

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 20. september 2010

i

faglig voldgift:

Kommunernes Landsforening (KL)

mod

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Mellem klager, KL, og indklagede, KTO, er opstået uenighed om, hvorvidt den ændring, som ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev aftalt vedrørende beregning af opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter i § 18, stk. 4, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse har en afledet virkning for den maksimale ramme for godtgørelse til en tillidsrepræsentant i tilfælde af uberettiget afskedigelse.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af Karsten Thystrup og Jesper Lykke Christensen, begge udpeget af KL, Ettie Trier Petersen og Henrik Højrup Hansen, begge udpeget af KTO, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 20. september 2010, hvor KL var repræsenteret ved advokat Jørgen Vinding og KTO ved advokat Peter Breum.

KL nedlagde påstand om, at KTO skal anerkende, at rammen for godtgørelse ved afskedigelsesnævn er maksimeret til 12 måneders løn.

KTO nedlagde påstand om frifindelse samt om, at KL skal anerkende, at tillægget på 3 måneders løn i henhold til § 18, stk. 4, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt § 12, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal indgå i beregningen af rammen for godtgørelse i henhold til den relevante overenskomst, jf. § 18, stk. 6, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Der blev afgivet forklaring af vidnerne Johnny Kristensen og Allan Hauge Nielsen, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer. Afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som udtalte:

Regelgrundlaget

Efter § 18 i den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. tages ved opsigelse udgangspunkt i funktionærlovens opsigelsesvarsler, og der er i bestemmelsen fastsat nærmere regler om afskedigelsesnævn, herunder om at nævnet i tilfælde, hvor en opsigelse ikke findes rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan pålægge den afskedigende myndighed at betale en godtgørelse. Om fastsættelsen heraf hedder det i § 18, stk. 11, bl.a.:

”Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.”

Denne bestemmelse hidrører fra et forlig indgået i 1999. Efter det oplyste tilsigtede parterne med bestemmelsen at tilpasse det mulige niveau for godtgørelser til det, som kendes på andre områder, især DA/LO Afskedigelsesnævnets praksis.

Den mellem KL og KTO indgåede rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indeholdt indtil 2008 i § 18 blandt andet følgende ufravigelige bestemmelser vedrørende afskedigelse af tillidsrepræsentanter:

”Stk. 4. Afskedigelsen af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

....

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. ... ”

Forud for overenskomstforhandlingerne i 2008 var et af KTO's udmeldte krav vedrørende bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter, at deres opsigelsesvarsel skulle udvides.

Parternes forhandlinger om dette krav resulterede i, at § 18, stk. 4, 1. led, fra 2008 har fået følgende formulering:

”Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
... ”

Parterne er enige om, at det ikke under overenskomstforhandlingerne blev drøftet, hvorvidt ændringen havde betydning for godtgørelsesniveauet ved uberettiget afskedigelse, og der skete ved overenskomstfornyelsen ingen ændringer af bestemmelsen i § 18, stk. 6.

§ 12, stk. 4, i aftalen fra 2008 mellem KL og KTO om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg på KL's område er enslydende med § 18, stk. 4, i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Parternes argumentation

KL har gjort gældende, at forliget i 1999 vedrørende godtgørelsesniveauet ved uberettiget afskedigelse indebærer, at parterne i realiteten har aftalt en maksimal ramme for sådanne godtgørelser svarende til 12 måneders løn. Der har ikke siden været forhandlinger vedrørende fastsættelsen af dette niveau, som derfor fortsat må anses for gældende. Forhandlingerne forud for overenskomstfornyelsen i 2008 drejede sig alene om at udvide tillidsrepræsentanternes opsigelsesvarsel. Det var alene det, som KTO havde stillet krav om, og som forhandlingerne angik. Hvis KTO mente, at det skulle have betydning for godtgørelsesniveauet, måtte KTO have stillet krav herom, men et sådant krav ville være blevet afvist. KL's forhandlere havde ikke mandat til at efterkomme et sådant krav, og ville heller ikke have fundet anledning til at indhente et sådant mandat. Giver der KTO medhold, vil det maksimale godtgørelsesniveau kunne komme helt op på 18 måneders løn, hvilket er helt uproportionalt set i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Ændringen af rammeaftalens § 18, stk. 4, tilsigtede alene at forhøje opsigelsesvarslet, ikke at forhøje godtgørelsen ved uberettiget afsked, og ændringen må fortolkes i overensstemmelse hermed. Rammeaftalen giver ikke i sig selv hjemmel til at tilkende en godtgørelse til en beskyttet medarbejder. Hjemmelen hertil skal findes i den overenskomst, som den beskyttede medarbejder er omfattet af, og det ligger uden for denne overenskomsts forudsætninger, at der skal kunne opnås godtgørelser, som overstiger 12 måneders løn.

