HTS-A for Veolia Transport Danmark A/S (tidligere Connex A/S) afsagt af højesteretsdommer Børge Dahl. Ved kendelsen af 6. marts 2007 blev HTS-A for Veolia Transport Danmark A/S (tidligere Connex A/S) frifundet med følgende bemærkninger:

”Det er et arbejdsretligt grundprincip, at en arbejdsgiver under et ansættelsesforholds beståen, men ikke efter det ophør, skal betale løn. Arbejdsgiverens pligt til betaling af løn er en pligt over for ansatte, ikke over for fratrådte, idet skæringspunkterne for lønbetalingspligten – når ikke andet er aftalt – er tidspunkterne for ansættelsens begyndelse og ophør. Den for funktionærer i funktionærloven foreskrevne ret til løn under sygdom giver da heller ikke en funktionær krav på løn efter fratrædelse. En funktionær, som fratræder efter lovlig opsigelse, får således ikke løn efter fratrædelsestidspunktet, selv om funktionæren på det tidspunkt og i tiden derefter er syg.

Det følger af det anførte, at en overenskomst kun kan antages at give en medarbejder krav på løn efter fratrædelse, hvis det er særligt aftalt i overenskomsten.

Det er ikke i parternes overenskomst en udtrykkelig bestemmelse om, at der – uanset ansættelsesforholdet ophør – er krav på løn i indtil 56 sygedage, når bare den fratrådte er blevet syg inden fratrædelsen. Det siges tværtimod i § 15, stk. 2, 1. pkt., at bestemmelserne angår ”ansatte”. Det forhold, at der i overenskomstens § 15, stk. 1, 1. pkt., er en bestemmelse om, at sygedagpengeloven ”er gældende”, kan – uanset uklarhed om den overenskomstmæssige mening med dette udsagn – ikke forstås som en bestemmelse om løn.

Det oplyste om forbindelsen mellem mæglingsforslaget og sygedagpengeloven giver ikke tilstrækkeligt holdpunkt for at antage, at det var meningen, at der skulle være krav på løn, hvis der var krav på dagpenge. En forståelse, hvorefter der skulle være krav på løn også efter fratrædelse, vil i øvrigt være i modstrid med, hvad der gælder på funktionærlovens område, og modsiges endvidere af Dansk Arbejdsgiverforenings og Danske Vognmænds udmeldinger i forbindelse med ordningens ikrafttræden i 1994. Forståelsen har heller ikke støtte i de under sagen om virksomhedspraksis på overenskomstområdet afgivne forklaringer.

På denne baggrund må § 15 i parternes overenskomst om ret til sygeløn forstås som en bestemmelse om sygeløn under ansættelsesforholdet, men ikke efter dets ophør.

Det bemærkes herved, at der ikke under sagen er spørgsmål om, hvorvidt det indklagede busselskab har søgt at omgå overenskomsten eller på usagligt grundlag søgt at unddrage sig pligten til betaling af sygeløn ved den foretagne opsigelse, hvis rimelighed tværtimod er ubestridt.”

Der er endvidere fremlagt en kendelse af 29. maj 2007 i en faglig voldgift mellem 3F Transportgruppen og HTS Handel, Transport og Service afsagt af højesteretsdommer Per Sørensen. Ved denne kendelse blev HTS Handel, Transport og Service frifundet med blandt andet følgende bemærkninger:

”... Sagen må derfor afgøres ud fra en fortolkning af bestemmelsen i § 6 og ud fra den almindelige arbejdsretlige litteratur og praksis.

Det er ikke i overenskomsten eller på anden måde udtrykkeligt bestemt eller forudsat, at der – uanset af ansættelsesforholdet er ophørt – er krav på løn i indtil 7 uger efter sygdommens indtræden. I mangel heraf må grundprincippet være, at retten til sygeløn (fremhævet af mig) følger ansættelsesforholdet og således kun består, så længe dette varer.

