

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2019.695

CO-industri

for

3F Industrigruppen

(advokat Lidia Bay)

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

KOPENHAGEN FUR a.m.b.a.

(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig forståelsen af parternes lokalaf tale (Tilpasningsprotokollat) af 21. januar 2011 sammenholdt med reglerne om opsigelsesvarsler i Industriens Overenskomst. Spørgsmålet er, om nogle skindsorterere, der var ansat hos indklagede på tidsbegrænsede kontrakter, og som med henvisning til skindmangel ikke blev tilbudt genansættelse, da kontraktperioderne udløb i 2019, havde krav på opsigelsesvarsel eller godtgørelse i henhold til særlige regler herom i lokalaf talens punkt 7.5.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1) KOPENHAGEN FUR a.m.b.a. skal anerkende at have handlet i strid med Industriens Overenskomst § 38 og parternes lokalaf tale af 21. januar 2011 ved i foråret 2019 at opsi ge en række af virksomhedens skindsorterere til endelig fratrædelse uden opsigelsesvarsel.

2) KOPENHAGEN FUR a.m.b.a. skal tilsikre, at der sker eventuel efterbetaling af godtgørelse til de i sagen omhandlede medarbejdere i henhold til pkt. 7, 5. afsnit, 2. -3. pind, i lokalaf talen af 21. januar 2011.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. november 2020 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Souschef Jan Kristensen Schmidt og forhandlingssekretær Hans Daugaard, der begge er udpeget af klager, og advokat Morten Lind Eisensee og personalejuridisk chef Peer Laier, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelsen kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Sagsfremstilling

Kopenhagen Fur er et andelsselskab (-forening) og har tæt løbende kontakt med pelsdyravlerne, som bl.a. har mulighed for at få et såkaldt hvalpeforskud, som er betinget af, at der indberettes forskellige oplysninger til virksomheden om avlens omfang. Virksomheden har også tæt kontakt til fodercentralerne, hvorfra man kan få oplysninger om den forventede foderproduktion.

I referat af et møde den 22. februar 2019 i Kopenhagen Furs samarbejdsudvalg hedder det under et punkt om information fra direktionen bl.a.:

”Det nuværende prisniveau er en stor udfordring for avlerne, og fodercentralerne melder om, at produktionen falder 35 %. Kunderne er informeret om, at vi forventer, at produktionen af danske og udenlandske skind vil være meget mindre fra næste år, og derfor vil der blive mangel på skind.”

I virksomhedens interne nyhedsbrev af 11. marts 2019 hedder det bl.a.:

”...Avlerne har grundet lave priser på minkskind reduceret produktionen markant. I Danmark forventes avlsdyrsbestanden reduceret mellem 30-35%, og i udlandet ses en gennemsnitlig reduktion af samme størrelsesorden. Dette vil uundgåeligt have afgørende indflydelse på antallet af skind, som indleveres til sortering og salg i sæsonen 2020 og dermed også virksomhedens indtjening. Kopenhagen Fur har i den kommende tid behov for at vurdere og tilpasse aktiviteter, projekter og ressourcer nøje, således at der er balance mellem virksomhedens indtægter og udgifter...”

I nyhedsbrevet blev annonceret øjeblikkelige organisationsændringer i form af, at ”forretningsudvikling” og ”marketing” blev nedlagt som afdelinger.

I nyhedsbrev af 29. april 2019 hedder det bl.a.:

”Kopenhagen Fur vil før sommer tilpasse virksomhedens setup til den reduktion i skindmængde, som gennem nogen tid har været forventet i år og næste år – og som senest er blevet bekræftet gennem den netop overståede avlsdyrtælling på danske farme. De senere år har der som bekendt været en markeds-mæssig ubalance, hvor afsætningen på hovedmarkederne verden over fortsat har været god, men hvor en kraftig vækst på udbudssiden har betydet faldende priser – og dermed også har udløst et helt forventeligt fald i minkproduktionen på ca. 30 pct. i år, og derfor vil der selvsagt komme markant færre skind til håndtering og salg i auktionshuset i 2020.

