

Opmandskendelse

i

Faglig Voldgift

(FV 2016.0197)

HK/Privat

for

A

(advokat Jesper Schäfer Munk)

mod

Grakom Arbejdsgivere

for

A/S Holbæk Eksprestrykkeri

(binavn PrinfoHolbæk-Hedehusene-Køge a/s)

(advokat Jakob Mose Poulsen)

afsagt den 11. april 2017

## **1. Indledning**

Parternes uoverensstemmelse angår i første række, hvilken anciennitet A havde optjent i den indklagede virksomhed i henhold til parternes overenskomst, da han den 28. juni 2016 blev op-sagt på grund af arbejdsmangel. Tilkommer der ham et opsigelsesvarsel som påstået af klageren, er parterne dernæst uenige om, hvorvidt der i hans løntilgodehavende for den resterende del af opsigelsesperioden også skal indregnes skifteholdstillæg. Der er endelig tvist mellem parterne om, hvorvidt han har krav på en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

## **2. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. april 2017 for en faglig voldgiftsret med højesterets-dommer Lene Pagter Kristensen som opmand og med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Faglig sekretær Bo Madsen og faglig sekretær Monica Hovgaard.

Udpeget af indklagede: underdirektør, advokat Christian Jensen og advokat Peter Elgaard Balle.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og administrerende direktør Ib Hansen.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Jesper Schäfer Munk og fra de indklagedes side af advokat Jakob Mose Poulsen.

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

Opmanden fremkom uden præjudice med et forslag til en forligsmæssig løsning på sagen. Forslaget kunne ikke accepteres af den indklagede virksomhed, og opmanden optog herefter sagen til kendelse. Der er mellem parterne enighed om, at kendelsen kan affattes uden fuldstændig sagsfremstilling, herunder uden gengivelse af forklaringerne og parternes procedurer.

## **3. Parternes påstande**

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede til HK/Privat skal indbetale 114.226,70 kr. med procesrente fra den 6. juli 2016.

Indklagede har påstået frifindelse.

#### 4. Overenskomstgrundlaget

Den grafiske Overenskomst mellem Grafisk Arbejdsgiverforening og Danske Mediers Arbejdsgiverforening på den ene side og HK/Privat og 3F/Industri (Emballage) på den anden side gældende fra 1. marts 2014 til 28. februar 2017 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

##### *”§ 11 Opsigelsesvarsler*

1. Antagelse finder sted uden opsigelsesfrist.
2. Efter følgende beskæftigelsesperioder gælder nedennævnte opsigelsesvarsler:

Beskæftigelse	Arbejdsgivere	Arbejdstagere
...		
Efter 2 år	4 uger	...
Efter 5 år	7 uger	...
...		
Efter 20 år	16 uger	...
...		

3. Ancienniteten på opsigelsestidspunktet afgør opsigelsesvarslets længde.

.....

##### *§ 11A Fratrædelsesgodtgørelse*

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr.
2. ...
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og som i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

...

##### *§ 13 Generhvervelse af anciennitet*

1. Genantages en opsagt medarbejder indenfor 1 år, og arbejdsforholdet fortsætter i mindst 4 uger, medregnes hidtidig beskæftigelse ved fastsættelse af opsigelsesfrist.”

## 5. Sagsfremstilling

A, som blev færdiguddannet som typografisk trykker i 1973, havde i 1970'erne og 1980'erne flere ansættelsesperioder i den indklagede virksomhed. I 1992 blev han på ny ansat som trykker i virksomheden, og denne ansættelse fortsatte indtil 2007, hvor han fik tilbudt en funktionærstilling i virksomheden som ordrebehandler i administrationen. Der blev i den forbindelse udarbejdet en "Ansættelseskontrakt for funktionærer", i hvis rubrik 5 var anført: "Ansæt fra 01.06.2007 (1992 som trykker omfattet af DGO)". I rubrik 11 om opsigelsesvarsler var angivet varsler svarende til de, som følger af reglerne i funktionærlovens § 2.

