

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV 2016.0051

Arbejdsgiverne
for
Wärtsilä Danmark A/S

mod

Dansk Metal
for
A

Tvisten

Uoverensstemmelsen angår navnlig, om der forelå tvingende årsager for Wärtsilä Danmark A/S til at opsiges tillidsrepræsentant A den 17. februar 2016.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at der forelå tvingende årsager ved opsigelsen af tillidsrepræsentant A den 17. februar 2016, og har påstået frifindelse over for indklagedes påstand om godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse og har nedlagt selvstændig påstand om, at klager skal betale en ikke ubetydelig godtgørelse til A.

Sagens baggrund

§ 4, stk. 1, i parternes overenskomst lyder således:

”Stk. 1. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.”

Overenskomstens § 6, stk. 1 og 3, lyder således:

”Stk. 1. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder. Hvis en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

...

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsi en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DS Håndværk & Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten, i begge situationer regnes opsigelsesvarslø fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.”

A blev ansat hos den klagende virksomhed i 2007 som servicetekniker med rejsearbejde i ind- og udland. Han blev valgt som tillidsrepræsentant for virksomhedens rejsemontører den 28. november 2014.

Virksomheden indgik i slutningen af 2015 aftale med konsulentvirksomheden Percepti Global A/S med henblik på at måle ledelseskvaliteten hos leder Rasmus Jeppesen. Undersøgelsen blev tilrettelagt sådan, at den mundede ud i en såkaldt 360 graders feedback-analyse, og indebar bl.a., at konsulent Henrik Halle fra Percepti Global sendte et spørgeskema til ca. 25 af Rasmus Jeppesens kolleger, herunder en række medarbejdere, som A var tillidsmand for. Efter at undersøgelsen var gennemført, inviterede Rasmus Jeppesen ved mail af 19. januar 2016 deltagerne til et møde med ham og konsulent Henrik Halle den 25. januar 2016, hvor hovedtrækkene i analysen af hans ledelseskvalitet skulle gennemgås. Mailen lyder således:

”Hej alle,
I forlængelse af jeres feedback til mig, inviterer jeg Jer hermed til et møde, hvor vi sammen gennemgår hovedtrækkene i rapporten.
Henrik Halle deltager på mødet.
Jeg glæder mig til at være sammen med Jer.
Mvh
Rasmus”

Ved mail af 19. januar 2016 skrev A bl.a. således til field service resource manager Stefan Lindby:

”Vil du godt være så venlig at sende mig noget information om hvilken rolle Henrik Halle har haft på vores virksomhed i forbindelse med en eller anden undersøgelse, som jeg ikke har været informeret om.”

Stefan Lindby henviste ved mail senere samme dag A til at rette henvendelse om undersøgelsen til Rasmus Jeppesen.

Ved mail sendt den 20. januar 2016 kl. 10.13 til Rasmus Jeppesen og Cc HR-manager Helle Yde Jensen og Stefan Lindby skrev A bl.a.:

”Jeg er ad omveje blevet informeret om at der skulle have været afholdt en eller anden form for undersøgelse på vores virksomhed. Denne undersøgelse er jeg ikke vidende om og da en del af mine medlemmer har været involveret i den kunne jeg godt tænke mig information om hvad det i det hele har drejet sig om.

Desuden har en for mig ukendt person, Henrik Halle deltaget i undersøgelsen. Hvilken rolle har han spillet og hvad skal undersøgelsen i sidste ende udmønte sig i.

Vil du være venlig at sende mig kontaktoplysninger på denne Henrik.”

Ved mail den 20. januar 2016 kl. 14.31 skrev A uden at have modtaget svar på mailen til Rasmus Jeppesen bl.a. følgende til konsulent Henrik Halle fra Percepti Global:

”Allerførst vil jeg gøre opmærksom på, at jeg er tillidsmand for Bluecoller på Wärtsila og som sådan også talerør for mine medlemmer.

