

Opmandskendelse i faglig voldgiftssag,
afsagt den 29. december 2006

CO-industri
for
Danisk Metal
for 21 medlemmer af dette forbund
(juridisk konsulent Jesper Kragh-Stetting)

mod

Dansk Industri
for
TCD A/S
(advokat Birgit Gylling Andersen)

Uoverensstemmelsen angår, om der i forbindelse med afskedigelsen af et stort antal medarbejdere er begået brud på en tryghedsaftale, i sagen betegnet "særaftale X", med deraf følgende godtgørelseskrav til afskedigede medarbejdere.

Påstande

Klageren har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, skal anerkende, at de af sagen omfattede afskedigelser er foretaget i strid med særaftale X.
2. Indklagede skal betale en af voldgiftsretten nærmere fastsat godtgørelse til hver af de af sagen omfattede medarbejdere.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 21. december 2006 med højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev fra klagerens side afgivet forklaring af afdelingsformand Steen Jacobsen samt af følgende medlemmer af Dansk Metal: [REDACTED]

[REDACTED] Klagerens medlem [REDACTED] der også er omfattet af sagen, var på grund af sygdom forhindret i at deltage i den mundtlige forhandling.

Fra indklagedes side blev der afgivet forklaring af juridisk konsulent Oluf Emborg, juridisk konsulent Niels Møller Petersen, HR konsulent Allis Nilsson, HR Account Skjold Johannesøn Fink, HR Account Jan Andersen, personaleadministrationschef Jytte Hede-gaard og chefkonsulent Poul Erik Petersen.

Efter bevisførelse, procedure og votering – hvorunder der ikke kunne opnås enighed eller flertal mellem de af hver af parterne valgte voldgiftmænd – tilkendegav opmanden med mundtligt meddelt begrundelse, hvorledes sagens hovedspørgsmål om betydningen af sær aftale X for de foretagne afskedigelser ville blive afgjort, og at indklagede med forhold for bevisbedømmelsen vedrørende enkelte af klagerens medlemmer ville blive frifundet for klagerens påstande.

Der var herefter enighed med parterne om, at kendelse i sagen affattes uden gengivelse af forklaringer og procedure.

Baggrunden for sagen

I 2001 indgik Dansk Industri, Tele Danmark A/S, CO-industri og Telekommunikationsforbundet aftale om, at medarbejderne inden for Dansk Metals sædvanlige faglige område blev omfattet af et sæt sær aftaler, herunder sær aftale X, der den 5. november 1996 var blevet indgået mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet.

Særaftale X er sålydende:

”OVERFØRSELSAFTALE

mellem

Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet

Med henblik på at sikre såvel individuelle rettigheder som rettigheder i henhold til kollektive overenskomster og aftaler for de ansatte i Tele Danmark A/S i forbindelse med alle fremtidige struktur- og organisationsændringer, har Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet indgået nærværende aftale i overensstemmelse med lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og de i øvrigt gældende arbejdsretlige regler og principper om virksomhedsoverdragelse, udlicitering, entreprise mv.

Aftalen kan ikke indskrænke en eventuel bedre retsstilling, der måtte følge af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse eller almindelige danske arbejdsretlige regler og principper om virksomhedsoverdragelse, udlicitering, entreprise mv.

Med henblik på at sikre ovenstående, har parterne derfor konkret aftalt de nedenfor anførte omfattede rettigheder. Parterne er enige om, at aftalen alene gælder for medarbejdere, der var ansat i Tele Danmark-koncernen på tidspunktet for indgåelsen af aftale af 20. januar 1994 om organisering og udnyttelse af vækstmuligheder for Tele Danmark-koncernen. Parterne er ligeledes enige om, at aftalen af 20. januar 1994 alene omfatter medarbejdere, der var ansat i Tele Danmark-koncernen på tidspunktet for aftalens indgåelse.

...

1. Pensions- og lønforhold

...

2. Tryghed

Tele Danmark anerkender en særlig forpligtelse over for medarbejdere, der er omfattede af denne overførselsaftale og vil derfor i videst muligt omfang sikre tryghed i ansættelsen for medarbejdere i faste ansættelsesforhold.