I januar 2013 havde virksomheden ikke længere et driftsmæssigt behov for varetagelsen af A's funktionærjob, da ordrekontoret som følge af en væsentlig ordrenedgang var blevet for stort. Da A havde været en god medarbejder i mange år, blev han i stedet tilbudt et job som trykker, hvilket han accepterede. Virksomheden og A underskrev herefter i slutningen af januar 2013 et "Ansættelsesbevis for arbejdere beskæftiget i grafiske virksomheder". I rubrik 7 var anført: "Ansæt fra: 1. februar 2013". Af rubrik 10 fremgik, at den grafiske overenskomst var gældende for ansættelsesforholdet, og i rubrik 18 var anført følgende: "Bemærkninger: Nuværende ansættelsesaftale erstatter alle tidligere ansættelsesaftaler mellem parterne. Det er aftalt, at månedslønnen i februar, marts, april og maj 2013 udgør [løn svarende til A's hidtidige løn efter funktionærkontrakten]".

Den 28. juni 2016 blev A opsagt på grund af arbejdsmangel med et opsigelsesvarsel på 4 uger og en fratrædelsesgodtgørelse på 5.000 kr.

HK Sjælland anførte i brev af 6. juli 2016 til den indklagede virksomhed, at A i henhold til Den grafiske Overenskomsts § 11, stk. 2, og § 11A på grund af sin anciennitet havde krav på et opsigelsesvarsel på 16 uger og en fratrædelsesgodtgørelse på 15.000 kr.

Brevet blev besvaret ved Grakom Arbejdsgiveres brev af 8. juli 2016, hvori det bl.a. hedder:

"I skrivelsen er der henvist til, at A's anciennitet skulle have været regnet fra 1992.

A blev ansat som trykker i virksomheden den 1.2.2013. I årene før dette tidspunkt, havde han været ansat som funktionær. Herefter regnes hans anciennitet på den grafiske overenskomst fra den 1.2.2013."

HK Sjælland fastholdt ved brev af 11. juli 2016 de tidligere fremsatte krav med henvisning til, at deres medlem havde været uafbrudt beskæftiget i virksomheden siden 1992, og fremsatte samtidig krav om at få udfærdiget et ansættelsesbevis inden for 5 dage.

Grakom Arbejdsgivere anførte hertil i brev af 13. juli 2016 bl.a. følgende:

”Som svar på HK/P’s skrivelse af 11. juli 2016 skal jeg på vegne af virksomheden fastholde, at medarbejderen kun har været ansat siden 1. februar 2013 i det ansættelsesforhold, som pågældende er beskæftiget i nu.

I årene forud for 1. februar 2013 var A ansat som funktionær, og som det fremgår af det ansættelsesbevis, der blev underskrevet den 30. januar 2013, bibeholdt A sin funktionærløn i en periode, der svarede til funktionærlovens opsigelsesvarsel, hvorefter A overgik til en anden løn.

Der er tale om forskellige ansættelsesforhold, som er omfattet af forskellige regler, og det bestrides, at anciennitet forud for 1. februar 2013 skulle kunne tillægges betydning.

Der henvises i HK/P’s skrivelse til, at A’s ansættelsesbevis er mangelfuldt. Der vedhæftes et opdateret ansættelsesbevis, hvoraf fremgår, at ancienniteten fortsat skal regnes fra 1. februar 2013. ...”

Mæglingsmøde i sagen blev afholdt den 4. august 2016 og organisationsmøde blev afholdt 18. august 2016, uden at enighed kunne opnås. Parternes uenighed vedrørte bl.a. anciennitetsberegningen, og om der var mangler ved ansættelsesbeviset. Parterne havde derudover en telefonisk drøftelse af sagen, som resulterede i følgende protokollat af 25. oktober 2016:

”Underskrevne parter har telefonisk genoptaget organisationsmødet i ovennævnte sag.

