

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2011.0174

HK/Danmark

for

A

(faglig sekretær Lars Kristiansen)

mod

X Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

Uoverensstemmelsen angår, om der i henhold til de overenskomstmæssige regler om tillidsrepræsentanters beskyttelse mod opsigelse kan gøres krav på godtgørelse som følge af varslede væsentlige stillingsændringer, når en tillidsrepræsentant frem for at fratræde vælger at acceptere fortsat ansættelse på de varslede vilkår.

Klager har i klageskriftet nedlagt påstand om, at indklagede til klager skal betale 631.589,76 kr. med tillæg af procesrente.

Spørgsmålet, om der overhovedet kan gøres krav på godtgørelse, når tillidsrepræsentanten har valgt at acceptere fortsat ansættelse på varslede væsentligt ændrede vilkår, er udskilt til særskilt forhandling og afgørelse.

Indklagede har over for klagers påstand herom påstået afvisning/frifindelse.

Denne del af sagen blev mundtligt forhandlet den 18. september 2012 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Efter procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Der var enighed om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

A blev pr. 1. november 1969 ansat som kommuneassistent hos indklagede, dengang Y Kommune, senere Z Kommune og efter kommunalreformen pr. 1. januar 2007 X Kommune. I marts 2007 blev hun valgt som tillidsrepræsentant, og i 2009 blev hun valgt som fællestillidsrepræsentant for HK-medlemmerne i X Kommune. I forbindelse med valget som fællestillidsrepræsentant havde hun et ugentligt frikøb på 10 timer, der fra februar 2012 blev aftalt forhøjet til 20 timer ugentligt.

I forbindelse med budgetbesparelser ønskede kommunen at nedsætte A's gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra 37 timer til 20 timer, dvs. ned til hendes frikøb som fællestillidsrepræsentant. Hun gjorde sammen med sin organisation indsigelse mod arbejdstidsnedsættelsen, som imidlertid ved kommunens brev af 28. januar 2011 endte med at blive varslet fra den 1. august 2011. Den 17. februar 2011 underskrev A tillæg til ansættelsesbrev om den nedsatte arbejdstid, idet hun dog ved mail af 21. s.m. tilkendegav, at hun tiltrådte stillingen den 1. august 2011 under protest.

Klagers godtgørelseskrav, der svarer til 9 måneders løn, er rejst i henhold til MED-aftalens § 18, stk. 1 og 6, jf. overenskomsten for kontorpersonale og IT-personale § 27, stk. 8.

HK har oplyst, at sagen for så vidt angår det udskilte principielle fortolkningsspørgsmål føres med tilslutning fra KTO.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har anført, at det er afgørende, at en tillidsrepræsentant kan udøve sit hverv uden at blive mødt med urimelige sanktioner. Beskyttelsen efter MED-aftalens § 18 i form af godtgørelse må derfor også gælde i tilfælde af varslede væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene, også selv om tillidsrepræsentanten af personlige grunde ser sig nødsaget til at acceptere disse ændringer frem for at fratræde sin stilling. Også for at imødegå omgåelsesrisikoen kan fratræden ikke være en nødvendig betingelse for overhovedet at kunne gøre krav på godtgørelse.

Indklagede har anført, at den almindelige ansættelsesretlige retstilstand er, at der ikke kan gøres krav på godtgørelse i tilfælde af varslede væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene, når medarbejderen rent faktisk vælger at fortsætte sin ansættelse på de varslede vilkår. Denne retstilstand må også gælde for godtgørelseskrav i henhold til MED-aftalens § 18, stk. 1 og 6, om tillidsrepræsentantbeskyttelse, i hvert fald når der som i dette tilfælde ikke gøres indgreb i tillidsrepræsentantens muligheder for at varetage sit hverv som tillidsrepræsentant.

Opmandens begrundelse

Det følger af Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 1994, side 172, at der i tilfælde af varslede væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene kun kan gøres krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, hvis funktionæren vælger at forlade virksomheden. Ved Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 1995, side 26, er det dog fastslået, at en funktionær kan gøres krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren vel vælger at forblive ansat på de varslede vilkår, men som følge af de væsentligt ændrede ansættelsesvilkår vil miste sin funktionærstatus.

Samme retstilstand findes at måtte gælde både for godtgørelseskrav efter funktionærlovens § 2 b og for den almindelige fagretlige beskyttelse mod urimelig opsigelse, således at der alt overvejende ikke kan gøres krav på sådan godtgørelse, når medarbejderen vælger at forblive ansat på de ændrede vilkår.

Særligt med hensyn til den særlige opsigelsesbeskyttelse af tillidsrepræsentanter – hvor en tillidsrepræsentants afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager – ses det for så vidt at være i overensstemmelse med denne retstilstand, når det i opmandskendelse af 19. april 1991 om forflyttelse af en tillidsrepræsentant inden for Statens område bl.a. udtales: "Det værn mod afskedigelser, der ikke er begrundet i tvingende årsager, som i almindelighed efter tillidsmandsreglerne i de forskellige overenskomster tilkommer tillidsmænd, antages uden udtrykkelig bestemmelse derom i tillidsmandsreglerne ud fra reelle hensyn også at omfatte forflytninger, hvorved en tillidsmand berøves muligheden for at varetage sine tillidsmandsopgaver. Isoleret set måtte kravet om tvingende årsager ... derfor som udgangspunkt antages også at være gældende for sådanne forflytninger."

Retstilstanden for så vidt angår tillidsrepræsentanter må således antages at være, at disses særlige opsigelsesbeskyttelse i form af krav på godtgørelse kun gælder i tilfælde af væsentlige vilkårsændringer, som vedkommende tillidsrepræsentant i øvrigt vælger at acceptere, når de ændrede vilkår

på afgørende vis gør indgreb i tillidsrepræsentantens muligheder for at varetage sit hverv som tillidsrepræsentant.

A blev ved den varslede nedsættelse af arbejdstiden ikke berøvet sine muligheder for at fortsætte som fællestillidsrepræsentant, idet arbejdstidsnedsættelsen ikke berørte hendes frikøbte 20 ugentlige arbejdstimer. De væsentligt ændrede ansættelsesvilkår gjorde dermed, som det under sagen er ubestridt, ikke på afgørende vis indgreb i hendes muligheder for fortsat at varetage sit hverv som fællestillidsrepræsentant. Allerede som følge heraf kan hun ikke gøre krav på godtgørelse i henhold til MED-aftalens § 18, stk. 1 og 6, efter at hun som sket valgte at forblive ansat på de ændrede vilkår.

Voldgiftsretten har efter de fagretlige regler kompetence til at afgøre, om en varslet stillingsændring på afgørende vis vil gøre indgreb i en tillidsrepræsentants muligheder for at varetage sit hverv som tillidsrepræsentant. Opmandsafgørelsen findes derfor også i denne sag at måtte træffes i form af frifindelse af indklagede frem for afvisning af sagen fra faglig voldgift.

Efter det således anførte må indklagede frifindes for klagers påstand om godtgørelse.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 21. september 2012

Poul Sørensen