

**Tilkendegivelse
af 22. juni 2017
i
faglig voldgift
FV 2016.0193:**

**CO-industri
for 3F Industrigruppen
og
Dansk Metal**

(procedør: advokat Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for Martin Professional ApS

(procedør: advokat Peer Laier)

Der er under denne sag tvist om fortolkningen af § 4, stk. 5, i Industriens Overenskomst, som er sålydende:

”Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.”

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af fung. organisationssekretær Henrik Jensen og forhandlingssekretær Hans Daugaard, begge udpeget af klager, underdirektør Niels Grøn Seirup og advokat, seniorchefkonsulent Lars Bruhn, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 22. juni 2017, hvor CO-Industri var repræsenteret ved advokat Jesper Kragh-Stetting og DI ved advokat Peer Laier.

CO-Industri nedlagde påstand om, at indklagede, Martin Professional ApS, skal anerkende, at § 4, stk. 5, i overenskomsten ved forlængelser af ansættelser skal forstås sådan, at orienteringen af tillidsrepræsentanten skal ske før forlængelsen, samt at orienteringen skal indeholde navnene på de medarbejdere, hvis ansættelser påtænkes forlænget.

DI nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tidligere fabrikschef Morten Ziwes, 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 fremkom med følgende **tilkendegivelse**:

Sagens baggrund:

Twisten i sagen er opstået i forbindelse med, at den indklagede virksomheds ejer i 2015 besluttede at flytte virksomhedens produktion i Frederikshavn til Ungarn. Samarbejdsudvalget blev orienteret om den forestående lukning på et møde den 5. august 2015, hvor der blev nedsat et forhandlingsudvalg bestående af repræsentanter for alle medarbejdergrupper og ledelsen. Efter en række møder, hvor vilkår og rammer for nedlukningen blev drøftet, blev der den 19. august 2015 indgået en lokalaftale, hvori er anført bl.a.:

”2. Nedlukning kan ikke undgås

Igennem forhandlingerne stod det klart, at der desværre ikke kunne tilvejebringes tilstrækkeligt vægtige argumenter for at undgå nedlukningen, som således gennemføres med planlagt slutdato tidligst den 31. december 2015. Der vil blive opretholdt produktion på niveau med tidligere i perioden frem til 31. december 2015 på alle produktionslinjer.

3. Sidste arbejdsdag

Det blev aftalt, at alle medarbejdere vil få en kuvert indeholdende deres opsigelse med angivelse af dato for sidste arbejdsdag, som for langt de flestes vedkommende vil være d. 31. december 2015. Der vil være nogle, som har længere opsigelsesvarsel og derfor en slutdato i 2016, og der vil være nogle få, som vil skulle være her et stykke ind i 2016 for at hjælpe med oprydning og nedlukning. Alle medarbejdere har dog ansættelse minimum frem til og med 31. december 2015.

Skulle der være medarbejdere, der stadig er under opsigelsesvarsel, når udflytningen er gennemført, og der ikke er mere relevant arbejde tilbage på fabrikken, så vil de blive fritstillet.”

De ca. 300 medarbejdere, som var ansat i produktionen i Frederikshavn, modtog i slutningen af august 2015 deres opsigelse. Der er fremlagt et eksempel på en opsigelsesskrivelse, hvori det hedder bl.a.:

”Som ledelsen har informeret d. 5. august 2015, og senere yderligere uddybet på informationsmøder i kantinen, er det med stor beklagelse vi er nødsaget til at opsiges dig, idet produktionen på fabrikken på Niels Bohrs Vej 2, Frederikshavn udflyttes til Ungarn, og dermed nedlukkes i Frederikshavn.

I henhold til Industriens Overenskomst har du opsigelsesvarsel på 70 dage, men da vi har behov for at køre fuld produktion til slutningen af året vil din sidste ansættelsesdag blive den 31. december 2015.

....

Desuden henviser vi generelt til vedlagt lokalaftale fra forhandlingerne i forhandlingsudvalget gennemført i august 2015, som vil være gældende for denne opsigelse.”

Det viste sig efterfølgende, at udflytningen ikke kunne overholde den oprindelige tidsplan, og der blev derfor tilbudt forlængelser af to omgange, henholdsvis i oktober og november 2015, således at sidste ansættelsesdag for de medarbejdere, som blev forlænget, blev den 31. marts 2016. I oktober 2015 blev i alt 77 medarbejdere tilbudt forlængelser, hvoraf 6 medarbejdere takkede nej tak, mens 26 medarbejdere i november 2015 blev tilbudt forlængelser, hvoraf 5 takkede nej tak.

Der blev holdt ugentlige statusmøder, hvorunder medarbejderrepræsentanterne blev orienteret om bl.a. antallet af forlængelser, men de blev ikke informeret om navnene på de medarbejdere, som blev berørt heraf, hvilket der blev gjort indsigelse imod på et statusmøde den 18. november 2015. Der er herom i referatet fra mødet anført bl.a.:

”TR: ”I kører udenfor overenskomst mht. forlængelser. Vi har talt om det på møderne ja, men vi har ikke haft fælles gennemgang af lister eller muligheder for at gøre indsigelser”

A-side: ”Hvad er det I mener I ikke er blevet orienteret om? Vi har fortalt om hvor mange ca. det drejer sig om”

TR: ”Ja, men vi har ikke fået navnene på dem. Det mener vi, at A-siden har sagt, at vi skulle gennemgå på et møde.”

A-side: ”Det har vi ikke sagt. Vi har sagt at vi som ledelse skal gennemgå listerne – ikke at de skal gennemgås i udvalget.”

