

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 14. september 2017

i

faglig voldgiftssag (FV2017-0030):

HK/Danmark

for A

(advokat Helene Grarup Smidt)

mod

3F

for 3F Lolland

(advokat Linda Rudolph Greisen)

Twisten i denne sag angår, om 3F Lollands afskedigelse af A til fratræden med udgangen af juni 2016 har været rimeligt begrundet i A's forhold, og om hun, hvis det ikke er tilfældet, ud over godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b også har krav på betaling af fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 13 i lokalaftale af 5. februar 2015 indgået mellem 3F Lolland og 3F Lollands personaleklub.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af advokat Anton Gramstrup Larsen og juridisk konsulent Monica Jørgensen Hovgaard, begge udpeget af klager, advokat Rune Asmussen og advokat Helle Sønderkov Sørensen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. september 2017, hvor HK/Danmark var repræsenteret ved advokat Helene Grarup Smidt, og 3F ved advokat Linda Rudolph Greisen.

HK/Danmark nedlagde påstand om, at 3F Lolland tilpligtes til HK/Danmark for A at betale i alt 260.281,68 kr. med procesrente fra den 22. juni 2017, subsidiært betaling af et mindre beløb.

3F nedlagde påstand om frifindelse, subsidiært – i forhold til påstanden om betaling af godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b – betaling af et mindre beløb end påstået.

Der blev afgivet forklaring af A, formand for 3F Lolland Jørgen Erik Nielsen, B og C, 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 udtalte:

A, som havde været ansat siden 1. august 2011, blev den 11. februar 2016 afskediget med følgende begrundelse:

”Grundet din manglende omstillingsparathed må jeg desværre afskedige dig”

A havde ikke forud herfor modtaget nogen advarsler eller påtaler om, at hendes arbejdsgiver ikke var tilfreds med hendes arbejde eller arbejdsindsats.

De forhold, som 3F har påberåbt sig som begrundelse for, at A ikke skulle være omstillingsparat, havde endvidere været forbundet bekendt gennem længere tid. Ledelsen havde den 14. januar 2016 en samtale med A vedrørende hendes jobfunktion og forbundets forventninger til hende, som A tilkendegav, at hun ville gøre alt for at indfri. A deltog i den følgende uge i et internatkursus godkendt af arbejdsgiveren, og hun blev den 26. januar 2016 sygemeldt på grund af stres efter råd fra sin læge. Hun var således sygemeldt den 11. februar 2016, da hun modtog opsigelsen.

Det findes ikke godtgjort, at A har udvist manglende omstillingsparathed i en sådan grad og omfang, at det kunne begrunde en afskedigelse uden en forudgående advarsel og lejlighed til

at vise, at hun kunne leve op til forbundets udtrykte forventninger til hende. Opsigelsen kan derfor ikke anses for rimeligt begrundet i A's egne forhold. Det er heller ikke godtgjort, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i forbundets forhold, og A er derfor berettiget til en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Parternes lokalaftale indgået 5. februar 2015 indeholder bl.a. en række overgangsbestemmelser indgået i forbindelse med fusionen mellem 3F Vestlolland og 3F Midtjylland, herunder § 13, som er sålydende:

”§ 13 Opsigelse

Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse finder anvendelse.

Stk. 2. Ved ikke selvforskyldt afskedigelse, frem til 1. april 2018, hvor ordningen bortfalder, ydes fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn.”

3F har gjort gældende, at § 13, stk. 2, skal forstås således, at bestemmelsen alene er relevant i tilfælde af opsigelse på grund af arbejdsgivers forhold. Godtgørelsen kommer efter 3F's opfattelse ikke til betaling, når en ansat afskediges på grund af egne forhold, heller ikke i tilfælde af, at opsigelsen efterfølgende måtte blive betegnet som usaglig. 3F har herved henvist til, at godtgørelsen er en tryghedsskabende foranstaltning i tilfælde af, at lønmodtagere omfattet af aftalen uden egen skyld bliver opsagt.

Opmanden fandt, at § 13, stk. 2, efter sin ordlyd giver den ansatte ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn i alle tilfælde, hvor en afskedigelse ikke er ”selvforskyldt”. Ved en afskedigelse, som er selvforskyldt, må forstås en afskedigelse, som beror på forhold hos den ansatte, som med rette kan begrunde en afskedigelse. I den foreliggende sag berettigede A's forhold ikke 3F til at opsiges hende, og opsigelsen, som beroede på arbejdsgiverens usaglige beslutning herom, kan derfor ikke anses for en selvforskyldt afskedigelse.

Det følger af det anførte, at A herefter har krav på en fratrædelsesgodtgørelse efter lokalaftalens § 13, stk. 2, svarende til tre måneders løn.

Den godtgørelse, som tilkommer A efter funktionærlovens § 2 b, skal efter § 2 b ”fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder”. Da A ved opsigelsen havde været ansat i 4 ½ år, og da hun tillige har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter lokalaftalens § 13, stk. 2, fastsættes hendes krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b herefter til 1 måneders løn.

Klager har opgjort A's samlede månedsløn inklusiv pension til 43.380,28 kr.

Der har ikke været indsigelser imod de beløbsmæssige opgørelser i sagen.

Den godtgørelse, som A har krav på, skal herefter fastsættes til 4 x 43.380,28 kr. eller i alt 173.521,12 kr. med procesrente fra den 22. juni 2017.

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 18. september 2017.

Lene Pagter Kristensen