Sagen drøftedes.

Uden præjudice opnåede parterne enighed om, at virksomheden betaler 7.237,19 kr. til A.  
...

Efter ovennævnte er parterne enige om, at der herefter ikke består krav mellem parterne i forhold til fritvalgslønkonto og eventuelt øvrige overenskomstmæssige rettigheder for perioden 3.8.2011 til og med 31.1.2013. Herefter består der alene tvist mellem parterne i forhold til opsigelsesvarslets længde, jf. protokollater af 4.8.2016 og 18.8.2016.”

## **6. Opmandens bemærkninger og afgørelse**

A havde på afskedigelsestidspunktet været medarbejder i den indklagede virksomhed uafbrudt siden 1992, og han havde i den overvejende del af ansættelsestiden haft ansættelse som trykker. Det er derfor forståeligt, at han selv anså sig for en mangeårig medarbejder med lang anciennitet,

også henset til, at overenskomstens § 11 og § 11A kan læses således, at det afgørende for anciennitetsberegningen er medarbejderens uafbrudte ansættelse/beskæftigelse i virksomheden.

Ved den ansættelseskontrakt for funktionærer, som parterne indgik i maj 2007, blev A imidlertid ansat til en beskæftigelse, som ikke er omfattet af Den grafiske Overenskomst, og han optjente herefter ikke længere anciennitet efter denne overenskomst, men efter funktionærlovens bestemmelser. Hans hidtidige optjening af anciennitet efter Den grafiske Overenskomst blev dermed afbrudt, og han begyndte først at optjene anciennitet efter denne overenskomst igen, da han den 1. februar 2013 på ny overgik til en stilling som trykker i virksomheden.

Ancienniteten kan i denne situation ikke – som anført af klager – regnes fra det tidspunkt, da A oprindeligt blev ansat i virksomheden, da anciennitetsoptjeningen havde været afbrudt i en periode, hvor A i stedet optjente anciennitet i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Overenskomstparterne har, hvad angår opsagte medarbejdere, i § 13 under overskriften ”generhvervelse af anciennitet” aftalt, at tidligere beskæftigelse kun medregnes ved fastsættelse af opsigelsesfrist, hvis den opsagte medarbejder genantages inden for 1 år og fortsætter i mindst 4 uger.

I mangel af holdepunkter for andet findes parternes overenskomst at måtte fortolkes således, at § 13 må gælde tilsvarende i en situation som den foreliggende.

Da A's optjening af anciennitet i henhold til overenskomsten var afbrudt i 5 1/2 år som følge af hans funktionæransættelse, kan der herefter ikke gives klager medhold i, at han har generhvervet den anciennitet, som han havde erhvervet forud for funktionæransættelsen, og der kan derfor ikke gives klager medhold i, at han har krav på et yderligere opsigelsesvarsel og en større fratrædelsesgodtgørelse end, hvad han allerede har fået ved sin fratrædelse.

Parternes drøftelser af deres uenighed vedrørende A's ansættelsesvilkår på opsigelsestidspunktet resulterede i det ovenfor citerede protokollat af 25. oktober 2016. Klager findes ved sin underskrift på dette protokollat at have givet indklagede en berettiget forventning om, at der herefter alene bestod en tvist mellem parterne i forhold til opsigelsesvarslets længde, og at klager dermed gav afkald på at videreføre tvisten vedrørende mangelfuldt ansættelsesbevis. Der kan allerede af denne grund ikke gives klageren medhold i kravet på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Indklagedes frifindelsespåstand tages herefter i det hele til følge.

**Thi bestemmes:**

Grakom Arbejdsgivere for A/S Holbæk Ekspresstrykkeri (PrinfoHolbæk-Hedehusene-Køge a/s) frifindes.

Parterne skal bære egne sagsomkostninger og skal dele udgiften til opmandens honorar.

København, den 11. april 2017

Lene Pagter Kristensen