Dette vil blandt andet ske gennem en omhyggelig vurdering og planlægning af de personalemæssige ressourcer i forhold til selskabets samlede aktiviteter således, at

- der føres en nøje planlagt rekrutterings- og ansættelsespolitik

- der etableres uddannelsesaktiviteter
- der etableres kvalitetsprojekter og lign. samt nye forretningsmæssige aktiviteter med henblik på fastholdelse af medarbejdere og kunder
- der kan gives tilbud om orlov, seniorpolitik, nedsat arbejdstid mv.
- personalereduktion i videst muligt omfang tilpasses med naturlig afgang og at der som et element heri kan gives fratrædelsestilbud. Hvis der opstår behov for generelle fratrædelsesordninger, aftales sådanne ordninger mellem parterne

Tele Danmark vil etablere nødvendige uddannelsesaktiviteter blandt andet i form af efteruddannelse og omskoling. Formålet med uddannelse er at kvalificere og udvikle medarbejderne til de krav og behov, der kan konstateres i nuværende job eller kan forudses ved jobskifte, ændret jobindhold, anvendelse af ny teknologi og arbejdsmetoder samt ved iværksættelse af nye aktiviteter.

Det samme gælder, hvor arbejdsområder eller opgaver udfases eller bortfalder på grund af indførelse af ny teknologi, rationalisering mv.

I denne forbindelse vil selskabet i videst muligt omfang omplacere berørte medarbejdere. Ved uansøgt omplacering af medarbejdere, hvis arbejdsområde eller opgaver udfases eller bortfalder i tilfælde af organisationsændringer, selskabsophør, rationalisering, indførelse af ny teknologi og arbejdsmetoder, påhviler det Tele Danmark at tage udgangspunkt i vedkommendes hidtidige arbejdsområde, arbejdsfunktion, uddannelse og geografiske ansættelsesområde. Geografisk forflyttelse, der nødvendiggør bopælsskift, kan kun ske, hvis tvingende arbejdsmæssige årsager nødvendiggør det. ...

Telekommunikationsforbundet tilsiger, at medarbejderen positivt medvirker til, at forandringer, der er begrundet i tekniske og markeds-mæssige forhold, gennemføres gennem nødvendige uddannelses-mæssige aktiviteter og faglig mobilitet og fleksibilitet.

Hvis der påtænkes afskedigelser, der er omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, skal der indledes forhandlinger med Telekommunikationsforbundet med henblik på at begrænse de påtænkte afskedigelser samt at afbøde følgerne heraf. I forhold til de berørte medarbejdere vil Tele Danmark endvidere etablere "udslusningsaktiviteter", som f.eks. kan bestå af omskoling/efteruddannelse og andre aktiviteter, der kvalificerer medarbejderen til et andet job uden for Tele Danmark.

Nærværende bestemmelser om tryghed (SIFU, genansættelsesret og -pligt) ... opretholdes for de medarbejdere, der på overførselstidspunktet er omfattet af disse bestemmelser.

...”

Sagen angår betydningen af særaftale X for en afskedigelsesrunde hos TDC A/S i januar-april 2005, hvor der med henvisning til markedsmæssige og teknologiske ændringer blev gennemført en personalereduktion på i alt 630 medarbejdere. Også i årene forud for 2005 var der i selskabet foretaget meget betydelige – og større – personalereduktioner, og det samme er sket i 2006.

Nedskæringen i 2005 med 630 stillinger resulterede i uansøgt afskedigelse af 253 medarbejdere (heraf 178 medlemmer af Dansk Metal).

Uoverensstemmelsen angår nærmere, dels om klagerens medlemmer med hensyn til omplacering mv. kan støtte direkte ret på særaftale X, dels om særaftale X's særlige tryghedsbestemmelser overhovedet gælder for afskedigelser af større omfang som de omhandlede, dels om der i givet fald tilkommer hver af klagerens medlemmer, som sagen angår, godtgørelse for usaglig opsigelse, dvs. i strid med særaftale X.

Nærværende sag blev oprindelig anlagt for 29 medlemmer hos klageren, men er forud for den mundtlige forhandling blevet begrænset til at angå 21 navngivne medlemmer. Alle disse medlemmer var også ansat i Tele Danmark-koncernen den 20. januar 1994.

Opmanden udtaler:

1. Ifølge indledningen til særaftale X – overførselsaftalen/tryghedsaftalen – har parterne *konkret for de medarbejdere*, der var ansat i Tele Danmark-koncernen pr. 20. januar 1994, *aftalt* de i særaftalen anførte *rettigheder*. I afsnittet om tryghed hedder det endvidere, at selskabet, når arbejdsområder eller opgaver udfases eller bortfalder, i videst muligt omfang vil omplacere *berørte medarbejdere*.