Kopenhagen Fur må desværre nu igangsætte en proces med henblik på at skalere virksomheden ud fra denne markante ændring af skindmængden og dermed forretningsvolumen.

... Men budgetbesparelser i den nævnte størrelse vil desværre ikke kunne forventes gennemført uden yderligere personalereduktioner. Dette indebærer, at virksomheden forventer at nedskalere personaleressourcerne på både funktionærsiden og timelønsdelen i alt svarende til 130-150 fuldtidsstillinger. Det drejer sig om 50-60 funktionærstillinger og 80-90 timelønsstillinger.

På grund af virksomhedens særlige struktur forventes organisationstilpasninger og afskedigelserne at komme til at forløbe i flere faser i månederne maj og juni. Der forventes at blive indledt med maskinsorteringen medio maj. Derefter forventes tilpasning og afskedigelser i funktionærgruppen (undtagen Produktion & Logistik) ultimo maj. Kvalitetssorteringen forventes medio juni, og endelig afsluttes med tilpasninger på funktionærområdet under Produktion & Logistik forventet ultimo juni. ...”

I maj 2019 meddelte København Fur et antal skindsorterere i ”maskingruppen” (lidt over en fjerdedel), at de ikke ville blive genansat. I juni 2019 meddelte København Fur et antal skindsorterere i ”kvalitetsgruppen” (lidt over en syvendedel), at de ikke ville blive genansat. De pågældende medarbejdere var alle ansat på tidsbegrænsede såkaldte hovedkontrakter, som stod til at udløbe.

Som eksempel på den meddelelse, skindsortererne modtog fra København Fur, er fremlagt et brev af 16. maj 2019, hvori det hedder bl.a.:

”Manglende genansættelse pga. skindmangel

Vi må desværre meddele dig, at du ikke vil blive tilbudt genansættelse i sæsonen 2019/2020. Dette er begrundet i skindmangel. Vi må konstatere, at der ikke er overensstemmelse mellem vores personaleressourcer og den kommende produktionsopgave.

Vi beklager nødvendigheden af dette tiltag og vil benytte lejligheden til at takke dig for din indsats i København Fur og ønsker dig held og lykke fremover.

Det er aftalt, at du fratræder i henhold til hovedkontraktens udløb d. 17. maj 2019.

...”

De pågældende medarbejdere blev ikke givet et opsigelsesvarsel eller modtog en godtgørelse beregnet efter reglerne i punkt 7.5. i lokalaftale af 21. november 2011 (jf. nedenfor under pkt. 5) i forbindelse med meddelelsen om, at de ikke ville blive genansat. Det fremgår af referat af forhandlingsmøde afholdt den 6. maj 2019, hvor vilkårene for de kommende personalereduktioner blev drøftet, at de pågældende medarbejdere blev tilbudt en kulancemæssig, anciennitetsgraderet økonomisk kompensation, der ikke skal tilbagebetales, hvis indklagede får medhold i denne faglige voldgiftssag.

5. Retsgrundlag

§ 38 i Industriens Overenskomst 2020-2023 indeholder i stk. 1 regler om beregning af forskellige opsigelsesvarsler. § 38, stk. 3, lyder således:

”Stk. 3. Bortfald af opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarslet bortfalder

...

c. ved indtræden af maskinstandsning, mangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

...”

Den 21. november 2011 blev der indgået aftale mellem København Fur, DI Overenskomst I og 3F's gruppe på København Fur for sæsonansatte skindsorterere, hvorefter København Fur (som hidtil havde været omfattet af GLSA-overenskomsten) overgik til Industriens Overenskomst med nærmere oplyste undtagelser. Aftalen indeholder bl.a. følgende punkt:

”7. Ansættelse og opsigelse, herunder anciennitet

Lokalaftale omkring ansættelse og opsigelse er fortsat gældende, således at virksomheden som et supplement til almindelige overenskomstvilkår kan ansætte medarbejderne på kontrakter og vilkår som beskrevet nedenfor.

