

Tilkendegivelse

i

faglig voldgiftsag FV 2016.0139

CO-industri

for

3F Fagligt Fælles Forbund

og

Dansk Metal

(chefkonsulent Peer Laier)

mod

DI Overenskomst I

for

SPX Flow Technology Danmark A/S

(advokat Lidia Bay)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af en lokalaftales bestemmelse om beregning af anciennitetsgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse ved forlængelse af opsigelsesvarslet for timelønnede i forbindelse med udflytning af virksomhedens produktion i Kolding.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at parternes lokalaftale af 9. marts 2016 skal forstås således, at fratrædelsesgodtgørelse og anciennitetsgodtgørelse afregnes med samme værdi pr. uge som i ugen op til forlængelsens iværksættelse, dvs. med henholdsvis kr. 3.150 og kr. 5.500 pr. uge pr. medarbejder.
2. Indklagede skal med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid foretage efterbetaling af anciennitets- og fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere omfattet af lokalaftalen.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Overenskomstgrundlaget

I forbindelse med en planlagt udflytning og afvikling af virksomheden i Kolding blev der – i henhold til Industriens Overenskomsts kapitel II om lokalaftaler og bilag 6 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang – indgået en lokalaftale vedrørende de medarbejdere, der skulle opsiges den 5. november 2015. Der blev den 29. oktober 2015 underskrevet en ”*Konklusion på forhandlingerne, oktober 2015*”, hvori det hedder bl.a.:

” ...

Vi ønsker, at aftalen balanceres, sådan at den tilsikrer:

- At de opsagte kommer videre til anden varig beskæftigelse
- At fratrædelsesgodtgørelsen afspejler de opsagtes anciennitet
- At stay-on bonus har en sådan omfang, at det tilsikrer afvikling af produktionen, samt
- At rimeligheds- og retfærdighedsprincippet er taget med i alle beslutninger.

1. ...

2. Lovpligtig/aftalt fratrædelsesgodtgørelse udbetales med den sidste månedsløn.

...

Med anerkendelse af ovenstående punkter betragtes forhandlingerne som endelige og afsluttet.

Bilag 1 – aftale for de timelønnede SPX Kolding:

Gennemsnitsberegning for en opsagt timelønnet i ca. tal:

1. Påskønnelsesgratiale	8.000
2. Stay-on og oplæring bonus	30.000

3. Anciennitetsgodtgørelse	105.000
4. Fratrædelsesgodtgørelse	60.000
5. Særlige hensyn	-----

...

3. Anciennitetsgodtgørelse

Bonusperioden beregnes som 1 uge pr. ansættelsesår – afrundes til nærmeste hele tal.

Bonusperioden lægges som de sidste uger op til fratrædelsestidspunktet, afvikles som kalenderdage.

Bonussen har en værdi af 5.500 kr. pr. udført arbejdsuge.

Beløbet udbetales som særlig fratrædelsesgodtgørelse ved sidste lønudbetaling.

4. Fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelsen andrager en værdi af 3.150 kr. pr. ansættelsesår – afrundes op/ned uden decimal. Dog minimum 12.000 kr.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales med sidste lønudbetaling også ved en kontraopsigelse. ved misligholdelse, bortvisning mv. bortfalder denne.

...”
”

Den 9. marts 2016 underskrev Site Lead F, tillidsrepræsentant A og tidligere tillidsrepræsentant B en aftale om forlængelse af opsigelsesvarslet for timelønnede i forbindelse med udflytning af produktionen i Kolding. Aftalen lyder således:

”For at tilpasse driften og udførelsen af nødvendige opgaver i Kolding med udflytningen til Polen og Kina er det i forlængelse af Konklusionen af forhandlingerne mellem Medarbejdere og Ledelse af 29. oktober 2015 besluttet, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale forlængelse af allerede givet opsigelsesvarsel.

For timelønnede, der får forlænget deres kontrakt efter individuel aftale, er følgende vilkår for aflønning i perioden gældende:

Medarbejderen modtager fortsat Stay-on og oplæringsbonus, fratrædelsesgodtgørelse og anciennitetsgodtgørelse i henhold til Konklusionen af forhandlingerne mellem Medarbejdere og Ledelse af 29. oktober 2015. Alle beløb udbetales sammen med sidste lønkørsel.

Det er desuden aftalt, at anciennitets- samt fratrædelsesgodtgørelse ekstraordinært delopgøres pr. den oprindelige opsigelsesdato og udbetales med førstkommende lønudbetaling efter denne dato. Den endelige opgørelse af anciennitets- og fratrædelsesgodtgørelse udbetales med den sidste lønudbetaling.

Rejseaftalen for timelønnede og funktionærer i forbindelse med udflytningen af produktionen er ligeledes gældende i forlængelsesperioden.

Alle øvrige sædvanlige ansættelsesvilkår fortsætter uændret.”

4. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 27. november 2017 i medfør af § 49, stk. 4, i Industriens overenskomst forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og følgende sidedommere: Faglig sekretær Carlo Søndergaard og souschef-sekretær Peter Faber, der begge er valgt af klager, og underdirektør Niels Grøn Seirup og seniorchefkonsulent Annette Fæster Petersen, der begge er valgt af indklagede.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F (med tolkning til og fra engelsk), G og H.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skulle afgørelsen træffes af opmanden. Parterne var enige om at afslutte sagen med opmandens tilkendegivelse, jf. punkt 6 nedenfor.

5. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at parternes lokalaftale af 9. marts 2016 skal forstås sådan, at de medarbejdere, som fik forlænget deres opsigelsesvarsel, skulle modtage Stay on- og oplæringsbonus samt anciennitetsgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse med samme værdi pr. uge i forlængelsesperioden, som de modtog umiddelbart op til forlængelsen, dvs. henholdsvis 1.250 kr., 5.500 kr. og 3.150 kr., i alt 9.900 kr. pr. uge. Aftalens ordlyd – herunder brugen af ordet ”fortsat” - giver bedst mening, hvis den forstås som nævnt, således at vilkårene fortsætter uændret i forlængelsesperioden med samme nominelle værdier pr. uge, og det er også derfor, at parterne ikke fandt anledning til at angive specifikke beløb i forlængelsesaftalen af 9. marts 2016. Denne forståelse af aftalen stemmer også med, at tillidsrepræsentanterne tydeligt gjorde deres tilslutning til aftalen betinget af, at medarbejderne ikke ville gå ned i løn i forlængelsesperioden. Virksomhedens forståelse af aftalen ville da også indebære en så stor reduktion af værdien af de omhandlede lønelementer, at det må have formodningen imod sig, at tillidsrepræsentanterne ville have accepteret det. Desuden var de fastholdelsesformål, som de aftalte tillæg skulle varetage, uændrede i forlængelsesperioden.

Indklagede har anført navnlig, at fortolkningstvisten først og fremmest må afgøres på grundlag af aftalens ordlyd. Det fremgår klart heraf, at medarbejdernes vilkår er de samme før og efter de individuelle forlængelser af ansættelsen, idet der ikke er noget i ordlyden, som understøtter, at medarbejderne ved forhandlingerne om forlængelsesaftalen var blevet lovet yderligere godtgørelser. Brugen af ordet ”fortsat” understreger blot, at forlængelsesaftalen peger tilbage til den oprindelige aftale for så vidt angår anciennitetsgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen af 9. marts 2016 skal således sammenholdes med den oprindelige aftale af 29. oktober 2015, hvoraf det tydeligt fremgår, at anciennitetsgodtgørelsen og fratrædelsesgodtgørelsen opgøres som ét samlet beløb som en funktion af antallet af anciennitetsår og de aftalte godtgørelsesbeløb. Anciennitetsgodtgørelsen er

knyttet til de sidste uger af ansættelsen, men det fremgår, at formålet hermed alene er at afskære betaling af denne godtgørelse til medarbejdere, som fratræder inden udløbet af opsigelsesvarslet. Klager har ikke godtgjort, at parterne har forstået aftalen på en anden måde. Under forhandlingerne om forlængelsesaftalen tilkendegav Site Lead F over tillidsrepræsentanten, at virksomheden ikke ville acceptere en yderligere betaling på ugebasis som følge af forlængelserne. Det har også formodningen imod sig, at virksomheden i den foreliggende situation skulle have accepteret at honorere de medarbejdere, som fik ansættelsen forlænget, og blot skulle fortsætte med at udføre deres sædvanlige arbejde, med et fastholdelsestillæg, der i sig selv var højere end den almindelige timebetaling.

6. Opmanden udtaler:

Det følger af ordlyden af lokalaftalen af 29. oktober 2015, at anciennitetsgodtgørelsen udgør 5.500 kr. ganget med antallet af ansættelsesår, hvis medarbejderen har arbejdet i det tilsvarende antal uger op til fratrædelsestidspunktet. Anciennitetsgodtgørelsen udbetales som et engangsbeløb ved sidste lønudbetaling. Det følger endvidere af ordlyden, at fratrædelsesgodtgørelsen udgør 3.150 kr. ganget med antallet af ansættelsesår (dog mindst 12.000 kr.), og også denne godtgørelse udbetales som et engangsbeløb ved sidste lønudbetaling.

Det følger af ordlyden af lokalaftalen af 9. marts 2016, at virksomheden og de enkelte medarbejdere kan vælge at forlænge et allerede givet opsigelsesvarsel, og at timelønnede i så fald fortsat skal modtage bl.a. fratrædelsesgodtgørelse og anciennitetsgodtgørelse i henhold til aftalen af 29. oktober 2015. Disse to godtgørelser skal delopgøres pr. den oprindelige opsigelsesdato og udbetales med førstkommende lønudbetaling efter denne dato, og en endelig opgørelse af de to godtgørelser skal udbetales ved sidste lønudbetaling.

Ordlyden af forlængelsesaftalen af 9. marts 2016 må naturligt forstås sådan, at den oprindelige aftales vilkår om anciennitetsgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse videreføres – alene med den ændring, at godtgørelserne delopgøres pr. den oprindelige opsigelsesdato, således at medarbejderne får det forventede beløb på det forventede tidspunkt, og at godtgørelserne ved forlængelsesperiodens udløb alene tilføjes yderligere beløb som følge af optjent yderligere anciennitet i forlængelsesperioden.

Den forståelse af forlængelsesaftalen, som klager påberåber sig, ville indebære betydeligt forhøjede godtgørelsesbeløb i forlængelsesperioden i forhold til de oprindeligt aftalte. Det må påhvile klager at godtgøre, at parterne uanset aftalens ordlyd har haft et fælles ønske om at forhøje de oprindeligt aftalte godtgørelsesbeløb så markant i forlængelsesperioden.

Efter de afgivne forklaringer og den øvrige bevisførelse er der ikke grundlag for at fastslå, at parterne har haft en anden fælles forståelse af forlængelsesaftalen end den, der som anført følger af ordlyden.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

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

København, den 11. december 2017

Lars Hjortnæs