På denne baggrund finder opmanden, at særaftale X ikke kun kan karakteriseres som en hensigtserklæring, eller hvad der retligt kan sidestilles hermed, men at medarbejderne og deres forbund kan påberåbe særaftale X som et særligt grundlag for opsigelsesbeskyttelse mv.

2. I indledningen til særaftale X hedder det endvidere, at aftalen er indgået med henblik på at sikre såvel individuelle rettigheder som rettigheder i henhold til kollektive aftaler i forbindelse med *alle fremtidige struktur- og organisationsændringer*, og det anføres, at aftalen *ikke kan indskrænke en eventuel bedre retsstilling*, der måtte følge af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse eller almindelige arbejdsretlige

regler og principper herom mv. I afsnittet om tryghed anføres som nævnt, at selskabet, når arbejdsområder eller opgaver udfases eller bortfalder på grund af indførelse af ny teknologi og rationalisering mv. – altså tilfælde, der ligesom struktur- og organisationsændringer kan være forbundet med afskedigelser af større omfang – i videst muligt omfang vil omplacere berørte medarbejdere.

På denne baggrund og henset til indholdet af særaftale X i øvrigt finder opmanden, at den arbejds- og ansættelsesretlige lovgivning generelt set må anses som mindstebeskyttelsesbestemmelser i forhold til særaftale X's tryghedsbestemmelser. Henvisningen i aftalen til afskedigelser, der er omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, kan dermed ikke – således som indklagede har gjort gældende – anses for en udtømmende beskrivelse af medarbejderens rettigheder i sådanne situationer. Også denne lov må i forhold til særaftale X anses som en mindstebeskyttelse, således at retten ifølge særaftale X til omplacering mv. også gælder i tilfælde af afskedigelser af større omfang.

3. Det må dog samtidig præciseres, at TDC ved særaftale X "anerkender en særlig forpligtelse" over for de medarbejdere, der er omfattet af aftalen, og derfor "i videst muligt omfang [vil] sikre tryghed i ansættelsen", men at særaftale X – modsat aftalen af 20. januar 1994, som særaftale X i sin tid afløste – ikke indeholder noget forbud mod opsigelser grundet strukturændringer eller andre forhold.

Afgørende bliver herefter, om TDC i forbindelse med afskedigelsesrunden både generelt og individuelt over for de enkelte medarbejdere har levet op til sine forpligtelser i henhold til særaftale X.

4. Særaftale X pålægger TDC en række forpligtelser over for medarbejderne med henblik på, at der *under ansættelsen* gives dem mulighed bl.a. for efteruddannelse og omskoling. Bevisførelsen giver ikke noget grundlag for at antage, at TDC ikke generelt har levet op til disse forpligtelser. Bevisførelsen findes heller ikke at give grundlag for at pålægge TDC noget retligt ansvar for, at hver af de af sagen omfattede medarbejdere ikke under ansættelsen er blevet efteruddannet/omskolet på en måde, der kunne have forhindret hver af dem i at blive opsagt.

5. Ved vurderingen af TDC's forpligtelser i henhold til særaftale X over for de medarbejdere, som sagen angår, i forbindelse med selve *afskedigelsesrunden* må det tages i betragtning, at der var tale om en personalereduktion af ganske betydeligt omfang – og

ydermere i fortsættelse af tidligere års mere omfattende personalereduktioner – alt som følge af strukturændringer inden for branchen. Dette forhold vanskeliggjorde i sig selv omplaceringer til andre arbejdsfunktioner i virksomheden. Endvidere var der tale om gennemgribende omlægninger fra stillinger med overvejende teknisk/administrativt indhold til kunderelaterede stillinger (kundeservice mv.), hvilket yderligere vanskeliggjorde omplaceringer. Det er på denne baggrund ubetænkeligt at fastslå, at der uanset de vikar- og nyansættelser, der samtidig fandt sted i kunderelaterede dele af virksomheden, var den af indklagede hævdede arbejdsmangel i de teknisk/administrative stillingsområder, som sagen alt overvejende angår.