Der kan anvendes en tidsbegrænset hovedkontrakt med en minimumslængde på 3 måneder. Det bør tilstræbes, at hovedkontraktens sutedato placeres så tæt på sæsonafslutning som muligt. Inden for kontraktperioden kan opsigelse ske med overenskomstens opsigelsesvarsler.

Der kan anvendes en ikke tidsbegrænset tillægskontrakt, der kan opsiges med et gensidigt opsigelsesvarsel på én uge.

Der kan anvendes en ikke tidsbegrænset sommerkontrakt, der kan opsiges med et gensidigt opsigelsesvarsel på én uge.

Såfremt genansættelse på ny hovedkontrakt ikke tilbydes (endelig fratrædelse), har medarbejderen krav på opsigelsesvarsler i henhold til Industriens Overenskomst § 38, stk. 1 og 2, dog med nedenstående ændringer og præciseringer:

- Virksomheden kan vælge at beskæftige medarbejderen i hele opsigelsesperioden eller
- Virksomheden kan vælge at lade medarbejderen fratræde straks og betale en godtgørelse svarende til halvdelen af det opnåede opsigelsesvarsel eller
- Virksomheden kan vælge at beskæftige medarbejderen i en del af opsigelsesperioden og betale en godtgørelse svarende til halvdelen af det manglende opsigelsesvarsel.

Pligt til genansættelse bortfalder, såfremt der foreligger skindmangel eller en anden produktions- eller mangel.

Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed som

følge af andre medarbejders arbejdsstandsning samt ved indtræden af maskinstandsning, mangel (skindmangel) og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

...”

Før den 1. marts 2011 var København Fur omfattet af GLSA-overenskomsten, og der gjaldt for virksomheden et protokollat af 10. oktober 2000 indgået mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere på den ene side og 3F (dengang Specialarbejderforbundet) og Kvindeligt Arbejderforbund på den anden side om tilpasning af løn- og ansættelsesforhold for sæsonansatte

sorterere, sortererelever og arbejdsmænd m.fl. Protokollatets punkt 9 indeholder regler magen til punkt 7 i den ovenfor refererede aftale af 21. november 2011.

I en lokalaftale fra juni 2018 for virksomhedens skindsorterere hedder det bl.a.:

”... Lokalaftalen er begrundet i virksomhedens særlige sæsonstruktur og supplerer bestemmelser i tilpasningsaftale, overenskomst og samarbejdsaftale.

...

Nå produktionsledelsen kender forventningerne til den kommende sæsons produktionsopgave (typisk medio juni), afholdes møde med relevante tillidsrepræsentanter hurtigst muligt. Såfremt produktionsledelsen vurderer, at der vil ske nedskæringer i den kommende sæson, og at nogle skindsorterere dermed ikke vil blive tilbudt genansættelse, informeres tillidsrepræsentanter på ovennævnte møde. ...

På ovennævnte møder mellem ledelse og tillidsrepræsentanter informeres om antal og navne på fratrædende skindsorterere. Hver enkelt opsigelse skal behandles og begrundes individuelt. Ved fratrædelsessamtale med berørte medarbejdere skal nærmeste leder i videst mulige omfang deltage.

...”

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at betingelserne i 2011-lokalaftalens pkt. 7, 5. afsnit, for at lade opsigelsesvarslet bortfalde for de omhandlede medarbejdere ikke er opfyldt, idet begrebet ”materialeangel (skindmangel)” ikke omfatter den konkrete situation. Den påberåbte skindmangel havde således i længere tid forinden været indklagede bekendt eller forudset som en mulighed, og den udgjorde dermed ikke force majeure. Indklagede kunne med relevante tiltag have undgået mangelsituationen eller kunne i hvert fald have givet medarbejderne deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Indklagede var også nærmest til at bære risikoen for den påberåbte skindmangel, idet indklagede havde dispositionsretten i forhold til skindmanglen.

Lokalaftalens bestemmelse om bortfald af opsigelsesvarsel skal fortolkes snævert, fordi bestemmelsen er en undtagelse til hovedreglen om opsigelsesvarsler i § 38, stk. 1 og 2, i Industriens Overenskomst. Baggrunden for og formålet med reglen taler også for en snæver fortolkning. Bestemmelsen indebærer således ikke, at retten til et opsigelsesvarsel bortfalder, hvis der opstår skindmangel inden for kontraktperioden, men kun, hvis der er tale om manglende genansættelse som følge af en skindmangel, der ikke kunne forudses eller afværges.

