

**Kendelse**  
**af**  
**10. december 2007**

**i**  
**faglig voldgift:**

**Fagligt Fælles Forbund**  
**(advokat Peter Nisbeth)**

**mod**

**Personalestyrelsen**

**for** *B*

**[REDACTED]**

**(kammeradvokaten ved advokat Mette Sevel)**

Uoverensstemmelsen angår, om der har været pligt til efter vinteren at genansætte en sæsonansat kirkegårdsgartner, der har været sikkerhedsrepræsentant.

Sagen er den 19. november 2007 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som formand og opmand.

Klager, Fagligt Fælles Forbund (3F), nedlagde følgende påstande:

Principalt:

Indklagede skal anerkende, at der ikke var tvingende årsager til at undlade en genansættelse af <sup>A</sup> [redacted]

Indklagede skal genansætte <sup>A</sup> [redacted] principalt med virkning fra januar 2007, subsidiært fra et senere tidspunkt.

Subsidiært:

Indklagede skal til <sup>A</sup> [redacted] betale erstatning svarende til 5 måneders løn, subsidiært 3 dages løn.

Indklagede skal til <sup>A</sup> [redacted] betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede, Personalestyrelsen for <sup>B</sup> [redacted], nedlagde påstand om frifindelse.

Sagens dokumenter ansås for dokumenteret. Der blev afgivet forklaringer af <sup>A</sup> [redacted], <sup>C</sup> [redacted], medlem af [redacted] menighedsråd, og <sup>D</sup> [redacted], kirkegårdsleder, <sup>E</sup> [redacted]

Der var efter procedure og votering blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten – forhandlingssekretær Hanne Gram og afdelingsformand Thomas Møller udpeget af klager, chef konsulent Ted Lind og fuldmægtig, Birgitte Nielsen udpeget af indklagede – ikke enighed om eller flertal for en afgørelse, som derfor skulle træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at selv om <sup>A</sup> [redacted] nød beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant, var beslutningen om ikke at genansætte ham ikke overenskomststridig, hvorfor der ved en kendelse i sagen ville ske frifindelse.

Parterne var enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

### Opmandens bemærkninger

Det hedder i parternes organisationsaftale for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere bl.a.:

#### ”§ 2. Ansættelsesformer

”

Stk. 3. Når en gartneriarbejder eller gartner, der er ansat ved en statshave mv., har arbejdet i en institution i 300 dage, indgår vedkommende i nummer og afskediges og genantages efter dette, for så vidt det efter ledelsens (ministeriets) skøn om den pågældendes kvalifikationer er foreneligt med institutionens tarv. I de 300 dage indregnes faktiske arbejdsdage, søgnehelligdage og ferie, men ikke sygedage.

Der foretages særskilt nummerering for henholdsvis faglærte gartnere og gartneriarbejdere. Ved afskedigelse og genantagelse er ledelsen (ministeriet) under lagttagelse af den for hver gruppe gældende nummerorden frit stillet med hensyn til valget af faglært eller ufaglært arbejdskraft.

”

Stk. 5. For sæsonansatte gartnere og gartneriarbejdere ved statshaver mv., der er omfattet af nummerordningen i § 2, stk. 3, medregnes med virkning fra 1. oktober 1997 ledighedsperioden om vinteren som beskæftigelse ved afgørelse af, om den ansatte opfylder mindstekravet om sammenlagt beskæftigelse (karenskravet) for at blive omfattet af StK-fællesoverenskomstens pensionsordning.”

I Personalestyrelsens cirkulære af 8. december 2005 om denne organisationsaftale hedder det bl.a.:

#### ”Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

”

#### Til § 2. Ansættelsesformer

Om nummerordningen i § 2 har en voldgiftskendelse af 30. maj 1996 i en konkret sag, hvor ledelsen undlod at genansætte en tillidsrepræsentant efter sæsonafskedigelse, fastslået

at det krævede tvingende årsager (jf. § 11 om afskedigelse i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten) at undlade at foretage genansættelse af tillidsrepræsentanten. Opmanden bemærkede i kendelsen, at medarbejderen var valgt til tillidsrepræsentant, indtil en anden medarbejder blev valgt. Tillidsrepræsentanthvervet ansås i den konkrete sag for suspenderet i de første måneder af året, idet der i denne periode ikke var det fornødne antal medarbejdere til at begrunde et valg af en ny tillidsrepræsentant.”