6. Efter bevisførelsen, herunder oplysningerne om anciennitetssammensætningen af medarbejderstaben før og efter afskedigelsesrunden, må det endvidere fastslås, at TDC ved udvælgelsen af de medarbejdere, der måtte afskediges, i hvert fald generelt har taget de anciennitetsmæssige hensyn, som selskabet efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, er forpligtet til.

Bevisførelsen har heller ikke givet grundlag for at antage, at TDC ikke konkret over for de medarbejdere, som sagen angår, har taget de fornødne anciennitetsmæssige hensyn.

7. Således som særaftale X er formuleret, findes det at måtte påhvile TDC at sandsynliggøre, at det ikke ved omplacering og/eller efter omskoling mv. var muligt at undgå at opsiges de af aftalen omfattede medarbejdere, der blev berørt af afskedigelsesrunden. Særaftale X giver således medarbejderne en opsigelsesbeskyttelse, der meget ligner den beskyttelse, der efter Afskedigelsesnævnets praksis i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, er tillagt medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

8. Det kan lægges til grund, at TDC i forbindelse med de påtænkte afskedigelser iværksatte omplaceringsforsøg og herudover forestod tiltag i form af HR-konsulentbistand, jobcenter, TDC-akademier til efteruddannelse/omskoling, vikartilbud, fortrinsret til ledigblevne stillinger og tilskud til ekstern uddannelse. Nogle af disse tilbud fortsatte, også efter at opsigelserne var blevet effektueret. Det kan endvidere lægges til grund, at udvælgelsen af de medarbejdere, der måtte afskediges, skete på grundlag af saglige kriterier, og at TDC i tilslutning hertil havde etableret en særlig procedure for vurderingen af de enkelte opsigelser til sikring af, at opsigelserne også konkret var saglige og uundgåelige.

På denne baggrund findes TDC i hvert fald generelt set at have overholdt sine forpligtelser ifølge særaftale X i forbindelse med afskedigelsesrunden i 2005.

9. Under voldgiftssagen har klagerens medlemmer forklaret om hver deres kompetenceforhold, efteruddannelse og eventuelle omplaceringstilbud mv. Tilsvarende har TDC's HR-medarbejdere afgivet forklaring om de enkelte medlemmers forhold. Efter bevisførelsen – de enkelte medlemmers forklaring og forklaringerne fra TDC's HR-medarbejdere sammenholdt med de i sagen i øvrigt foreliggende oplysninger – finder opmanden, at TDC også i forhold til de enkelte medarbejdere alt overvejende har påvist sagligheden af hver af de meddelte opsigelser. Det bemærkes herved, at klageren først under den mundtlige forhandling på grundlag af hver af medlemmernes forklaring nærmere har påpeget, hvilke forhold der for det enkelte medlem særligt har gjort sig gældende med hensyn til personlig kompetence, omskolings- og omplaceringstilbud, tilbud om vikararbejde mv. Klagerens måde at tilrettelægge bevisførelsen på har selvsagt vanskeliggjort indklagedes muligheder for at tilrettelægge sin bevisførelse, og dette forhold har derfor måttet indgå ved opmandens bevisbedømmelse.

10. Kun for så vidt angår [REDACTED] og [REDACTED] finder opmanden, at der ved bevisførelsen – og i den forbindelse det forhold, at der ikke under sagen er blevet afgivet forklaring af lederne af de respektives afdelinger, hvor de omhandlede medarbejdere var ansat – ikke er tilvejebragt det fuldt fornødne grundlag for at fastslå, at afskedigelse ikke kunne have været undgået.

Der tilkommer derfor disse to medarbejdere en godtgørelse. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må det – foruden det om afskedigelsesrunden og dens gennemførelse i øvrigt oplyste – tages i betragtning, at TDC har ydet [REDACTED] hjælp til universitetsstudium (bogkøb) og efter fritstilling har indrømmet hende forlænget opsigelsesvarsel til forbedring af hendes pensionsvilkår, og at [REDACTED] efter sin fratreden hos TDC i henhold til sin tidligere tjenestemandsansættelse oppebærer 3 års rådighedsløn og derefter løbende pension.

På denne baggrund findes TDC at skulle betale hver af disse to medarbejdere en godtgørelse på 50.000 kr.

Herefter bestemmes

TDC A/S skal til [REDACTED] og [REDACTED] betale en godtgørelse på 50.000 kr. til hver.

I øvrigt frifindes TDC A/S for klagerens påstande.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping loops and a trailing horizontal line at the bottom.

Poul Sørensen