Det følger af overenskomsten sammenholdt med lokalaf-talen, hvordan godtgørelseskravet skal opgøres.

Indklagede har anført navnlig, at de omhandlede skindsorterere var ansat på tidsbegrænsede hovedkontrakter, og de havde ikke krav på opsigelsesvarsel i anledning af, at kontrakten udløb. Det fremgår udtrykkeligt af lokalaftalens punkt 7, at pligt til genansættelse bortfalder, såfremt der foreligger ”skindmangel eller en anden produktions- eller materialemangel”, og det fremgår også, at opsigelsesvarslet bortfalder ved indtræden af ”maskinstandsning, materialemangel (skindmangel) og anden force majeure.” Lokalaftalen udvider således området for, hvornår krav på opsigelsesvarsel bortfalder, ud over, hvad der følger af det klassiske force majeure-begreb, idet der ikke gælder særlige betingelser om, at skindmangel i et eller andet omfang skal have været uforudsigeligt.

Der forelå i maj 2019 en mangel på skind i forhold til udsigterne for 2020-sæsonen. Virksomhedens ret til ikke at give opsigelsesvarsel er ikke fortabt som følge af, at man i en periode på grund af usikre markedsforhold tøvede med at gennemføre massive nedskæringer. Virksomheden kunne ikke have undgået mangelsituationen med andre tiltag, og det er netop på grund af lokalaftalen ikke virksomheden, der skal bære risikoen for en opstået skindmangel.

Det følger af aftalen af 6. maj 2019, at et eventuelt krav på godtgørelse i givet fald skal fratrækkes allerede udbetalt kulancemæssig godtgørelse.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Efter § 38 i parternes overenskomst gælder der nogle opsigelsesvarsler, hvis længde bl.a. beror på medarbejderens anciennitet. Efter § 38, stk. 3, bortfalder opsigelsesvarslet bl.a. ved ”materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis”.

Efter den gældende lokalaftale fra 2011 har København Fur mulighed for at ansætte medarbejdere på nærmere angivne former for kontrakt. Det er oplyst, at den sædvanlige ansættelsesform for skindsorterere er den, som i lokalaftalen er betegnet som en ”hovedkontrakt”, som er tidsbegrænset og skal have en minimumslængde på 3 måneder. De skindsorterere, som denne sag angår, var alle ansat på en sådan hovedkontrakt.

Efter lokalaftalens punkt 7, 5. afsnit, har medarbejdere, som ikke får tilbudt genansættelse på en ny tidsbegrænset hovedkontrakt (i lokalaftalen betegnet som endelig fratrædelse), som udgangspunkt krav på de anciennitetsbestemte opsigelsesvarsler, som fremgår af overenskomstens § 38. Det er således bestemt, at medarbejderne som udgangspunkt skal have et overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel, selv om de som nævnt er ansat på en tidsbegrænset kontrakt, dvs. en kontrakt, der udløber uden opsigelse. Der er i lokalaftalen fastsat nogle undtagelser fra denne regel. Det er således bestemt, at ”pligt til genansættelse bortfalder”, hvis der ”foreligger skindmangel eller en anden produktions- eller materiale-mangel”, Det er også bestemt, at ”opsigelsesvarslet bortfalder” ved bl.a. ”indtræden af ...materiale-mangel (skindmangel) og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist”.

Lokalaftalens regel om, at opsigelsesvarslet bortfalder ved materiale-mangel (skindmangel) og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis, svarer til overenskomstens regel herom i § 38, stk. 3. Reglen må efter ordlyden antages at finde anvendelse i tilfælde, hvor en medarbejder ikke er blevet tilbudt genansættelse på en ny hovedkontrakt.