I den mellem bl.a. Statsansattes Kartel og Finansministeriet indgåede aftale af 27. juni 2003 om tillidsrepræsentanter hedder det bl.a.:

”§ 11. Afskedigelse/forflyttelse – overenskomstansatte  
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

...

Stk. 3.

- 1) Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst 5 måneder. ...
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst 35 dage.

...

§ 15. Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have fungeret som sådan i mindst et år, har inden for et år efter hvervets ophør krav på opsigelsesvarsel efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 2. Hvervet som tillidsrepræsentant ophører, hvis antallet af medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, i en periode på 3 måneder har været mindre end 5, og institutionen skriftligt meddeler organisationens hovedkontor, at man ikke ønsker tillidsrepræsentanthvervet opretholdt.”

Det er i arbejdsmiljøloven, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 som ændret, bl.a. bestemt:

”Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

...

## § 10. ...

Stk. 2, Sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område."

Det hedder i opmandskendelsen af 30. maj 1996 bl.a.:

"Sagens omstændigheder er følgende:

██████████ var fra den 19. april 1993 til den 31. december 1993 og fra den 5. april 1994 til den 31. december 1994 beskæftiget som gartneriarbejder ved ██████████ Kirkegårde. Ansættelsesforholdene ophørte uden varsel den 31. december. Denne ansættelsesform er sædvanlig på kirkegårde, idet der i årets tre første måneder er mindre behov for arbejdskraft end i den øvrige del af året.

██████████ blev i april 1994 og november 1994 valgt til tillidsrepræsentant. Valgene blev godkendt af forbundet, og ██████████ Kirkegårde tog valgene til efterretning.

...

██████████ Kirkegårdes bestyrelse besluttede den 25. januar 1995, at der snarest skulle sendes et brev til "den faste stab" af medarbejdere på kirkegården med oplysning om, at vedkommende kunne regne med ansættelse, når sæsonen starter. Dog meddeles det ██████████ at han ikke må påregne genansættelse, da man fra kirkegårdsledelsens og bestyrelsens side ikke finder, at hans kvalifikationer er foreneligt med kirkegårdens tarv.

...

Da der blandt de ar parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten ikke har været et flertal for sagens afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden, højesteretsdommer Erik Riis, der udtaler:

██████████ må anses for at have været valgt til tillidsrepræsentant, indtil en anden medarbejder blev valgt, idet tillidsrepræsentanthvervet dog var suspenderet de første måneder af året, hvor der ikke var ansat det nødvendige antal medarbejdere til at begrunde valg af tillidsrepræsentant. ██████████ havde herefter krav på genansættelse ved starten af sæsonen i 1995, såfremt der ikke forelå tvingende årsager til at undlade dette. At ordlyden af tillidsmandsreglerne alene beskytter mod afskedigelse og forflyttelse, der forhindrer vedkommende i at udføre sit tillidsmandshverv, kan ikke føre til et andet resultat i denne sag, hvor ██████████ efter § 7, stk. 1, i organisationsaftalen havde krav på genansættelse, for så vidt det efter ledelsens skøn var foreneligt med institutionens tarv.

Dette skøn fra ledelsens side var ikke frit, men forudsætter i hvert fald, at der var givet den der undlades genansat, ret til at tage stilling til den kritik, der var rettet mod ham, hvad der ikke skete i denne sag.

Da der ikke ved bevisførelsen er godtgjort tvingende årsager til undladelsen af at genansætte [redacted] har han i medfør af § II, stk. 6, i Tillidsrepræsentantreglerne krav på en erstatning ...”

