

Kendelse af 20. februar 2024 i faglig voldgift 2023-1085:

Fagligt Fælles Forbund (3F)
(forhandlingssekretær Tom Brandt)

mod

Dansk Industri Overenskomst III (DIO III)

for

CRH Concrete A/S

CVR nr. 21474878

(advokat Christian H.M. Mikaelson)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår krav om anciennitet i relation til sygeløn. Hovedspørgsmålet er, om en medarbejder, som tidligere har været ansat i en virksomhed, ved genansættelse i henhold til overenskomst eller ansættelseskontrakt i relation til sygeløn har bevaret sin tidligere anciennitet.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 19. februar 2024 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene Tonny Holm og Ib Nielsen, begge 3F, advokat Tine Vestergaard Olesen og konsulent Søren H. Handberg, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- produktionsmedarbejder A, CRH Concrete A/S,
- tillidsrepræsentant B, CRH Concrete A/S, og
- C, personalejuridisk ansvarlig, CRH Concrete A/S.

Da der efter procedure og de partsudpegedes votering ikke blandt disse var flertal for eller enighed om en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ved kendelse i sagen til dels ville blive givet klager medhold og i øvrigt ske afvisning.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med en skriftlig kendelse med begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 29, stk. 5.

3. Overenskomstgrundlaget

Industrioverenskomsten 2023 indgået mellem DIO III og 3F indeholder i § 79 en bestemmelse om sygeløn, hvori det bl.a. hedder:

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

...

Tilbagefald

2. ...

Betingelser for sygeløn

3. Det er en betingelse, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder, og at medarbejderen opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra virksomheden.

4. Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.

5. Lærlinge anses for at have opfyldt anciennitetskravet, hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

Afbrydelse af anciennitet

6. Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom i op til 3 måneder,

- indkaldelse til militærtjeneste (dog kun op til 3 måneder),

- barselsorlov,

- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når virksomheden tilbyder det.

I Overenskomstens § 50 om opsigelse er der i stk. 1-3 bestemmelser om opsigelsesvarsler for medarbejdere, der har været beskæftiget i samme virksomhed i nærmere angivne tidsrum (f.eks. ”9 måneders beskæftigelse”, ”1 års beskæftigelse” osv.) ”uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt”. Afskediges en medarbejder, og genantages vedkommende efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, ”bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede

opsigelsesanciennitet”, jf. stk. 8. Det er i stk. 11 bestemt, at ”sygdom, barselsorlov, militærtjeneste og midlertidig hjemsendelse” ikke regnes som afbrydelse ”i ancienniteten”. Ifølge stk. 7 afgøres uoverensstemmelser om ”opsigelsesanciennitet” på baggrund af ATP-indbetalingerne.

Der er i øvrigt en række yderligere bestemmelser med krav til anciennitet, bl.a. i § 7 om ansættelse på funktionærlignende vilkår (”medarbejdere med mere end 1 års anciennitet”), i § 28 om barsel (”medarbejdere der ... har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder”) og i § 44 med tillidsrepræsentantregler (”medarbejdere med min. 6 måneders anciennitet”).

4. Den konkrete sag

4.1. Ansættelsesforholdet

CRH Concrete A/S fremstiller betonelementer. Selskabet har aktuelt 11 produktionsenheder spredt over hele landet.

A har været ansat i CRH Concrete til arbejde på selskabets produktionsenhed i By 1 fra den 19. september 2016 til den 2. december 2022, hvor denne enhed som følge af overkapacitet blev lukket. Han er efterfølgende blevet genansat til arbejde på selskabets produktionsenhed i By 2 i henhold til en ansættelseskontrakt med følgende vilkår:

Ansæt pr. dato: 23. januar 2023	Anciennitet fra dato: 19. september 2016
Genansat: Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nej: <input type="checkbox"/>	

Der henvises i ansættelseskontrakten til virksomhedens personalehåndbog, hvori det bl.a. hedder:

4.7 Anciennitet

Medarbejderens ansættelsesanciennitet fremgår af ansættelseskontrakten.

Medarbejderens jubilæumsanciennitet er den samlede ansættelsestid i virksomheden fratrukket perioder, hvor medarbejderen har været væk fra virksomheden. Hvis medarbejderen selv opsiges sin stilling, eller hvis fraværsperioden overstiger 9 måneder, nulstilles jubilæumsancienniteten.

C har forklaret, at A ved genansættelsen pr. 23. januar 2023 bevarede sin opsigelsesanciennitet i henhold til Industriooverenskomstens § 50, stk. 8. CRH Concretes ansættelseskontraktformular

er udfyldt, så han har bevaret anciennitet som genansat, dvs. opsigelsesanciennitet. Ansættelsesanciennitet regnes fra den angivne ansættelsesdato.

4.2. Sygemeldig og -betaling

A har efter genansættelsen været sygemeldt i perioderne 9.-15. februar 2023 og 9.-14. marts 2023, i alt 66,5 timer. Disse sygeperioder er af virksomheden indberettet til kommunen, som har betalt A sygedagpenge, i alt 8.177,50 kr. Virksomheden har afregnet sygeferiegodtgørelse, i alt 1.652,53 kr.