Anvendelsesområdet for lokalaftalens regel om, at ”pligt til genansættelse bortfalder, såfremt der foreligger skindmangel...” giver anledning til tvivl, idet lokalaftalen ikke ses at indeholde nogen regel om, at der i visse tilfælde er pligt til at genansætte en medarbejder på en ny tidsbegrænset hovedkontrakt. Bestemmelsen må sammenholdt med den ovenfor nævnte bestemmelse om bortfald af opsigelsesvarsel mest nærliggende forstås sådan, at den alene omfatter tilfælde, hvor en medarbejder har fået tilbudt genansættelse på en ny tidsbegrænset hovedkontrakt, og hvor der derefter indtræder skindmangel inden tiltrædelsen.

I det foreliggende tilfælde er det således reglen om bortfald af opsigelsesvarsel, der skal anvendes.

De to bestemmelsers ordlyd er forskellig derved, at begrebet ”force majeure” ikke er nævnt i bestemmelsen om bortfald af en pligt til genansættelse, mens det er anvendt i reglen om bortfald af opsigelsesvarsel. Det er efter bevisførelsen uklart, om der hermed har været tilsigtet en realitetsforskel på de to bestemmelser. Da der ikke er anført nogen fornuftig begrundelse for, hvorfor medarbejderne skulle være ringere stillet, hvis skindmangel indtræder, efter at de er blevet

lovet genansættelse, end hvis skindmangel indtræder i opsigelsesperioden, må det imidlertid mest nærliggende antages, at der ikke er tilsigtet en realitetsforskel.

Imidlertid er det efter ordlyden af bestemmelsen om bortfald af opsigelsesvarsel også uklart, om den skal forstås sådan, at skindmangel er nævnt som et eksempel på en force majeure-situation i aftalens forstand eller som et eksempel på, hvornår der kan foreligge force majeure. Da bestemmelsen som nævnt – bortset fra tilføjelsen af ordet "(skindmangel)" – svarer til reglen i overenskomstens § 38, stk. 3, må den imidlertid mest nærliggende forstås på den sidstnævnte måde, sådan at skindmanglen skal have karakter af force majeure, for at opsigelsesvarslet – eller pligten til genansættelse – bortfalder.

Spørgsmålet er herefter, hvordan force majeure-begrebet skal forstås i den foreliggende lokalaftale. Aftalen må bl.a. ses i lyset af København Furs særlige sæsonprægede arbejdsrytme, som begrundet den udbredte anvendelse af tidsbegrænsede kontrakter for skindsorterere, og hvor modtagelsen af skind er en nødvendig driftsmæssig forudsætning. Efter bevisførelsen om baggrunden for lokalaf talen samt på det foreliggende grundlag i øvrigt må det mest nærliggende antages, at der foreligger force majeure i lokalaf talens forstand, hvis en indtrådt skindmangel, som standser driften helt eller delvis, ikke kunne have været undgået ved almindelig fornuftig driftsledelse og ikke skyldes svigtende økonomi hos København Fur.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at det ved de omhandlede kontrakters udløb i forsommeren 2019 var sikkert, at der i den følgende sæson ville være skindmangel i et for virksomhedens drift betydeligt omfang. Denne skindmangel skyldtes en væsentligt formindsket skindproduktion, som det ikke er godtgjort, at København Fur havde nogen juridisk eller forretningsmæssig mulighed for at undgå.

På den anførte baggrund handlede København Fur ikke i strid med overenskomsten og lokalaf talen fra 2011 ved i foråret 2019 at undlade at tilbyde genansættelse af en række af virksomhedens skindsorterere uden at give dem opsigelsesvarsel og/eller godtgørelse i medfør af lokalaf talens punkt 7, 5. afsnit.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at København Fur efter forklaringerne valgte at afvente resultatet af avlsdyrtællingen i foråret 2019, før man traf beslutningen om ikke at tilbyde genansættelse af de omhandlede skindsorterere, idet man ønskede at være helt sikker på omfanget af nedgangen.

Indklagede skal herefter frifindes for de nedlagte påstande.

Thi bestemmes

DI Overenskomst I for København Fur a.m.b.a. frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 18. december 2020

Lars Hjortnæs