

Kendelse

i

faglig voldgiftssag FV 2017.0065

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Peter Nisbeth)

mod

Det Kongelige Teater
(advokat Niels Banke)

1. Tvisten

Sagen angår, om 8 medarbejdere hos Det Kongelige Teater i henhold til en lokalaf tale havde krav på at kunne deltage i eller færdiggøre et outplacementkursus i forbindelse med teatrets opsigelse af dem fra deres stillinger i Scenografisk Værksted og i givet fald, om de har krav på en økonomisk kompensation for mistet kursusgode.

2. Påstande

Klager har endeligt nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede skal anerkende, at det var uberettiget og i strid med lokalaf tale af 15. december 2015, at indklagede har afvist, at medarbejderne A, B, C, D, E, F, G, H og I kunne deltage i/færdiggøre et MAKIO-forløb (outplacementkursus).
- 2) Indklagede skal til de 8 medarbejdere betale kompensation for mistet kursusgode svarende til kursets pris.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 10. januar 2018 forhandlet for en faglig voldgiftsret nedsat i medfør af § 7 i Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Michael Haas, 3F, og Knud Jensen, 3F, der begge er udpeget af klager, og Marianne Thorsen, Det Kongelige Teater, og Sara Spiro Svendsen, Det Kongelige Teater, som begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af C, J, K, L og M.

Parterne er enige om, at sagen afgøres med denne kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig gengivelse af vidneforklaringer og parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

§ 7, stk. 1, i Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel lyder således:

”§ 7. Enhver uenighed om forståelsen af en kollektiv aftale, indgået med StK eller StK’s medlemsorganisationer, kan af hver af aftaleparterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler:”

Den 15. december 2015 indgik Det Kongelige Teater, Dansk Metal og 3F følgende lokalaftale:

”Det Kongelige Teater skal som følge af Finanslovsvedtagelsen og de nye økonomiske rammer for teateret i 2016-2019 tilpasse sin organisation, og der er truffet beslutning om at afvikle Scenografisk Værksted, hvilket betyder, at en andel af medarbejderne vil blive virksomheds-overdraget til en ekstern leverandør, og at en anden andel vil blive afskediget.

I den forbindelse indgås herved følgende lokalaftale mellem Det Kongelige Teater, Dansk Metal og 3F:

1. De medarbejdere i Scenografisk Værksted, som vil blive opsagt, gives mulighed for efteruddannelse (AMU-kurser eller tilsvarende) efter eget ønske i op til 6 uger inden for opsigelsesperioden, dog så vidt muligt efter 1.8.16 og efter aftale med nærmeste leder.
2. I perioden op til kontraktindgåelse med den kommende hovedleverandør forpligter teatret og tillidsrepræsentanterne sig til at afsøge medarbejdernes ønsker ift. evt. virksomheds-overdragelse. Teatret vil ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages, søge at tage mest muligt hensyn til den enkeltes ønsker. Såfremt den pågældende medarbejder bliver tilbudt virksomheds-overdragelse, men af personlige eller sociale hensyn ikke ser det som en mulighed, kan medarbejderen senest 10 dage efter modtagelsen af den skriftlige orientering om virksomhedsoverdragelsen (jf. lov om virksomhedsoverdragelse § 5) give teatret skriftlig besked herom. Teatret kan herefter træffe beslutning om at opsiges medarbejderen uden yderligere høringsperiode i henhold til forvaltningslovens regler. Opsigelsen vil ske med den enkelte medarbejders individuelle varsel (arbejdsgivers opsigelsesvarsel). Medarbejderen står til rådighed i hele opsigelsesperioden, dvs. også efter den 1. august 2016. Aftalen er uden præjudiciel virkning.”

5. Sagsfremstilling

I slutningen af 2015 lå det fast, at Det Kongelige Teater på grund af en ændret økonomisk ramme skulle gennemføre store besparelser i 2016-2019.

I et fremlagt notat til teatrets direktion til brug for et direktionsmøde den 30. oktober 2015 er anført bl.a.:

”Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter og beslutter, om der i den aktuelle situation igen skal tilbydes opsagte medarbejdere særlige vilkår og i givet fald, hvad disse skal indeholde. HR anbefaler nedenstående prioritering af tilbud:

1. Outplacementforløb/kompetenceafklaringsamtaler

Det er HRs vurdering, at outplacementforløb kan hjælpe medarbejdere på vej til nye jobs og at dette derfor bør prioriteres i en afskedigelsessituation. Der skal i den forbindelse tages stilling til, hvem der skal tilbydes et outplacementforløb, hvad et sådant forløb skal indeholde og evt. om det skal være muligt for en opsagt medarbejder i stedet kan konvertere forløbet til en engangsydelse af samme værdi som outplacementforløbet.