A [redacted] har arbejdet på B [redacted] fra 1990 til 2006. Han begyndte som gartneriarbejder, men var fra 1996 ansat som gartner. Fra 1993 arbejdede han ikke i vintermånederne, men var typisk ansat i perioden 1. april – 30. november, således også i 2006, jf. ansættelsesbrev af 1. april 2006, hvorefter ”Ansættelsen ophører uden yderligere varsel ved arbejdstids ophør 30. november 2006”.

[redacted] blev i oktober 2005 valgt som sikkerhedsrepræsentant af samtlige ansatte (kordegn, kirketjener, kirketjenerafløser, sognegårdsmedhjælper, 2 helårsansatte kirkegårdsgartnere og 2 sæsonansatte kirkegårdsgartnere). I vinterperioden 2005-06 blev opgaven varetaget af en suppleant. Da han kom tilbage 1. april 2006 fortsatte han blot, hvor han slap.

D [redacted] tiltrådte 1. juli 2006 som kirkegårdsleder. Den tidligere kirkegårdsleder arbejdede af helbredsmæssige årsager kun halvdags og kun på kontoret. Det var [redacted] D [redacted] oplevelse, at bemanningen – med 2 helårsansatte og 2 ”sommerfugle”, dvs. sæsonansatte medarbejdere – var rigelig, og at det også var tilfældet, da den ene af de sæsonansatte hen på efteråret sagde op. Det var en del af hans arbejde at være med i marken, og der blev anskaffet nye maskiner i effektiviserings-, rationaliserings- og besparelsesøjemed. Det var derfor allerede i december 2006 klart, at der ikke fremover ville være arbejde til sæsonansatte. Det blev besluttet, at de 2 stillinger som sæsonansatte skulle ophøre, og arbejdet har i 2007 været klaret af ham og de 2 helårsansatte, som har været ansat siden henholdsvis 1983 og 1986.

A Kirkegårdslederen skrev i et brev af 22. december 2006 til [redacted] – med kopi til 3F Rymarken, att. formand Thomas Møller:

”Vedr. Genansættelse til foråret 2007.

Da det endelige budget for 2007 er kommet på plads, hvor der er indlagt en besparelse på medhjælpstimer med 175.000,00 kr. er det desværre ikke muligt for os at genansætte dig på samme vilkår som tidligere. Desuden har vi omlagt arbejdsrutinerne der gør os mere effektive, der sammen med en effektivisering af vores maskinpark med udvidelse med en knækstyret minilæsser samt en knækstyret græsslåmaskine gør at vi kan spare en

del timer på de enkelte arbejdsprocesser. Dette vil betyde at vi ikke kan tilbyde dig fast arbejde fra foråret 2007 indtil efteråret 2007."

Der er ikke i kravet om, at en sikkerhedsrepræsentant ved arbejdsmangel skal afskediges som den sidste blandt ligemænd, grundlag for at indlægge en pligt til at afskedige en helårsansat medarbejder for at gøre det muligt at genansætte en sæsonmedarbejder som følge af dennes valg til sikkerhedsrepræsentant.


Det er ved bevisførelsen godtgjort, at beslutningen om ikke i 2007 i lighed med tidligere år at genansætte <sup>A</sup> [redacted] til sæsonarbejde alene skyldes arbejdsmangel. Ikke-genansættelse i foråret 2007 blev meddelt i brev af 22. december 2006, dvs. mere end 3 måneder før det sædvanlige tidspunkt for genindtrædelse i stillingen. Fristen for en sæsonmedarbejder efter tillidsmandsaftalens § 11, stk. 3, nr. 2, på 35 dage må også i vinterperioden regnes fra meddelelsen og er således overholdt. Der var i december 2007 ikke andre sæsonansatte end <sup>A</sup> [redacted].

Det er herefter uformødent at tage stilling til, om sikkerhedsrepræsentantpositionen var ophørt i november 2006. Allerede af de grunde, der er nævnt, må indklagede frifindes.

**Thi bestemmes:**

<sup>B</sup>  
Personalestyrelsen for [redacted] frifindes.

Hver part bærer egne udgifter ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.



Børge Dahl