5. Tvisten og parternes påstande

Parterne er uenige om, hvorvidt virksomheden skulle have betalt sygeløn til A under de nævnte sygeperioder. 3F har derfor indtalt et krav på betaling af, hvad sygeløn med sociale tillæg kan beregnes til, med fradrag af de modtagne sygedagpenge fra kommunen og den afregnede sygeferiegodtgørelsen fra virksomheden. Dette forskelsbeløb er beregnet til 3.878,11 kr. Der er ingen uenighed om den beløbsmæssige opgørelse.

Klager har nedlagt følgende påstand:

”DI og indklagede skal anerkende, at overenskomstens bestemmelser om betaling af sygeløn skal efterleves for så vidt angår medarbejdere, der genansættes med anciennitet fra tidligere ansættelser i virksomhedens øvrige P-numre. I pågældende tilfælde ved efterbetaling af kr. 3.878,11 inkl. overenskomstmæssige tillæg.

Virksomhedens pålægges en efter voldgiftsrettens afgørelse passende bod for brud på overenskomsten.”

Indklagede har over for klagers påstand om bod påstået afvisning, subsidiært frifindelse, og over for klagers påstand i øvrigt påstået frifindelse.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Forståelsen af Overenskomsten

6.1.1. Uenigheden mellem parterne angår, hvorledes betingelsen for sygeløn i § 79, stk. 3, om mindst 3 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, som med Overenskomstens egne ord i § 79, stk. 4, udtrykkeligt er betegnet som et anciennitetskrav, skal forstås, og hvorledes anciennitet i denne relation skal opgøres i tilfælde af genansættelse af en afskediget medarbejder.

Indledningsvist bemærker opmanden:

Anciennitet er i ansættelsesmæssig sammenhæng efter sædvanlig sproglig forståelse et udtryk for den tid, et ansættelsesforhold har varet. Et krav om en vis anciennitet er således i almindelighed et krav om ansættelse i en vis periode. Der kan være forskellige krav til anciennitet vedrørende f.eks. opsigelse, løn, barsel, sygeløn osv. Der er ikke fremkommet noget, som giver grundlag for en anden forståelse af udtrykket anciennitet i Industriooverenskomsten.

6.1.2. *Et hovedspørgsmål er, om overførsel af anciennitet fra tidligere ansættelse efter Overenskomstens § 50, stk. 8, gælder med virkning for anciennitetskravet efter § 79.*

Hertil bemærker opmanden:

Overenskomsten indeholder som nævnt foran en række bestemmelser med varierende krav til anciennitet. I § 50 om opsigelse er der i stk. 8 en bestemmelse om bevarelse af anciennitet ved genansættelse. Den anciennitet, som efter bestemmelsen bevares, er betegnet som ”opsigelsesanciennitet”. Bestemmelsen er efter sin formulering klart uden betydning for bevarelsen af andre anciennitetsafhængige overenskomstrettigheder.

6.1.3. *Et andet hovedspørgsmål er, om formuleringen i stk. 3, ”uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder”, indebærer et krav om 3 måneders uafbrudt beskæftigelse op til sygeperioden.*

Herom bemærker opmanden:

Der er efter § 79, stk. 1, ret til sygeløn fra første hele fraværsdag. Anvendelsen af ordet ”uafbrudt” efterlader sprogligt ingen tvivl om, at kravet skal tages bogstaveligt som et krav om en periode uden afbrydelse eller ophold, hvilket understøttes af den særlige undtagelsesbestemmelse i stk. 6 om ”afbrydelse af anciennitet”. Formuleringen i stk. 3 ”har været uafbrudt beskæftiget” må endvidere ud fra en naturlig sproglig forståelse anses for knyttet til det tidspunkt, hvor retten udløses, hvilket er første hele fraværsdag, således at perioden skal ligge op til denne. Denne forståelse understøttes af, at der i stk. 3 er en kobling mellem første led (uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder) og andet led (medarbejderen skal opfylde sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra virksomheden), idet sygedagpengelovens tilsvarende krav om en beskæftigelsesperiode er

formuleret som et krav om ansættelse ”i de sidste 13 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver”, jf. sygedagpengelovens § 3, stk. 1, nr. 1. Bestemmelsen i § 79, stk. 3, skal således forstås som et krav om beskæftigelse i de sidste 3 måneder før sygefraværet uden afbrydelse eller ophold.

6.1.4. *Et yderligere hovedspørgsmål er, om genansættelse efter fratræden som følge af opsigelse begrundet i overkapacitet og lukning af en produktionsenhed efter § 79, stk. 6, indebærer en afbrydelse af kravet om anciennitet i stk. 3.*

Herom bemærker opmanden:

Der er ikke spørgsmål om afbrydelse som følge af sygdom, barsel eller militærtjeneste. Spørgsmålet er alene, om § 79, stk. 6, fjerde pind, omfatter en situation som den beskrevne. Efter bestemmelsens formulering omfatter den ikke tilfælde, hvor genansættelse sker, efter at ansættelsesforholdet er endeligt ophørt som følge af opsigelse. Bestemmelsen omfatter en midlertidig afbrydelse af arbejdet og genoptagelse af dette, når virksomheden tilbyder det.