2. Aftaler om frivillig fratræden

...

3. Efter- og videreuddannelse/kompetenceløft

Det kan endvidere overvejes, om der atter være en pulje til individuel videre/efteruddannelse af kunstnere og andre særlige personalegrupper. I givet fald skal det besluttes, hvor stort et beløb der skal afsættes og hvem dette skal tilbydes til.

...

Økonomiske konsekvenser

...

... udgifter til såvel outplacement-pakker og efter- og videreuddannelse til opsagte personer skal finansieres via teatrets egne budgetter.

I de nedenfor viste beregninger, er der forudsat, at antallet af medarbejdere, hvis stillinger nedlægges, beløber sig til ca. 50 personer. ...

...

Outplacementforløb/kompetenceafklaringsamtaler

Såfremt anslået 20 personer (à kr. 25.000) benytter sig af denne mulighed, vil udgiften beløbe sig til ca. kr. 500.000

Efter- og videreuddannelse/kompetenceløft

Det er i regnestykket forudsat, at teatret yder et beløb på kr. 30.000 pr. person til individuel kompetenceudvikling til anslået 15 personer. I så fald vil udgiften beløbe sig til kr. 450.000.

...”

Teatrets direktionssekretær sendte den 4. november 2015 følgende mail til daværende HR-chef N:

”Hermed fra referat af direktionens møde d. 30. oktober 2015:

- Notat vedr. kommende besparelser på Det kongelige teater (primært til brug for det ekstraordinære bestyrelsesmøde)
- Indstilling vedr. outplacement tilbud til medarbejderne, som vi skal tage stilling til.

Direktionen besluttede at godkende indstillingen vedr. brug af outplacement indenfor rammen på ca. 1,4 mio. kr. med den betingelse at outplacement ikke kunne konverteres til udbetaling.”

Som led i de besparelser, der skulle gennemføres, besluttede teatret bl.a. at udlicitere den scenografiske produktion, og tillidsrepræsentanterne på Scenografisk Værksted skrev herefter i et brev af 27. november 2015 til daværende HR-chef N bl.a.:

”Vi opfordrer til, at der indkaldes til forhandling om lokalaftale angående fratrædelser i Scenografisk Værksted. ...

Vi ønsker at indgå i forhandling om en lokalaftale, der skal skabe ro. Vi foreslår følgende indhold af aftalen:

1. Anciennitetsforhold. ...
2. Efteruddannelse. Vi ønsker en aftale om, at de, der skal afskediges, gives mulighed for at tage 6 ugers kurser til efteruddannelse evt. med midler fra kompetencefonden.
3. Opsigelse med arbejdsgivers varsel.

Vi ønsker en aftale, som betyder, at de medarbejdere, som tilbydes at blive virksomhedsoverdraget, men som ikke ønsker det, under alle omstændigheder opsiges med Det kongelige Teaters varsel. Dette i forlængelse af O's mundtlige forsikring på fællesmøde den

11.11. om, at det var frivilligt, om man ville virksomhedsoverdrages, samt om, at man i så fald ville blive opsagt.

...”

I et opslag den 9. december 2015 på Det Kongelige Teaters intranet er anført bl.a.:

”Outplacementforløb – hjælp til det næste job

I forbindelse med besparelserne har direktionen besluttet, at teatret vil tilbyde outplacementforløb til alle afskedigede medarbejdere. Muligheden for outplacementforløbet vil desuden indgå i forhandlingerne om de fratrædelsesaftaler, der indgås på teatret.

Teatret har indgået en aftale med firmaet MAKIO omkring disse outplacementforløb. MAKIO hjælper med at definere den enkeltes kompetencer og yder hjælp til jobsøgningen. Aftalen omfatter vejledning og støtte fra MAKIO, indtil man har fået nyt job.

I går deltog ledelsen og tillidsrepræsentanterne på teatret i forskellige møder med MAKIO, så hvis du har brug for yderligere informationer, kan du kontakte din nærmeste leder eller tillidsrepræsentant.”

Den 15. december 2015 indgik Det Kongelige Teater, Dansk Metal og 3F den lokalaftale om medarbejdernes situation i forbindelse med nedlæggelsen af Scenografisk Værksted og teatrets beslutning om virksomhedsoverdragelse, som er gengivet under punkt 4 ovenfor.

I en fremlagt mail af 29. februar 2016 fra HR-partner K til Makios administrerende direktør er anført bl.a.:

”Jeg kontakter dig, idet processen på teatret nu er så langt, at vi kommer til at gennemføre den sidste del af afskedigelsesrunden på onsdag den 2. marts i Scenografisk Værksted.

...

I har jo haft nogle konsulenter ude til kortere, individuelle samtaler med de enkelte medarbejdere, så I kender til situationen og den generelt triste stemning, som er i huset. ...

...

Fordelingen af håndværkerne er som følger:

- 6 fremtidige teaterhåndværkere har fået besked i sidste uge om, at de skal fortsætte på teatret, og deres kollegaer har fået at vide, hvem det drejer sig om.
- Vi påtænker at virksomhedsoverdrage 14 håndværkere samt 1 snedkerlærling til hovedleverandøren. Der er helt sikkert en del, som ikke synes, at dette er en god besked – selvom vi forsøger at sikre dem et job fremadrettet.
- Herudover er der p.t. 4 håndværkere, som vi desværre ikke ser det muligt at beholde internt eller virksomhedsoverdrage, og disse vil få udleveret et høringsbrev vedr. påtænkt afskedigelse på onsdag. Jeg vil bede om, at I forsøger at ringe til disse onsdag eftermiddag eller torsdag for at aftale nærmere.

...

Vi er indstillet på og forventer egentlig, at der vil blive indgået fratrædelsesaftaler med de fire i løbet af de kommende uger, men outplacementforløbet er under alle omstændigheder et tilbud til dem. Der kan meget vel være andre, som vi vil tilbyde et forløb hos jer, så det vender vi i givet fald tilbage til jer om.

...”

Udliciteringen af Scenografisk Værksted skulle ske med virkning fra den 1. august 2016. De 8 medarbejdere på Scenografisk Værksted, som denne sag angår, fik alle tilbudt at blive virksomhedsoverdraget, men sagde nej til dette tilbud og blev herefter opsagt, jf. herved lokalaftalens punkt 2.

Alle medarbejdere på Scenografisk Værksted havde efter beslutningen om at udlicitere den scenografiske produktion fået tilbud om en halvanden time lang dialogsamtale med Makio om medarbejderens situation og jobmæssige fremtid. De 8 medarbejdere, som sagen angår, der havde sagt nej til at blive virksomhedsoverdraget, meldte sig endvidere til et outplacementforløb hos Makio. Efter at teatret var blevet opmærksom herpå, meddelte man Makio og de pågældende medarbejdere, at de ikke havde ret til at deltage i outplacementforløbet hos Makio. Teatret begrundede dette med, at de pågældende medarbejdere havde valgt at sige nej til at blive virksomhedsoverdraget og dermed selv havde besluttet, at deres ansættelse skulle ophøre.

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at formuleringen ”eller tilsvarende” i lokalaftalens punkt 1 må forstås sådan, at den omfatter outplacementforløb.

Teatret har ikke over for den relevante medarbejdergruppe givet udtryk for, at lokalaftalen ikke skulle forstås sådan, hvilket der ellers var anledning til, bl.a. fordi teatret i et opslag på sit intranet den 9. december 2015 havde oplyst, at Makio-outplacementforløb ville blive tilbudt ”til alle afskedigede medarbejdere” uden at skelne efter baggrunden for afskedigelsen af den enkelte medarbejder.

Teatrets bestyrelse havde i oktober 2015 afsat 1,4 mio. kr. til outplacementforløb, mens der tilsyneladende ikke blev afsat yderligere midler til efter- og videreuddannelse. Lokalaftalen vedrørende Scenografisk Værksted, som blev indgået efterfølgende, må også derfor antages at omfatte outplacementforløb.

Alle ansatte på Scenografisk Værksted blev da også sat i forbindelse med Makio i januar 2016. Først flere måneder senere bestemte teatret, at de opsagte medarbejdere, som denne sag angår –

det vil sige dem, som havde sagt nej til at blive virksomhedsoverdraget i forbindelse med nedlæggelsen af Scenografisk Værksted – ikke kunne deltage i eller fortsætte et Makio-outplacementforløb. Denne beslutning må antages at skyldes økonomiske hensyn, fordi teatret ikke havde regnet med, at så mange medarbejdere på Scenografisk Værksted ville sige nej til at blive virksomhedsoverdraget og derfor skulle opsiges.

