

OPMANDSKENDELSE

i

Faglig Voldgift

(FV 2015.0066)

Finansforbundet

(advokat Mette Hjøllund Schousboe)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

Skandinavisk Data Center A/S

(advokat Merete Preisler)

Afsagt den 1. maj 2016

## 1. Parternes uoverensstemmelse

Der er mellem parterne tvist om, hvorvidt væsentlige ændringer i medarbejdernes overenskomstbestemte ansættelsesvilkår i forbindelse med Skandinavisk Data Center A/S' (SDCs) overgang i 2014 fra en lokal virksomhedsoverenskomst (VOK) til de centrale overenskomstparters standardoverenskomst (STOK) kan kræves varslet med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

## 2. Sagens indbringelse for og behandling ved faglig voldgift

Klager har afgivet klageskrift af 30. marts 2015 med bilagene A - D. Indklagede afgav den 30. april 2015 svarskrift med bilagene 1-12. Klager afgav replik af 28. maj 2015, og indklagede afgav duplik den 7. juni 2015 med bilagene 13-23. Klager har endvidere afgivet processkrift I af 18. marts 2016 med bilagene E-F. Der er endeligt afgivet et sammenfattende processkrift fra hver af parterne. Klager har sammen med sit sammenfattende processkrift fremsendt bilag G og H, og indklagede har sammen med sit sammenfattende processkrift fremsendt bilag 24.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. april 2016 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Advokat Rikke Agervig Helles, Finansforbundet, og hovedbestyrelsesmedlem Dorrit Brandt, Finansforbundet.

Udpeget af de indklagede: Administrerende direktør Mariane Dissing, FA, og afdelingsdirektør Jørgen Aaby Nielsen, Nordea.

Som opmænd er udpeget undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen og højesteretsdommer Jytte Scharling.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Mette Hjøllund Schousboe og fra indklagedes side af advokat Merete Preisler.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmændene.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

## 3. Påstande

Klager, Finansforbundet, har nedlagt påstand om, at Skandinavisk Data Center A/S skal anerkende, at medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler skal iagttages, når der foretages væsentlige ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold, uanset at dette sker som led i overgangen fra virksomhedsoverenskomst til Standardoverenskomsten.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Skandinavisk Data Center A/S, har påstået frifindelse.

#### 4. Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag m.v.

Skandinavisk Data Center A/S (SDC) er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og dermed omfattet af Hovedaftalen og Standardoverenskomsten (STOK) indgået mellem FA og Finansforbundet. Medlemsvirksomhederne har imidlertid siden 2001 haft mulighed for alternativt til STOK at indgå en virksomhedsoverenskomst (VOK). Dette kræver enighed mellem de lokale parter.

SDC var indtil den 1. april 2014 omfattet af en VOK, aftalt mellem SDC og Finans/SDC-klubben. I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2014 drøftede parterne fornyelse af VOK'en. Parterne kunne imidlertid ikke nå til enighed, og SDC ønskede derfor at overgå til STOK.

Bestemmelserne i § 8 i Hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet angår fremgangsmåden ved overgang fra VOK til STOK. Hvis parterne ikke er enige om overgang fra VOK til STOK, skal bestemmelserne i Hovedaftalens § 8, stk. 3-4, følges. Disse bestemmelser havde i 2014, hvor overgangen fra VOK til STOK i denne sag fandt sted, følgende ordlyd:

”§ 8

Stk. 3. Såfremt der ikke opnås enighed om en ny virksomhedsoverenskomst, kan hver af parterne begære mægling med deltagelse af organisationerne. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den pågældende organisation over for den modstående organisation og begæringen skal være den modstående organisation i hænde senest 14 dage efter, at uenighedsprotokollatet er underskrevet, eller uenighed på anden måde er konstateret. Mægling skal herefter afholdes senest 14 dage efter begæringens modtagelse. Såfremt der ikke er opnået enighed senest 14 dage efter mæglingens begyndelse, afgøres sagen ved faglig voldgift. Begæring herom skal fremsættes skriftligt af den respektive organisation. Såfremt mægling ikke er gennemført, afgøres sagen ligeledes ved faglig voldgift.

Stk. 4. Kan der ved to på hinanden følgende overenskomstfornyelser ikke opnås enighed om vilkårene for fornyelse af virksomhedsoverenskomsten, kan reglerne i stk. 3 om indbringelse for voldgift ikke anvendes. Parternes overenskomstforhold erstattes i så fald af standardoverenskomsten, som får virkning senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst. I perioden fra virksomhedsoverenskomstens udløb til omfattelse af standardoverenskomsten reguleres lønningerne i overensstemmelse med de i standardoverenskomsten fastsatte generelle lønforbedringer. Organisationerne bistår i perioden med at finde rimelige løsninger.”

Parternes standardoverenskomst (STOK) indeholder på side 167 følgende bestemmelse:

”Ved samtidig overflytning af flere medarbejdere mellem overenskomster skal de nærmere betingelser for overflytningen drøftes mellem virksomheden og den Faglige repræsentant.

Sker der ved overflytningen væsentlige vilkårsændringer, træder disse først i kraft for medarbejderen ved udløbet af en periode svarende til funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Den Faglige repræsentant orienteres tidligst muligt om påtænkte overflytninger.”

Denne bestemmelse har været en del af parternes overenskomst siden 1995.

FA fik ved Arbejdsrettens dom af 18. december 2013 i sag AR2013.0251 medhold i, at parternes uenighed i forbindelse med forhandlingerne i 2012 om fornyelsen af SDC's virksomhedsoverenskomst (VOK) udgjorde den første af de i Hovedaftalens § 8, stk. 3, jf. stk. 4, nævnte uenighedssituationer.