6.2. Overenskomst og ansættelseskontrakt

Opmanden bemærker:

Der er efter Industriooverenskomsten ikke noget til hinder for, at en virksomhed stiller medarbejderne anciennitetsmæssigt bedre end efter Overenskomsten. Det kan ske både ved at forkorte den periode, hvori medarbejderen skal have været ansat i virksomheden, og ved at tillægge medarbejderen anciennitet fra et tidligere tidspunkt end tidspunktet for ansættelse i virksomheden. Det kan også ske ved i videre omfang end efter Overenskomsten at undlade at anse en fraværperiode som en afbrydelse af anciennitet.

En ret til anciennitet kan være aftalt individuelt som anciennitet fra en bestemt dato. I givet fald beror det på en fortolkning af aftalen, hvad retten omfatter af anciennitetsbetingede goder.

6.3. Sagens individuelle ansættelseskontrakt

Opmanden bemærker:

Det er i A's ansættelseskontrakt udtrykkeligt angivet, at medarbejderen har anciennitet fra den 19. september 2016. Denne angivelse indebærer efter en naturlig sproglig forståelse, at medarbejderen efter ansættelseskontrakten i relation til bestemmelser, hvor anciennitet er af betydning, er stillet som havende været ansat i virksomheden fra den 19. september 2016. Der

er ikke om anciennitetsangivelsen i ansættelseskontrakten anvendt betegnelsen opsigelsesanciennitet, og anciennitetsangivelsen kan derfor ikke ud fra betegnelsen anses for begrænset til at angå opsigelse. Anciennitetsbetegnelsen er heller ikke ledsaget af en angivelse af, at den kun har betydning for så vidt angår f.eks. opsigelse. Anciennitetsangivelsen er anbragt efter angivelse af ansættelsesdato og afkrydsning ud for genansat, og der er ingen antydning af, at der heri skulle ligge en anden anciennitetsangivelse. Angivelsen, anciennitet fra 19. september 2016, må derfor forstås som et generelt udsagn, der angår alle Overenskomstens anciennitetsbetingede rettigheder. Hvad der er anført om anciennitet i virksomhedens personalehåndbog, kan ikke føre til en anden forståelse – angivelsen af, at medarbejderes ”ansættelsesanciennitet” fremgår af ansættelseskontrakten, må naturligt forstås som sigtende til udsagnet om, at medarbejderen har anciennitet fra den 19. september 2016. Forståelsen er ikke til hinder for, at virksomheden indfører et personalegode ud over de overenskomstbestemte og stiller særlige anciennitetskrav hertil, således som det f.eks. er gjort i personalehåndbogen for så vidt angår jubilæum.

6.4. Konklusion

Første led i klagers påstand går ud på, at Industrioverenskomstens bestemmelser om betaling af sygeløn ”skal efterleves for så vidt angår medarbejdere, der genansættes med anciennitet fra tidligere ansættelser i virksomheden”. Den påstand er for generel og ubestemt til at kunne blive taget under påkendelse. Denne del af påstanden afvises derfor – med bemærkning om, 1) at en virksomhed efter Overenskomsten ved genansættelse kan være forpligtet til i relation til opsigelse at opretholde den anciennitet, medarbejderen havde opnået på afskedigetidspunktet (i Overenskomstens § 50, stk. 8, benævnt ”opsigelsesanciennitet”), men at denne bevarelse af anciennitet er begrænset til at angå opsigelse, 2) at en ret til sygeløn efter genansættelse under inddragelse af anciennitet fra tidligere ansættelse forudsætter, enten at betingelserne i Overenskomstens § 79, stk. 6, er opfyldt, eller at der i ansættelseskontrakten er truffet aftale derom, og 3) at § 79, stk. 6, fjerde pind, ikke omfatter genansættelse efter afskedigelse.

Andet led i klagers påstand går ud på betaling af 3.878,11 kr., som 3F’s medlem, A, er gået glip af. Det fremgår af det foregående, at virksomheden i ansættelseskontrakten med A har tillagt A en anciennitet, som indebærer, at han, da han blev syg, opfyldte anciennitetskravet i § 79, stk. 3. Der gives derfor klager medhold i denne betalingspåstand.

Tredje led i klagers påstand er en påstand om betaling af bod for overenskomstbrud. Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, jf. § 12, stk. 1, henhører sag herom under Arbejdsretten. Det er ubestridt, at betingelserne for at lade kravet om bod afgøre ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 21, nr. 2, ikke er opfyldt. Kravet afvises derfor fra behandling ved faglig voldgift.

Thi bestemmes:

CRH Concrete A/S skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale 3.878,11 kr.

Øvrige dele af klagers påstand afvises fra behandling.

Hver part bærer egne omkostninger og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl