

Lønmodtager kunne, i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, påberåbe sig bestemmelser i overdragerens overenskomst vedr. underretning af sin organisation og retten til at kræve forhandling

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 12. maj 2014

Sag 20131046

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for

A

mod

DI Overenskomst II v/DI

for

Allianceplus A/S

Afsagt af opmand:

Poul Søgaard

Klager har nedlagt påstand om, at Allianceplus A/S tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede har principalt påstået sagen afvist fra Afskedigelsesnævnet, subsidiært frifindelse.

Overfor indklagedes afvisningspåstand har klager påstået frifindelse, således at sagen fremmes for Afskedigelsesnævnet.

Spørgsmålet om afvisning er udskilt til særskilt behandling og blev mundtligt forhandlet den 2. maj 2014 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af faglig sekretær i 3F B.

Sagsfremstilling

Allianceplus A/S overtog den 1. oktober 2012 rengøringsopgaverne i Københavns Kulturforvaltning i kulturhuse og andre institutioner under København Kultur, Vesterbro. I den forbindelse overtog Allianceplus A/S et antal medarbejdere. Medarbejderne var indtil overdragelsen omfattet af Overenskomst 2011-2013 for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Allianceplus A/S frasagde sig den gældende overenskomst, idet arbejdet fremover ville være omfattet af Serviceoverenskomsten mellem DI og 3F privat / Lands sammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Allianceplus A/S udarbejdede i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen nye ansættelseskontrakter til medarbejderne, og det fremgik heraf, at medarbejdernes personlige løn- og ansættelsesvilkår som individuelle vilkår ville følge Overenskomst 2011-2013 for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, indtil denne udløb den 31. marts 2013.

Af Overenskomst for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune § 20, stk. 5, fremgår:

"Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 4 underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede".

Af § 20, stk. 6, fremgår det:

"Organisationen kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelse af den i stk. 5 nævnte meddelelse".

Allianceplus A/S opsagde ved skrivelse af 29. november 2012 en af de virksomhedsoverdragede medarbejdere, A, som følge af, at hun ikke efterkom en skriftlig advarsel, som hun havde modtaget den 2. november 2012, og hvori det var indskærpet, at hun skulle forbedre kvaliteten i sit arbejde. Samme dag deltog Allianceplus i et møde med 3F's lokalafdeling, hvor man bl.a. drøftede arbejdstid, arbejdsplaner m.m. for de virksomhedsoverdragede medarbejdere. Under mødet oplyste Allianceplus, at man ville afskedige en af de overtagne medarbejdere, men Allianceplus oplyste ikke konkret, hvilken medarbejder der var tale om, ligesom man heller ikke oplyste om baggrunden for afskedigelsen.

3F modtog ikke nogen skriftlig orientering fra virksomheden om afskedigelsen af A og blev således først bekendt hermed, da A den 17. december 2012 selv tog kontakt til afdelingen. Afdelingen sendte den 19. december 2012 en begæring om afholdelse af forhandling i henhold til bestemmelserne i Overenskomst 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune til Allianceplus, og forhandlingsmødet blev afholdt den 28. februar 2013 uden opnåelse af enighed. Der blev efterfølgende afholdt mæglingssmøde den 4. oktober 2013. Under dette møde gjorde arbejdsgiversiden gældende, at sagen ikke kunne fremmes, eftersom fristen for indbringelse af sagen for Afskedigelsesnævnet i henhold til § 4 stk. 3, litra b, i Hovedaftalen mellem DA og LO ikke var iagttaget.

Bestemmelsen i Hovedaftalens § 4 stk. 3, litra b, har følgende ordlyd:

"Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelsen."

Indklagede har til støtte for afvisningspåstanden anført, at fristen i Hovedaftalen mellem DA/LO § 4 stk. 3, litra b, ikke er overholdt. Virksomheden har på behørig vis frasagt sig overenskomsten 2011-2013 for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, og Hovedaftalen mellem DA/LO er blevet gældende i sin helhed ved virksomhedsoverdragelsen den 1. oktober 2012. DA/LO Hovedaftalens § 4, stk. 3, har erstattet § 20 i Overenskomst 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune for så vidt angår beskyttelsen mod vilkårlig opsigelse, hvilket klager har anerkendt ved at indbringe sagen for nærværende Afskedigelsesnævn. Virksomhedens manglende skriftlige orientering af 3F om opsigelsen af A, jf. § 20, stk. 5, i overenskomsten 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune kan ikke medføre, at der skal bortses fra 14 dages fristen for indsigelse mod en opsigelse efter Hovedaftalens § 4 stk. 3, litra b.

Klager har til støtte for frifindelsespåstanden anført, at det følger af § 20, stk. 5, i Overenskomst 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, at der skal ske skriftlig orientering af organisationen ved afskedigelse, og herefter har organisationen i henhold til § 20 stk. 6., 1 måned til at få afholdt forhandling. Der er tale om en rettlighed af individuel karakter, der således er gældende i ansættelsesforholdet også efter virksomhedsoverdragelsen, jf. UfR 2002.1927 Ø. Endvidere skyldes fristoverskridelsen på fem dage udelukkende, at virksomheden ikke overholdt den forpligtelse til skriftligt at orientere organisationen, som er foreskrevet i overenskomstens § 20, stk. 5.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALTE

Ved virksomhedsoverdragelsen den 1. oktober 2012 blev A ansættelsesforhold omfattet af Serviceoverenskomsten mellem DI og 3F Privat / Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Dog forblev de personlige løn- og ansættelsesvilkår, som fulgte af Overenskomst 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune gældende som individuelle vilkår indtil den 31. marts 2013. Da A den 29. november 2012 blev afskediget, kunne hun således påberåbe sig sidstnævnte overenskomsts § 20, stk. 5 og stk. 6, om underretning af sin organisation og retten til at kræve forhandling.

Virksomheden foretog ikke skriftlig underretning af organisationen, da A blev opsagt. Hun kontaktede selv 3F, som herefter den 19. december 2012 begærede forhandling i sagen, det vil sige inden for fristen på 1 måned, som fremgår af § 20, stk. 6, i Overenskomst 2011-2013 for Specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

På den anførte baggrund findes A – uanset 14 dages fristen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b – ikke at være afskåret fra at indbringe sagen for Afskedigelsesnævnet efter det forgæves mæglingssmøde den 4. oktober 2013.

Efter det anførte tages indklagedes afvisningspåstand ikke til følge, og sagen fremmes for Afskedigelsesnævnet.

Indklagede skal betale opmandens honorar.