

K E N D E L S E

Afsagt 26. april 2024

af

Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen

i

Faglig voldgiftssag FV 2023-604

CO-industri

for

3F Industrigruppen

for

et antal medlemmer af forbundet

(advokat Jesper Herrmann)

mod

DI Overenskomst I

for

SAS Ground Handling Denmark A/S

(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023).

2. Påstande

CO-industri for 3F Industrigruppen for et antal medlemmer af forbundet har påstået følgende:

1. DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S tilpligtes at anerkende, at ordet "afskedigelsen" i § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) skal forstås som fratrædelsestidspunktet.
2. DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S tilpligtes at efterbetale løn, i alt 710.078,02 kr. med procesrente fra den 15. marts 2024, for hver af de i sagen omhandlede medarbejdere.

DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at hvis der sker frifindelse for påstand 1, skal der også ske frifindelse for påstand 2.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. april 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for CO-industri var souschef Jan Kristensen Schmidt, CO-industri, og forhandlingssekretær Hans Daugaard, 3F Industrigruppen.

Sidedommere for DI Overenskomst I var advokat Søren Eeg Hansen og advokat Peter Klint, begge DI.

Der blev ikke afgivet forklaringer.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

De medarbejdere, som CO-industris påstand 2 angår, har alle været ansat som portører i SAS Ground Handling Denmark A/S. De fleste af dem blev i sommeren 2020 opsagt som følge af arbejdsmangel i forbindelse med Covid-19 og fratrådte i løbet af efteråret 2020. En enkelt medarbejder blev opsagt i februar 2021 og fratrådte i august 2021.

Alle de nævnte medarbejdere blev genansat i deres tidligere stilling inden 9 måneder efter deres fratræden, men mere end 9 måneder efter det tidspunkt, hvor de fik deres opsigelse meddelt. Der er nu spørgsmål om, hvorvidt de efter § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) ved genansættelsen har krav på samme løn som under deres oprindelige ansættelse.

Der er afholdt mæglingssmøde den 20. oktober 2021, organisationsmøde den 1. december 2021 og forhandlingsmøde den 2. juni 2022. På ingen af disse møder kunne parterne nå til enighed.

5. Overenskomstgrundlaget

5.1. Det aktuelle overenskomstgrundlag

Sagen skal bedømmes efter Industriens Overenskomst (2020-2023). Overenskomsten indeholder i § 38 regler om opsigelse ("Opsigelsesregler"), herunder bl.a. disse bestemmelser:

”Stk. 1 Varsler

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

a. Fra arbejdsgiverside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse 14 dage

Efter 9 mdrs. beskæftigelse 21 dage

Efter 2 års beskæftigelse 28 dage

Efter 3 års beskæftigelse 56 dage

Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse 90 dage

Efter 12 års beskæftigelse 120 dage

b. Fra medarbejderside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse 7 dage

Efter 3 års beskæftigelse 14 dage

Efter 6 års beskæftigelse 21 dage

Efter 9 års beskæftigelse 28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a og b anførte opsigelsesvarsler.

...

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

...

Stk. 6 Tilbageberegning af afskedigelse/opsigelse

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til § 38 eller § 39 ikke kan gøres gældende, selv om tilbuddet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

Stk. 7 Genansættelse/aflønning

Når en medarbejder genantages til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

...”

Parterne har peget på andre bestemmelser i overenskomsten, som efter deres opfattelse er relevante. Det gælder bl.a. overenskomstens bilag 6 ("Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang"), der i § 1 indeholder denne bestemmelse:

"Anvendelsesområde

§ 1.

Protokollatet finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

...”

Parterne har også peget på overenskomstens § 15 ("Skifteholdsarbejde"), der i stk. 8.2 og 8.3 indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"8.2 Opgørelse af arbejdstiden

Ved ændringer efter stk. 7, a, b, c og d skal arbejdstiden opgøres individuelt for hver enkelt skifteholdsarbejder i den lønperiode, ændringen sker i.

Opgørelsen foretages ved:

1. at sammentælle de arbejdstimer, der faktisk er blevet arbejdet i den lønningsperiode, hvor ændringen får virkning, og
2. sammenholde dette antal med den overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4, dvs. efter evt. reduktion, for denne lønningsperiode.

...

8.3 Opgørelse af arbejdstiden ved afskedigelse

Hvis en skifteholdsarbejder afskediges uden egen skyld, skal der ligeledes efter stk. 8.2 ske en opgørelse af den lønningsperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder.

Den overenskomstmæssige normtid i den lønperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder, beregnes ved at gange det antal hverdage på ugens 5 første dage (mandag-fredag), der er i opsigelsesvarslet, med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4.”

5.2. Det historiske overenskomstgrundlag

Parterne har fremlagt oplysninger om det historiske overenskomstgrundlag, herunder om tidligere versioner af de bestemmelser, der er nævnt i pkt. 5.1.