Ved Arbejdsrettens dom af 7. januar 2016 i sag AR2014.0647 fik FA medhold i, at § 8, stk. 4, i den ved overenskomstfornyelsen i 2014 gældende hovedaftale ikke skulle fortolkes således, at overgangen fra VOK til STOK skulle ske ud fra princippet om omkostningsneutralitet. Overgangen kunne således godt ske, selv om medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår samlet set forringes ved overgangen.

FA har ikke bestridt, at de ændringer, der er sket ved overgangen i 2014 fra VOK til STOK, må anses som væsentlige ændringer af medarbejdernes ansættelsesvilkår. Uenigheden mellem parterne består i, om ændringerne skulle have været varslet over for medlemmerne med deres individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

## 5. Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand navnlig anført, at det i henhold til funktionærlovens § 2, jf. § 21, er et ufravigeligt krav, at væsentlige ændringer i medarbejdernes ansættelsesvilkår skal varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Hovedaftalens § 8, stk. 4, regulerer alene den kollektiv arbejdsretlige proces ved overgang fra VOK til STOK og ændrer ikke på, at der skal foretages en individuel varsling af væsentlige stillingsændringer i overensstemmelse med funktionærloven.

At der er krav om individuel varsling, fremgår endvidere af bestemmelsen i STOK side 167 om overflytning mellem overenskomster. Dette følger af, at der i denne sag ikke er tale om en fornyelse af en overenskomst, men om at en overenskomst (VOK) erstattes af en anden overenskomst (STOK). Det må tillægges vægt, at bestemmelsen side 167 ikke blev ændret ved indførelsen i 2001 af bestemmelserne i Hovedaftalens § 8.

Det forhold, at ændringerne ved overgang til STOK først har fået virkning 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst, erstatter ikke – og kan ikke anses som – en individuel varsling.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden navnlig anført, at Hovedaftalens § 8, stk. 3 og stk. 4, specifikt og udtømmende regulerer overgangen fra VOK til STOK. Ordlyden af § 8, stk. 4, må efter en naturlig sproglig forståelse, jf. formuleringen ”erstattes”, forstås således, at STOK træder i stedet for VOK. Det fremgår ikke af ordlyden, at denne overgang forudsætter en individuel varsling

af ændringerne. Der er heller ikke i ordlyden i øvrigt eller i parternes fælles forståelse af bestemmelsen den fornødne hjemmel til at kræve individuel varsling af ændringerne.

Bestemmelsen i STOK side 167 er uden betydning for sagen, idet bestemmelsen ikke regulerer overgangen fra VOK til STOK, som detaljeret og udtømmende er reguleret af Hovedaftalens § 8, stk. 4, og denne bestemmelse i Hovedaftalen er både ”lex posterior” og den højst rangerende i forhold til overenskomstbestemmelsen.

Hertil kommer, at væsentlige overenskomstændringer heller ikke efter almindelige arbejdsretlige principper kan kræves individuelt varslet, idet en overenskomstansættelse i mangel af modstående aftale indebærer, at medarbejderne må acceptere de overenskomstmæssige ændringer, som organisationerne aftaler. Det må således generelt anses for en påregnelig mulighed, at en opsagt eller udløbet overenskomst afløses af en ny, der kan indebære forringelser af arbejdsvilkårene.

Hovedaftalens § 8, stk. 4, har i øvrigt taget kollektivt hånd om behovet for et varsel, jf. at overgangen fra VOK til STOK først får virkning 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst – hvilket svarer til det maksimale opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

## **6. Opmændenes begrundelse og resultat**

Parterne kunne ved overenskomstfornyelsen i 2014 ikke blive enige om at forny SDCs virksomhedsoverenskomst. Da dette ligeledes havde været tilfældet ved overenskomstforhandlingerne i 2012, forelå der dermed en situation omfattet af Hovedaftalens § 8, stk. 4, med den virkning, at parternes overenskomstgrundlag senest 6 måneder efter udløbet af den opsagte overenskomst blev erstattet af den mellem FA og Finansforbundet indgåede standardoverenskomst.

Parternes overenskomstgrundlag blev som følge heraf i 2014 fornyet på de vilkår, som fremgår af Standardoverenskomsten, hvilket ikke kan anses for en ”overflytning mellem overenskomster” omfattet af Standardoverenskomsten s. 167. Der må derfor gives FA medhold i, at denne bestemmelse er uden relevans for den foreliggende sag.

Det generelle udgangspunkt ved overenskomstfornyelse er, at løn- og arbejdsvilkårene i den opsagte overenskomst gælder frem til det tidspunkt, hvor den nye overenskomst træder i kraft, hvorefter løn- og arbejdsvilkårene i den nye overenskomst træder i stedet. Medarbejderne må endvidere, medmindre andet er aftalt, anses for ansat på de til enhver tid gældende vilkår, som følger af overenskomsten. Udgangspunktet er derfor, at det er en del af medarbejdernes ansættelsesgrundlag, at en opsagt eller udløbet overenskomst vil kunne blive afløst af en ny overenskomst, som ikke er lige så favorabel for dem som den hidtidige, og at medarbejderne derfor må påregne, at denne situation vil kunne indtræde.

På den anførte baggrund, og da det foreliggende aftale- og overenskomstgrundlag ikke giver grundlag for et andet resultat, kan der herefter ikke gives Finansforbundet medhold i, at ændringer ved overgangen fra virksomhedsoverenskomst til Standardoverenskomsten, som indebærer forringelser

af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, har skullet varsles individuelt i henhold til funktionærlovens § 2 i forhold til den enkelte medarbejder.

Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.

**Thi bestemmes:**

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmændenes honorar.

København, den 1. maj 2016.

Børge Dahl    Lene Pagter Kristensen    Jytte Scharling