

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 18. maj 2015

i

faglig voldgiftssag (FV2014.0182):

HK/Privat

for

A

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

KMD A/S

(advokat Peter Vibe)

Der er under denne sag tvist om, hvorledes en bestemmelse om loyalitetsgodtgørelse i en af parterne indgået lokalaftale skal fortolkes.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig chef Kim Jung Olsen og faglig sekretær Pia Weber, begge udpeget af klager, underdirektør, advokat Morten Schønning Madsen og chefkonsulent, advokat Flemming Martinussen, begge udpeget af de indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 18. maj 2015, hvor HK/Privat var repræsenteret ved advokat Martin Juul Christensen og Dansk Erhverv Arbejdsgiver ved overenskomstchef, advokat Peter Vibe.

HK/Privat nedlagde påstand om, at KMD A/S tilpligtes at efterbetale 34.721,30 kr. til A med procesrente fra forfaldstid.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Kim Skovgaard, HR-chef Gitte Garset og HR Senior Specialist Gunnar Stein, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til **opmanden, som udtalte:**

Tvisten angår følgende bestemmelse i parternes tryghedsaftale, som kom ind i parternes overenskomst i 2002:

”Loyalitetsgodtgørelse

Hvis KMD må opsige medarbejdere med en af de ovennævnte begrundelser, ydes der ved fratræden en loyalitetsgodtgørelse.

Størrelsen på loyalitetsgodtgørelsen fastsættes på grundlag af anciennitet. Den beregnes i månedslønninger inklusive eget og virksomhedens pensionsbidrag.”

I forbindelse med en genforhandling af tryghedsaftalen i 2014 er bestemmelsens formulering ændret, således at det nu fremgår, at godtgørelsen beregnes på baggrund af medarbejderens grundløn inklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, men eksklusiv tillæg, bonus m.v.

Indklagede har gjort gældende, at omformuleringen i 2014 alene er udtryk for en præcisering af bestemmelsen, og at bestemmelsen også tidligere har skullet forstås på denne måde. Dette er bestridt af klager.

Klager gør gældende, at klagers medlem A, som fratrådte i henhold til en fratrædelsesaftale indgået 18. marts 2013, har haft krav på, at hans loyalitetsgodtgørelse blev beregnet på baggrund af en månedsløn inklusiv et fast månedligt skifteholdstillæg, som han har oppebåret siden lokalaftalens indgåelse.

Anciennitetsbestemte fratrædelsesgodtgørelser, som beregnes på baggrund af månedsløn, kendes bl.a. fra funktionærlovens § 2 a, hvor det i retspraksis er fastslået, at fast påregnelige ekstraintægter vedr. overarbejde, aften- og natarbejde, søn- og helligdagsarbejde, ulempetillæg mv. skal medregnes i månedslønnen, jf. bl.a. U1997.211V.

Medmindre andet fremgår vedrørende parternes fælles forståelse af den omtvistede bestemmelse, vil det være naturligt at forstå bestemmelsens lønbegreb på samme måde som lønbegrebet i funktionærlovens § 2 a. Der foreligger imidlertid ikke nærmere oplysninger om parternes forhandlinger i 2002. I 2010 blev aftalen efter det oplyste forlænget, uden at parterne drøftede, hvad der indgik i lønbegrebet, og nærværende sag, der som nævnt angår en fratrædelsesaftale indgået 18. marts 2013, er ifølge det oplyste første gang spørgsmålet har givet anledning til en sag mellem parterne.

Indklagede har efter det oplyste administreret bestemmelsen således, at loyalitetsgodtgørelsen er blevet beregnet på baggrund af medarbejderens grundløn inklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, men eksklusiv tillæg, bonus m.v. Det fremgår imidlertid ikke, at dette er sket på en måde, som har været kendelig for klager. Det er således oplyst, at den i sagen indgåede fratrædelsesaftale er repræsentativ for, hvordan sådanne aftaler er blevet indgået, og det hedder heri om indklagedes forpligtelser bl.a.:

”4.6

I henhold til funktionærlovens § 2a udbetales fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn inkl. pension, som udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

4.7

Med sidste lønudbetaling modtager Medarbejderen i henhold til Tryghedsaftalen en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 10 måneders løn inkl. pension.”

Det lægges på denne baggrund til grund, at indklagedes beregningspraksis ikke er fremgået af de fratrædelsesaftaler, som er blevet indgået, idet disse aftaler tværtimod er blevet udformet på en måde, som har været egnet til at understøtte, at der ikke er forskel på det lønbegreb, som de to fratrædelsesgodtgørelser beregnes efter. Det må endvidere på baggrund af de fremlagte lønspecifikationer lægges til grund, at fratrædelsesgodtgørelse er blevet udbetalt med ét samlet beløb uden angivelse af, hvordan beløbet er beregnet.

Da det herefter ikke kan antages at have været kendeligt for lønmodtagersiden, hvordan fratrædelsesgodtgørelse er blevet beregnet, kan den af indklagede fulgte praksis ikke anses for udtryk for parternes fælles forståelse, ligesom den heller ikke på anden måde kan anses for bindende for klager, som tværtimod i mangel af holdepunkter for andet har været berettiget til at forvente, at loyali-

tetsgodtgørelsen blev beregnet på baggrund af samme månedslønsbegreb som funktionærlovens § 2 a.

Det følger af det anførte, at der herefter skal gives klager medhold i den nedlagte påstand.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden hver især bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 28. maj 2015

Lene Pagter Kristensen