Indklagede har anført navnlig, at lokalaftalen fra december 2015 efter sin ordlyd indeholder et tilbud til de opsagte medarbejdere på Scenografisk Værksted om op til 6 ugers efteruddannelse, men ikke om et outplacementforløb, som er noget helt andet end en kompetenceopbyggende efteruddannelse. Dette var medarbejdernes tillidsrepræsentanter da tilsyneladende også klar over, da man i det fremlagte brev af 27. november 2015 til teatrets HR-chef formulerede sine ønsker forud for indgåelsen af lokalaftalen.

De omhandlede medarbejders kontakt med Makio i januar 2016 var alene en 1 ½ time lang dialogsamtale, der skulle hjælpe medarbejderne til at beslutte, om de ville sige ja til at blive virksomhedsoverdraget. Tilbuddet om denne samtale kunne ikke forstås som et samtidigt tilbud om et sådant længerevarende outplacementforløb hos Makio, som klager har nedlagt påstand om. Et outplacementforløb er heller ikke i øvrigt blevet lovet de omhandlede medarbejdere i forbindelse med, at lokalaftalen blev indgået.

Når teatret ikke ville tilbyde outplacementforløb til medarbejdere, som havde sagt nej til at blive virksomhedsoverdraget, skyldes det ikke økonomiske hensyn som hævdet af klager, men at de pågældende medarbejdere havde fået et jobtilbud, som man altså havde valgt at sige nej til.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Det bemærkes indledningsvis, at voldgiftsretten ifølge den relevante hovedaftales § 7, stk. 1, kan afgøre uenighed om forståelsen af en kollektiv aftale, mens voldgiftsretten ikke har kompetence til at afgøre, om en eller flere medarbejdere eventuelt kan støtte ret på et løfte, de måtte have fået af arbejdsgiveren.

Det fremgår af lokalaftalen af 15. december 2015, at alle medarbejdere, der opsiges i forbindelse med afviklingen af Scenografisk Værksted, skal have mulighed for ”efteruddannelse (AMU-kurser eller tilsvarende) efter eget ønske i op til 6 uger inden for opsigelsesperioden”.

Ordene ”efteruddannelse (AMU-kurser eller tilsvarende)” kan ikke sprogligt forstås som sigtende til outplacementforløb, idet der er væsentlig forskel på efteruddannelse og outplacementforløb. Et AMU-kursus har til formål at give faglærte og ufaglærte yderligere kompetencer, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Et outplacementforløb har til formål at afklare en opsagt medarbejders jobsituation med henblik på at komme i nyt job, hvilket normalt sker ved at klarlægge, hvilke kompetencer medarbejderen har, og hvilke ønsker og mål medarbejderen har for fremtiden, samt ved at give medarbejderen værktøjer til konkret jobsøgning.

Efter bevisførelsen – herunder det fremlagte indstillingsnotat til direktionsmødet den 30. oktober 2015, tillidsrepræsentanternes brev af 27. november 2015 om ønsker til lokalaftalens indhold og de afgivne forklaringer om forhandlingsforløbet – er der heller ikke grundlag for at fastslå, at parterne har haft en fælles forståelse om, at lokalaftalens bestemmelse om opsagte medarbejders ret til efteruddannelse uanset ordlyden skulle indebære en ret til at deltage i et Makio-outplacementforløb.

Det kan ikke føre til en anden forståelse af lokalaftalen, at teatret i aftalen forpligtede sig til at opsiges de medarbejdere i Scenografisk Værksted, som måtte sige nej til at blive virksomhedsoverdraget, med deres individuelle varsel, at teatrets ledelse en uge forinden i et opslag på teatrets intranet havde oplyst, at direktionen havde besluttet at tilbyde outplacementforløb til alle, der blev afskediget fra teatret i forbindelse med de kommende besparelser, og at de omhandlede medarbejdere og tillidsrepræsentanterne kan have haft den opfattelse, at tilbudet om outplacement derfor også gjaldt for dem, uanset at de ved tilbuddet om at blive virksomhedsoverdraget allerede havde fået tilbudt et job.

På den anførte baggrund kan klager ikke få medhold i, at det var i strid med lokalaftalen af 15. december 2015, at de omhandlede medarbejdere ikke fik mulighed for at gennemføre et Makio-outplacementforløb.

Indklagede skal derfor frifindes for de nedlagte påstande.

T h i b e s t e m m e s

Det Kongelige Teater frifindes.

København, den 22. januar 2018

Lars Hjortnæs