

Tilkendegivelse af 31. august 2022 i faglig voldgift 2022-394:

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Camilla Linea Nørgaard Jepsen)

mod

DI Dansk Industri

for

ISS Facility Services A/S
(advokat Lene Horn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår bestemmelsen i Serviceoverenskomsten om, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser skal holdes bedst muligt orienteret herom. Hovedspørgsmålet er, hvad tillidsrepræsentanten ved afskedigelser skal orienteres om hvornår. Der er endvidere spørgsmål om, hvad der menes med udtrykket ”systematisk brud på bestemmelsen”.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 31. august 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene Mette Madsen og Morten S. Eriksen, begge 3F, advokat Annette Fæster Petersen og chefkonsulent Jakob Mose Poulsen, begge DI.

Uoverensstemmelsen er opstået i forbindelse med den indklagede virksomheds gennemførelse af et meget stort antal afskedigelser den 29. juni 2020, herunder på et betydeligt antal arbejdslokationer i Forsvaret, bl.a. Karup Flyvestation, Flyvestation Aalborg og Ryes Kaserne. Den er indbragt for faglig voldgift af 3F med påstand om, at ISS ikke opfyldte pligten til orientering af tillidsrepræsentanten på de tre nævnte lokationer og derved begik systematisk brud på bestemmelsen.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- Tillidsrepræsentant A, Flyvestation Karup,
- Tillidsrepræsentant B, Ryes Kaserne,
- Tillidsrepræsentant C, Flyvestation Aalborg,
- Tidligere serviceassistent D, Flyvestation Aalborg,
- Forhandlingssekretær E, 3F,
- Customer Director F, ISS Facility Services,
- P&C Busines Partner G, ISS Facility Services,
- Head of Employee Relations H, ISS Facility Services,
- Vicedirektør J, DI.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse redegjorde for, hvorledes Overenskomsten skulle forstås. Parterne var herefter enige om at afslutte sagen med opmandens tilkendegivelse om Overenskomstens forståelse, idet parterne er enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning, således at Overenskomsten forstås som tilkendegivet.

3. Overenskomstgrundlaget

3.1. Overenskomstteksten

2020 Serviceoverenskomsten, Overenskomst indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 46. Tillidsrepræsentantens virksomhed

...

Stk. 3. Forestående ansættelser og afskedigelser

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.”

3.2. Historik

På industriområdet har der i forløberne til Industriens Overenskomst siden 1973 været en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten ved forestående afskedigelser skal holdes bedst muligt orienteret herom. I 1991 blev orienteringspligten udvidet til også at omfatte forestående antagelser. Ordet ”antagelser” er senere ændret til ”ansættelser”, hvorefter bestemmelsen har fået følgende ordlyd:

”Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.”

Denne ordlyd er uændret videreført fra tidligere overenskomster i Industriens Overenskomst 2020-2023. Formuleringen var således den samme i Industriens Overenskomst 2014-2017 .

Efter de forklaringer, som er afgivet af forhandlingssekretær E, 3F, og vicedirektør J, DI, lægges det til grund, at bestemmelsen om orienteringspligten i Serviceoverenskomstens § 46, stk. 3, kom ind i overenskomsten i 2017, og at der var tale om ren afskrift af gennembrudsforliget på normallønsområdet, hvor der var opnået enighed om samme ordning som efter Industriens Overenskomst, hvis bestemmelse derfor var skrevet af. Der var ingen forhandling om orienteringspligten i første afsnit. Derimod blev der forhandlet en modifikation ind i andet afsnit i form af en ”Nachfrist” med bodsafskæring, medmindre der var tale om systematisk brud.

3.3. Fagretlig praksis

Om orienteringspligten i Industriens Overenskomst er det i en faglig voldgiftskendelse af 2. august 2005 i en sag mellem CO-industri og Dansk Industri fastslået, ”at tillidsrepræsentanten skal have alle de oplysninger af relevans for udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant, herunder for udøvelsen af påtaleretten ved eventuelt forekommende urimeligheder, som det er muligt at give, og denne orientering skal gives, før en afskedigelse, herunder en bortvisning, effektueres”.

Arbejdsretten har i en afgørelse af 23. november 2010 i en sag mellem LO for 3F og Dansk Metal mod DA for Dansk Industri, AR2010.0184 (gengivet i Arbejdsretligt Tidsskrift 2010 s. 122), taget stilling til orienteringspligten i Industriens Overenskomst. I sagen havde ledelsen

en søndag besluttet at afskedige 14 timelønnede medarbejdere og 13 funktionærer, herunder hvilke medarbejdere der skulle afskediges. Mandag morgen blev tillidsrepræsentanterne på et møde af ledelsen orienteret om afskedigelserne, men der blev ikke givet oplysning om navnene på de medarbejdere, der skulle afskediges. Tillidsrepræsentanterne fik først i umiddelbar tilknytning til afskedigelserne samme formiddag oplyst navnene på de berørte medarbejdere. Med henvisning til, at formålet med orienteringspligten er ”at sikre, at tillidsrepræsentanten får en reel mulighed for at varetage medarbejdernes interesser i forbindelse med afskedigelser”, fandt retsformanden, at virksomheden havde begået overenskomstbrud ved ikke på mødet om morgenen at have orienteret tillidsrepræsentanterne om, hvilke medarbejdere der påtænkes afskediget.