Striden er derfor om hvorvidt TR har ret til at se navnelisterne og gøre indsigelse inden uddeling.”

Parternes argumentation:

Klager har anført navnlig, at overenskomstens § 4, stk. 5, har til formål at give tillidsrepræsentanten en reel mulighed for at varetage medarbejdernes interesser ved ansættelser og afskedigelser. Det fremgår af et referat fra et organisationsudvalgsmøde afholdt mellem overenskomstparterne den 9. december 1996, at parterne drøftede følgende punkt: ”1) Orientering af tillidsrepræsentanten ved forestående antagelser og afskedigelser. Fortolkning af IO § 2, stk. 6”, og at parterne herunder tilkendegav en enighed om, at orientering til tillidsrepræsentanten skal ske før afskedigelser finder sted, samt at orienteringen skal inkludere navne på de medarbejdere, der påtænkes afskediget. Den drøftede bestemmelse om tillidsrepræsentantens orientering ved forestående ansættelser og afskedigelser findes i dag i overenskomstens § 4, stk. 5. Der er således enighed mellem parterne om, at bestemmelsen ved afskedigelser skal forstås således, at orienteringen af tillidsrepræsentanten skal ske før, afskedigelse finder sted, og at tillidsrepræsentanten skal informeres om navnet/navnene på den/de medarbejder(e), som påtænkes afskediget. Der er ingen holdepunkter for at antage, at bestemmelsen skal forstås anderledes i forhold til den orienteringspligt, som gælder ved forestående ansættelser, og bestemmelsen indebærer derfor en pligt for arbejdsgiveren til at orientere tillidsrepræsentanten om en ansættelse, før den finder sted, og herunder også informere tillidsrepræsentanten om navnet på den person, som påtænkes ansat. Da en forlængelse af et opsagt ansættelsesforhold endvidere må sidestilles med en ansættelse, jf. herved retsformandsafgørelse af 18. februar 2010 i sag AR2009.0512, har der påhvilet den indklagede virksomhed en pligt til forud for de skete forlængelser at orientere tillidsrepræsentanten om navnene på de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold påtænkes forlænget.

Indklagede har bestridt, at overenskomstens § 4, stk. 5, også finder anvendelse på forlængelser af opsagte ansættelsesforhold. At det skulle være tilfældet, følger således ikke af bestemmelsens ordlyd. En forlængelse af et ansættelsesforhold svarer endvidere til en ændring i et løbende ansættelsesforhold, som der ikke er nogen pligt til at orientere tillidsrepræsentanten om.

Indklagede har endvidere anført, at der ikke i ordlyden af § 4, stk. 5, er en klar hjemmel til at kræve forudgående orientering af tillidsrepræsentanten om påtænkte ansættelser indeholdende også oplysninger om navne. Indholdet af bestemmelsen blev drøftet på organisationsud-

valgsmødet den 9. december 1996, men der blev ikke på mødet taget stilling til indholdet af orienteringspligten ved ansættelser. Situationen ved ansættelser er ikke den samme som ved afskedigelser, og reale grunde tilsiger, at orienteringsforpligtelsen ved ansættelser ikke har samme indhold som ved afskedigelser. Orientering med navne i forbindelse med afskedigelser giver mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan gøre indsigelser, eksempelvis i forbindelse med urimelige afskedigelser, jf. herved Hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er ikke en tilsvarende adgang til at gøre indsigelser mod ansættelser eller forlængelser, og der er derfor heller ikke et tilsvarende behov for forudgående oplysninger om navn(e) på den/de personer, som påtænkes ansat. Der er endvidere også praktiske forskelle mellem ansættelser og afskedigelser. Ofte vil ansættelse af medarbejdere ske i én proces, hvor beslutningen om ansættelse og den egentlige ansættelse sker samtidig, hvilket normalt ikke vil være tilfældet ved afskedigelser.

Opmandens begrundelse og konklusion:

Er en medarbejder opsagt til fratræden en bestemt dato, har medarbejderen efter denne dato som udgangspunkt ingen forpligtigelse til at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, ligesom arbejdsgiveren som udgangspunkt er frit stillet med hensyn til, om han vil tilbyde den pågældende at arbejde for sig efter fratrædelsesdatoen. Indgår arbejdsgiveren og den opsagte medarbejder i opsigelsesperioden en aftale om en udskydelse af fratrædelsesdatoen, findes en sådan aftale i relation til overenskomstens § 4, stk. 5, mest naturligt at måtte anses som en aftale om et nyt tidsbegrænset ansættelsesforhold og dermed som en ansættelse, som udløser en pligt for arbejdsgiveren til at orientere tillidsrepræsentanten bedst muligt med henblik på at give tillidsrepræsentanten mulighed for at påtale eventuelt forekommende urimeligheder.

Arbejdsgiveren er efter § 4, stk. 5, forpligtet til at oplyse tillidsrepræsentanten ”bedst muligt” ved forestående ansættelser og afskedigelser. Ansættelser forudsætter imidlertid – i modsætning til afskedigelser – en accept fra den person, som påtænkes ansat, og en arbejdsgivers pligt til at oplyse ”bedst muligt” om påtænkte ansættelser (eller forlængelser) kan derfor ikke antages at omfatte en pligt til at oplyse navnene på de personer, som påtænkes ansat, eller

hvis ansættelse påtænkes forlænget, så længe der ikke er indgået en aftale med de pågældende herom.

Som klagers påstand er formuleret, kan påstanden herefter ikke tages til følge, og konklusionen må derfor blive, at indklagede skal frifindes.

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

Sagen sluttet.

København den 2. juli 2017

Lene Pagter Kristensen