KTO har gjort gældende, at der efter parternes aftalegrundlag ikke kan være tvivl om, at godtgørelsesniveauet ved uberettiget afsked vil blive forhøjet som en umiddelbar refleksvirkning af, at der sker en forhøjelse af tillidsrepræsentanternes opsigelsesvarsel. Dette er en klar følge af henvisningen i rammeaftalens § 18, stk. 6, til overenskomstens bestemmelser, idet det maksimale godtgørelsesniveau efter overenskomsten svarer til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Da refleksvirkningen var åbenbar, og da det ikke var på tale at ændre overenskomstens princip for, hvorledes det maksimale godtgørelsesniveau fastsættes, var der ingen anledning for KTO til at bringe spørgsmålet på banen under forhandlingerne. KTO gik som givet ud fra, at også arbejdsgiversiden var opmærksom på refleksvirkningen, og KTO har redegjort for denne i en orienteringsskrivelse om delforligets indhold, som blev sendt til KTO's medlemsorganisationer med kopi til KL. Det er ikke usædvanligt, at et forhandlet resultat uden yderligere forhandlinger har afledede konsekvenser for andre forhold, som har en tæt sammenhæng

hermed, og dette må man vide, specielt når man forhandler tillidsmandsvilkår. Det er da heller ikke fra arbejdsgiverside bestridt, at ændringerne af rammeaftalen har afledede konsekvenser for opsigelsesvarslet for samarbejdsudvalgsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter også uden særskilt aftale herom. Ændringen af § 18, stk. 4, i rammeaftalen har indebåret en ændring af principperne for, hvordan opsigelsesvarslet for tillidsrepræsentanter skal beregnes, og bestemmelsen må derfor nødvendigvis få afledede konsekvenser for, hvorledes godtgørelsen ved uberettiget afsked skal beregnes. Et andet resultat vil kræve en nyskrivning af overenskomsten. KTO har endvidere bestridt, at et maksimalt godtgørelsesniveau på 18 måneder skulle være en anomali set i forhold til arbejdsmarkedet i øvrigt.

Opmandens begrundelse og resultat

Der er i rammeaftalens § 18, stk. 6, henvist til, at godtgørelse ved en tillidsmands uberettigede afskedigelse skal ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den beskyttede medarbejder er omfattet af. Efter § 18, stk. 11, i denne overenskomst er det maksimale godtgørelsesniveau fastsat til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Den ændring af rammeaftalens § 18, stk. 4, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2008, indebar en ændring af principperne for, hvorledes en tillidsrepræsentants normale opsigelsesvarsel beregnes. Denne ændring måtte dermed nødvendigvis få konsekvenser for beregningen af det maksimale godtgørelsesniveau ved uberettiget afsked. Det kan endvidere ikke kritiseres, at KTO uden videre er gået ud fra, at også KL havde gjort sig denne refleksvirkning klar. KTO har på denne baggrund været berettiget til at lægge til grund, at det var en afledet følge af det indgåede forlig, at det fik de nævnte afledede konsekvenser. At parterne i 1999 ved indgåelsen af forlig vedrørende beregningen af godtgørelsesniveauets maksimale størrelse forudsatte, at det maksimale niveau normalt ikke ville komme op over 12 måneders løn, kan ikke føre til et andet resultat.

Opmanden tilkendegav på denne baggrund, at en eventuel kendelse vil falde ud til fordel for den af KTO nedlagte påstand.

Parterne tog denne tilkendegivelse til efterretning og var enige om, at sagen afsluttes ved, at tilkendegivelsen dem imellem tillægges virkning som en kendelse, og at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 22. september 2010

Lene Pagter Kristensen