Da spørgsmålet ikke har været drøftet ved tilblivelsen af § 6, kan der ikke udledes noget afgørende af ordlyden, men de udtryk, der er anvendt i bestemmelsen – ”medarbejdere” og ”løn” – må mest nærliggende forstås således, at de sigter til tilfælde, hvor ansættelsesforholdet består.

Med disse bemærkninger, og idet jeg i øvrigt deler de betragtninger, der fremgår af opmandens begrundelse i kendelsen af 6. marts 2007, når jeg til samme forståelse af udtrykket ”løn under sygdom”, som opmanden nåede til i kendelsen. Det bemærkes herved, at ordet ”medarbejder” i § 6 må anses for synonymt med

”ansatte” i § 15 i den overenskomst, der var genstand for fortolkning af kendelsen, og at der heller ikke i øvrigt er tale om forskelle mellem den pågældende sag og denne sag, der kan føre til, at der i denne sag må nås til et andet resultat.”

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at bestemmelsen i VVS overenskomstens punkt 11 om løn under sygdom må forstås på den måde, at arbejdsgiveren ikke kan slippe for at betale sygeløn ved at opsiges den sygemeldte medarbejder. Dette følger af ordlyden ”betaling” og bestemmelsen om, at lønnen under sygdommen indeholder den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Bestemmelsens tilblivelseshistorie og sammenhæng med sygedagpengeloven peger i samme retning. Det må også tages i betragtning, at overenskomstens punkt 12, stk. 3, indeholder en lignende opsigelsesbeskyttelse som følge af uarbejdsdygtighed ved uforskyldt tilskadekomst under arbejdet. Denne forståelse er tillige i overensstemmelse med adskillige afgørelser i faglige voldgiftssager og den arbejdsretlige teori. Såvel bestemmelsens formulering som overenskomstens formulering, dens formål og dens forhistorie underbygger entydigt dette resultat.

Indklagede har gjort gældende, at medarbejderens beskyttelse mod afskedigelse under sygdom såvel som beskyttelse mod usaglig afskedigelse indtræder efter 9 måneders anciennitet. Denne beskyttelse holdes adskilt fra medarbejderens ret til betaling under sygdom. Medarbejderens ret til betaling under sygdom er betinget af et fortsat ansættelsesforhold, hvilket bestyrkes af en ordlydsfortolkning i overenskomsten og sammenligning med andre overenskomster f.eks. den grafiske overenskomst.

Opmandens tilkendegivelse

Ved sagens afgørelse må udgangspunktet tages i den retsstilling, der er fastslået ved de faglige voldgiftskendelser af 6. marts 2007 og 29. maj 2007. Udgangspunktet er således, at det ikke påhviler en arbejdsgiver at betale løn efter ansættelsesforholdets ophør, og at en overenskomst kun kan antages at give en medarbejder krav på løn efter fratrædelse, hvis det er særligt aftalt i overenskomsten. Der er ikke i VVS overenskomstens punkt 11 en udtrykkelig bestemmelse om, at der – uanset ansættelsesforholdets ophør – er krav på løn, når den fratrådte er blevet syg inden fratrædelsen. Det forhold, at der var anvendt ordlyden ”betaling” er blot en henvisning til definitionen af timeløn i punkt 11, stk. 2. Anvendelsen af ordet ”medarbejder” peger i samme retning og sammenhængen med overenskomstens punkt 12, stk. 3, peger ligeledes i denne retning. Det oplyste om forbindelsen til sygedagpengeloven giver ikke tilstrækkeligt holdepunkt for at antage, at det var meningen, at der skulle være krav på løn uanset fratrædelse. På denne baggrund må punkt 11 i VVS overenskomsten om betaling under sygdom forstås som en bestemmelse om sygdom under ansættelsesforholdet, men ikke efter dets ophør.

Herefter tager opmanden indklagedes frifindelsespåstand til følge.

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

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

København, den 23. maj 2014