4. Opmandens tilkendegivelse

Tillidsrepræsentanten skal efter Serviceoverenskomstens § 46, stk. 3, 1. afsnit, ved ”forestående ... afskedigelser” holdes ”bedst muligt” orienteret herom. Sagen omfatter ikke, om bestemmelsen omfatter fagligt valgte, og der er med det følgende ikke taget stilling til orienteringspligten for så vidt angår fagligt valgte.

Bestemmelsen angår afskedigelser blandt medarbejdere inden for en tillidsrepræsentants repræsentationsområde. Når derfor en virksomhed har medarbejdere på flere forskellige lokationer med lokalt valgte tillidsrepræsentanter, skal disse tillidsrepræsentanter hver især orienteres om forestående afskedigelser af medarbejdere inden for deres respektive repræsentationsområder.

Efter ordlyden skal tillidsrepræsentanten orienteres ”ved forestående ... afskedigelser”. Heri ligger efter en naturlig sproglig forståelse af ordene ”forestående” og ”afskedigelser”, at tillidsrepræsentanten skal orienteres om, hvem der skal afskediges hvornår, efter at virksomheden har truffet beslutning derom, men før virksomheden gennemfører den eller de besluttede afskedigelser. En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes af sammenhængen med bestemmelsens andet afsnit, hvor der anvendes udtrykket ”en gennemført ... afskedigelse”. Forståelsen understøttes endvidere af bestemmelsens historik og fagretlig praksis. Overenskomstparterne har med bestemmelsens optagelse i Serviceoverenskomsten ønsket samme ordning om orientering som efter Industriens Overenskomst, og efter fagretlig praksis vedrørende Industriens Overenskomst og det i den forbindelse antagne om formålet med orienteringspligten ligger det klart, at tillidsrepræsentanten efter Industriens

Overenskomst skal orienteres om, hvem der skal afskediges hvornår, før virksomheden foretager afskedigelse.

Tillidsrepræsentanten skal orienteres ”bedst muligt”. Heri ligger, at orienteringen skal gives på en måde og så hurtigt efter, at beslutningen er truffet, som efter omstændighederne må anses for rimeligt.

Serviceoverenskomstens § 46, stk. 3, 2. afsnit, indeholder regler om bod ved brud på oplysningspligten i 1. afsnit. Udgangspunktet efter 2. afsnit er, at arbejdsgiveren slipper for bod for brud på pligten til forudgående orientering efter 1. afsnit ved efterfølgende på anmodning at orientere tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, men at der dog kan pålægges arbejdsgiveren bod, hvis der foreligger ”systematisk brud” på bestemmelsen. Efter formålet med denne regel om ”Nachfrist” må det antages, at ”systematisk brud” forudsætter, at arbejdsgiveren gentagne gange har tilsidesat oplysningspligten. Det forhold, at en arbejdsgiver har gennemført en centralt tilrettelagt afskedigelsesproces omfattende flere lokationer med egne tillidsrepræsentanter efter et fælles tidsskema med udeladelse af den krævede forudgående orientering af disse, kan ikke anses for et systematisk brud i bestemmelsens forstand. Hvis virksomheden imidlertid gentagne gange gennemfører en centralt tilrettelagt afskedigelsesproces efter et fælles tidsskema omfattende flere lokationer med egne tillidsrepræsentanter med udeladelse af den krævede forudgående orientering af disse, kan det have karakter af systematisk brud i bestemmelsens forstand.

Det følger sammenfatningsvis af det anførte, at oplysningspligten i Serviceoverenskomstens § 46, stk. 3, 1. afsnit, indebærer, at tillidsrepræsentanten skal orienteres om, hvem der skal afskediges hvornår, før virksomheden foretager afskedigelse, og at orienteringen skal gives på en måde og så hurtigt efter, at beslutningen er truffet, som efter omstændighederne må anses for rimeligt. Kravet om ”systematisk brud” i 2. afsnit indebærer et krav om gentagne brud, som ikke er opfyldt i et tilfælde, hvor en arbejdsgiver har gennemført en centralt tilrettelagt afskedigelsesproces omfattende flere lokationer med egne tillidsrepræsentanter efter et fælles tidsskema med udeladelse af den krævede forudgående orientering af disse

Børge Dahl