Af disse oplysninger fremgår bl.a., at bestemmelsen i overenskomstens § 38, stk. 7, kan føres tilbage til ”Fælles Værkstedesregler af Februar 1903 med senere vedtagne Ændringer og Tilføjelser gældende for de under Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien i Danmark hørende Værksteder og Arbejdspladser (April 1937)”. Her anføres bl.a.:

”Der tilføjes i Overenskomsterne følgende nye Bestemmelse:

Naar en Arbejder genantages til samme Arbejde inden for samme Afdeling i den Virksomhed, hvor han tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden Afskedigelsen er forløbet 1 Aar, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebaarne Timeløn, dog under Hensyn til eventuelle i Mellemtiden foretagne generelle Lønændringer.”

Det fremgår også, at der på daværende tidspunkt ikke var aftalt almindelige regler på området om opsigelsesvarsler, og at opsigelsestidspunktet derfor var sammenfaldende med fratrædelsestidspunktet. Almindelige regler om opsigelsesvarsler blev efter det oplyste indført i 1950, men således at der ikke i den forbindelse blev foretaget relevante ændringer i de bestemmelser, der svarer til 2020-overenskomstens § 38, stk. 7.

Af et notat fra CO Metal af 14. januar 1991 med titlen ”Principielle sager afgjort mellem organisationerne fra 1973 til 1990” fremgår under 12. december 1983 som referat af et såkaldt timandsmøde bl.a.:

”Vedr. § 26, stk. 4, pkt. 1 og 2, var der enighed om:

...

a) at den i pkt. 1 nævnte 1-års regel regnes fra fratrædelsestidspunktet i de angivne situationer, uanset om der i dette år skal ansættelse efter pkt. 2.”

Parterne er enige om, at det anførte refererer til bestemmelsen i § 26, stk. 4, pkt. 1 og 2, i overenskomst om løn- og arbejdsforhold inden for jern- og metalindustrien (marts 1983), der havde denne ordlyd:

”Stk. 4. Generhvervelse af ancienniteten

1. Arbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller af en af de i stk. 1, pkt 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

2. Arbejdere, som er fratrukket virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det op nåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelte tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.”

Parterne er også enige om, at bestemmelsen i 2020-overenskomstens § 38, stk. 4, kan føres tilbage til den nævnte bestemmelse i § 26, stk. 4, pkt. 1 og 2.

6. Parternes argumenter

CO-industri har overordnet anført navnlig, at udtrykket "afskedigelsen" i § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) skal forstås som fratrædelsestidspunktet.

Da bestemmelsen blev indført i 1937, var der ikke almindelige regler om opsigelsesvarsel, og opsigelses- og fratrædelsestidspunktet var som følge heraf sammenfaldende. Parterne har derfor anset fratrædelsestidspunktet som det tidspunkt, hvorfra fristen på (i dag) 9 måneder skal regnes. Der er ikke holdepunkter for, at parterne i forbindelse med senere overenskomster skulle have tilsigtet en anden retsstilling, heller ikke da der i 1950 blev indført almindelige regler om opsigelsesvarsler.

Det stemmer også bedst med formålet med § 38, stk. 7, at regne fristen fra fratrædelsestidspunktet, idet medarbejderen fortsat vil være ansat i opsigelsesperioden og som udgangspunkt skal udføre sit normale arbejde. Hertil kommer, at parterne – som anført i timandsmødereferatet fra 1983 – er enige om, at bestemmelsen i § 38, stk. 4, om generhvervelse af anciennitet skal forstås således, at den tilsvarende 9 månedersfrist skal regnes fra fratrædelsestidspunktet. Det er ud fra en kontekstfortolkning mest naturligt at forstå § 38, stk. 7, på samme måde.

De bestemmelser i overenskomsten, som DI Overenskomst I har henvist til, kan ikke føre til andet resultat. Det ville også være meningsløst at forstå § 38, stk. 7, således, at den henviser til opsigelsestidspunktet, idet en sådan forståelse ville indebære, at en medarbejder med lang anciennitet – og heraf følgende længere opsigelsesvarsel – er dårligere stillet end en medarbejder med kort anciennitet. Der er ikke grundlag for, at parterne skulle have tilsigtet en sådan forskelsbehandling.

DI Overenskomst I har overordnet anført navnlig, at udtrykket "afskedigelsen" i overenskomstens § 38, stk. 7, efter sin ordlyd entydigt taler for, at fristen på 9 måneder skal regnes fra det tidspunkt, hvor den pågældende får meddelelse om afskedigelsen. Udtrykket anvendes i andre bestemmelser i overenskomsten klart i denne betydning, f.eks. i § 38, stk. 6, § 38, stk. 8, og § 1 i bilag 6. Hvis parterne havde tilsigtet, at fristen i stedet skulle regnes fra fratrædelsestidspunktet, havde det været enkelt og nærliggende at skrive det, jf. til sammenligning f.eks. overenskomstens § 15, stk. 8.3.

Der er ikke bestemmelser i overenskomsten, der kan begrunde en anden forståelse af § 38, stk. 7. Det gælder bl.a. § 38, stk. 4, om generhvervelse af anciennitet. Denne bestemmelse angår tilfælde, hvor den pågældende "genoptager" sit arbejde, og må derfor nødvendigvis referere til en periode på 9 måneder, hvor den pågældende slet ikke har arbejdet, dvs. efter fratrædelsestidspunktet. I § 38, stk. 7, er det derimod selve "afskedigelsen", der udløser retten til ved genantagelse inden for 9 måneder at blive aflønnet med den sidst oppebårne timeløn.