Jeg kan forstå på mine kolleger, at der har været iværksat en undersøgelse på vores virksomhed som overvejende har drejet sig om kvalifikationer på ledelsesgangen.

Denne undersøgelse har mine kolleger deltaget i da de på skrift er lovet 100 % anonymitet.

Nu er de så blevet inviteret til et møde hvor de som en naturlig konsekvens skal forsvare deres besvarelser i omtalte undersøgelse. Hvor blev anonymiteten lige af der.

Hvordan kan du overhovedet forestille dig at deltagerne vil udtale sig ærligt og oprigtigt. Jeg er overbevist om at alle i dette rundspørge føler sig udnyttet og bondefanget på det groveste.

Lederen som mødet drejer sig om har øjensynlig fået alle spørgeskemaer tilbage i udfyldt stand.

Nu kender jeg ikke lige jeres firma og som sådan heller ikke jeres arbejdsmetoder, men hvornår er det blevet moderne at bunden af pyramiden skal vurdere deres leders kvalifikationer og ledelsesmæssige egenskaber. Det er helt nyt for mig. Hvem har i øvrigt bestilt jeres firma til at udføre denne opgave.

For at undgå at mine kolleger sætter sig selv i et dårligt lys synes jeg det vil være naturligt at fritage dem for dette møde.

Hvis I på et senere tidspunkt bliver involveret i lignende UnderCover operationer som omhandler mine medlemmer vil jeg særdeles gerne informeres.”

Henrik Halle rettede henvendelse til Wärtsila Danmarks ledelse og beklagede sig over indholdet af mailen fra A.

A var på arbejde i udlandet i perioden 24. januar – 3. februar 2016. På et møde med ledelsen den 5. februar 2016 blev A orienteret om, at der samme dag ville blive indledt fagretlig behandling med henblik på opsigelse af ham. Mæglingmødebegæring blev sendt til Dansk Metal samme dag.

Den 9. februar 2016 nedlagde 11 montører arbejdet hos Wärtsila i protest mod, at A ifølge dem var blevet opsagt. Arbejdet blev genoptaget den 11. februar 2016.

Mæglingsmøde blev afholdt den 17. februar 2016, og ved brev udleveret samme dag blev A opsagt med den begrundelse, at der efter virksomhedens opfattelse forelå tvingende årsager med baggrund i hans adfærd.

Sagens behandling

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen i medfør af § 6 i parternes overenskomst indbragt for denne voldgiftsret bestående af advokat Jacob Kirkegaard Hansen og advokat Frederik Sauerberg, som begge er valgt af klager, souschef Peter Faber og faglig sekretær Kjeld Husted, som begge er valgt af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lars Hjortnæs.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. juni 2016, hvor klager var repræsenteret af advokat Christian H.M. Mikaelson og indklagede af advokat Jesper Kragh-Stetting.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af Helle Yde Jensen, Stefan Lindby, Bernd Bertram, Paw Søndergaard, A og Tage Nielsen. Der blev under forhandlingen desuden afspillet en lydoptagelse fra et møde på Wärtsila Danmark den 9. februar 2016.

Efter bevisførelsen og proceduren voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skulle derfor træffes af opmanden. Parterne var enige om, at opmandens afgørelse træffes i form af en tilkendegivelse, der ikke indeholder en fuld sagsfremstilling og gengivelse af forklaringerne og parternes argumenter, og kendelse blev frafaldet.

Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at A ved sin henvendelse pr. mail den 20. januar 2016 til en ekstern samarbejdspartner har optrådt illoyalt over for Wärtsila Danmark og i strid med ledelsesretten.

Endvidere har han i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen den 9.-11. februar 2016 undladt at opfylde sin pligt til som tillidsrepræsentant at fremme et roligt og godt samarbejde på virksomheden og modvirke overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, idet han bl.a. brød en aftalt tavshedspligt vedrørende mødet med ledelsen den 5. februar 2016 og i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen forsømte at gøre det klart for montørerne, at han på daværende tidspunkt endnu ikke var blevet opsagt, samt undlod at samarbejde behørigt med virksomhedens ledelse under arbejdsnedlæggelsen. Virksomhedens ledelse har ikke udvist passivitet i forhold til mailen til Henrik Halle, idet A var i udlandet fra den 24. januar til den 3. februar 2016, og det var rimeligt at afvente hans hjemkomst, før man orienterede ham om, at man ville indlede fagretlig behandling.

Indklagede har navnlig anført, at klager ikke har løftet sin bevisbyrde for, at der forelå tvingende årsager til at afskedige A. Pligten til at fremme et roligt og godt samarbejde på virksomheden er gensidig, og ledelsen havde tilsidesat denne pligt ved ikke at informere A om lederundersøgelsen, før den blev iværksat, og ved ikke at reagere på hans mail-henvendelse om formiddagen den 20. januar 2016. Indholdet af mailen til Henrik Halle har ikke en sådan karakter, at opsigelsen var berettiget, idet A blot gengav sine kollegers bekymringer. Forløbet i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen kan heller ikke begrunde opsigelsen, idet A opfordrede montørerne til at genoptage arbejdet. Virksomhedens ledelse har udvist retsfortabende passivitet ved at vente i 16 dage efter at have set mailen til Henrik Halle med at indlede afskedigelsessagen.

Opmanden udtaler:

Efter overenskomsten skal der meget til, for at afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan være berettiget, idet der skal foreligge tvingende årsager. Stillingen som tillidsrepræsentant indebærer imidlertid også en pligt til at optræde loyalt, således at der også fra arbejdsgiverens side kan være den tillid, som stillingen som tillidsrepræsentant og den særlige beskyttelse mod afskedigelse forudsætter.

Det er forholdene på opsigelsestidspunktet, dvs. den 17. februar 2016, som er afgørende for, om der forelå tvingende årsager til afskedigelse.

As mail-henvendelse til Henrik Halle fra konsulentvirksomheden Percepti Global, som Wärtsila Danmarks ledelse havde indgået aftale med, må både efter karakter og indhold og efter sin sprogbrug anses for groft illoyal over for Wärtsila Danmark. Det forhold, at A i en mail sendt til

ledelsen ca. 4 ½ time tidligere bl.a. havde bedt om ”kontaktoplysninger” på Henrik Halle, og at han endnu ikke havde modtaget svar på denne mail, medfører ikke, at han var berettiget til at gå ud fra, at ledelsen var indforstået med, at han henvendte sig direkte til konsulentvirksomheden med kritik af den gennemførte lederundersøgelse af Rasmus Jeppesen. Den frygt for manglende anonymitet og utilfredshed med lederundersøgelsen i øvrigt, som A – med rette eller urette – ønskede at udtrykke på vegne af sine medlemmer, kunne og burde i stedet have været rejst effektivt over for ledelsen, hvilket der var god tid til at gøre, idet det evalueringsmøde, som hans medlemmer var blevet inviteret til, først var berammet til den 25. januar.

Virksomhedens ledelse har ikke ved sin adfærd givet A anledning til at forvente, at man ville se igennem fingre med hans adfærd, og der foreligger ikke retsfortabende passivitet.

På denne baggrund må der gives klager medhold i, at der forelå tvingende årsager til at afskedige A som sket.

Med hensyn til forløbet i forbindelse med arbejdsnedlæggelsen den 9.-11. februar 2016 bemærkes, at der i den foreliggende situation, hvor det var As egne forhold, der begrundede montørernes overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, måtte påhvile ham en særlig pligt til fra starten at gøre det fuldstændig klart for montørerne, at han endnu ikke var blevet opsagt, men at der alene var indledt en fagretlig behandling i henhold til overenskomstens regler herom. Efter bevisførelsen finder opmanden, at A ikke levede op til denne pligt.

Klager vil herefter skulle have medhold i sin påstand, således at indklagede, Dansk Metal, skal anerkende, at der forelå tvingende årsager ved opsigelsen af tillidsrepræsentant A den 17. februar 2016.

Parterne skal hver især bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.