Heller ikke forhistorien til § 38, stk. 7, kan begrunde en anden forståelse end den anførte. CO-industri vender sagen på hovedet ved at anføre, at den omstændighed, at der først i 1950 blev aftalt almindelige opsigelsesfrister, indebærer, at 9 måneders-fristen først skal regnes fra fratrædelsestidspunktet. Det er heller ikke rigtigt, at bestemmelsen bliver meningsløs, hvis fristen regnes fra tidspunktet for meddelelse af afskedigelsen. Det betyder bare, at medarbejderne, uanset deres anciennitet og dermed opsigelsesvarsel, er ligestillet.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Problemstilling

Efter § 38, stk. 7, i Industriens Overenskomst (2020-2023) gælder, at når en medarbejder genantages til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Sagen angår, hvordan udtrykket "afskedigelsen" i bestemmelsen skal forstås.

CO-industri mener, at udtrykket skal forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende fratræder, f.eks. ved udløbet af et eventuelt opsigelsesvarsel. Heroverfor mener DI Overenskomst I, at udtrykket skal forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende får meddelelse om afskedigelsen, dvs. meddelelse om, at ansættelsesforholdet skal ophøre.

Vurdering

Udtrykket "afskedigelsen" i overenskomstens § 38, stk. 7, kan ikke i sig selv anses for entydigt. Jeg finder imidlertid, at udtrykket efter almindelig sprogbrug mest nærliggende må forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder får meddelelse om afskedigelsen, og ikke som det senere tidspunkt, hvor fratrædelse i tilfælde af opsigelsesvarsel faktisk sker. I den foreliggende sammenhæng lægger jeg også vægt på, at udtryk som f.eks. "fratrædelse" eller "fratrædelsestidspunkt" er fast indarbejdet i almindelig overenskomstterminologi, at tilsvarende udtryk anvendes i den foreliggende overenskomst, og at det derfor havde været nærliggende at anvende sådanne udtryk i § 38, stk. 7, hvis det var det, overenskomstparterne havde tilsigtet.

Der foreligger efter min opfattelse ikke oplysninger, der giver grundlag for at udlede en fælles forståelse hos parterne, som afviger fra den anførte, og jeg finder herunder, at der ikke kan lægges vægt på timandsmøde-referatet fra 1983 vedrørende bestemmelsen i (i dag) § 38, stk. 4, om generhvervelse af anciennitet. Referatet angår således ikke den omtvistede bestemmelse i (i dag) § 38, stk. 7, og § 38, stk. 4, adskiller sig i øvrigt fra § 38, stk. 7, ved at angå tilfælde, hvor den pågældende "genoptager" arbejdet efter at være tilbudt det inden for 9 måneders-fristen. Bestemmelsen i § 38, stk. 4, må derfor allerede efter sin ordlyd mest nærliggende forstås således, at arbejdet skal have været afbrudt i de 9 måneder.

Jeg finder, at der heller ikke foreligger andre omstændigheder, som kan begrunde en forståelse af udtrykket i strid med den nævnte naturlige forståelse.

Efter min opfattelse kan der i den forbindelse ikke udledes noget nærmere af, at bestemmelsen kan føres tilbage til en tid, hvor der ikke var almindelige regler om opsigelsesvarsler, og hvor opsigelses- og fratrædelsestidspunkt derfor faldt sammen. CO-industris forståelse af bestemmelsen kan således lige så vel som DI Overenskomst I's forståelse siges at indebære en fravigelse af den retsstilling, der gjaldt inden indførelsen af almindelige opsigelsesvarsler.

Jeg finder endelig ikke, at reale hensyn taler for en forståelse, hvorefter medarbejdere med lang anciennitet – og dermed længere opsigelsesvarsel – i den foreliggende sammenhæng skal være bedre stillet end medarbejdere med kort anciennitet, således som det ville være konsekvensen af CO-industris opfattelse. Reglerne om opsigelsesvarsel efter anciennitet i overenskomstens § 38, stk. 1, må således antages at bygge på andre hensyn end bestemmelsen i § 38, stk. 7.

Sammenfattende finder jeg, at udtrykket "afskedigelsen" i § 38, stk. 7, efter almindelig sprogbrug mest nærliggende må forstås som det tidspunkt, hvor den pågældende medarbejder får meddelelse om afskedigelsen, og at der ikke heroverfor foreligger omstændigheder, som kan begrunde den forståelse, som CO-industri har anført.

Konklusion

Jeg tager herefter DI Overenskomst I's påstand om frifindelse for CO-industris påstand 1 til følge.

DI Overenskomst I skal som følge heraf også frifindes for CO-industris påstand 2.

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

DI Overenskomst I for SAS Ground Handling Denmark A/S frifindes.

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

København, den 26. april 2024

Jørgen Steen Sørensen