

Kendelse
af
28. december 2007
i
faglig voldgift:

CO-industri
for
Dansk Metalarbejderforbund
(juridisk konsulent Erbil Kaya)

mod

Dansk Industri
for
TDC A/S
(chefkonsulent, advokat Lars Bruhn)

Uoverensstemmelsen angår, om en overenskomst om ikke at anvende personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne omfatter anvendelse af personlighedstests ved intern rekruttering.

Klager har nedlagt **påstand** om, at den indklagede virksomhed, TDC A/S, skal anerkende at have været og fortsat at være uberettiget til at anvende personlighedstests ved ansættelse af interne medarbejdere inden for dækningsområdet af Særaftale I bortset fra i forbindelse med egentlig lederudvikling.

Indklagede har nedlagt **påstand** om frifindelse.

Sagen er behandlet af en **faglig voldgiftsret** med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som **opmand**. Voldgiftsretten har i øvrigt bestået af områdeleder Jørn Larsen, CO-i, og forbundssekretær Claus Jensen, Dansk Metal, udpeget af klager samt af personalejuridisk chef Niels Grøn Fabech, DI, og vicedirektør Peer Schaumburg-Müller, TDC, udpeget af indklagede.

Der er under sagen afgivet forklaringer af Erling Hansen, tidligere sekretær i Dansk Metal, Carsten D. Nielsen, formand for teleafdeling 12 i Dansk Metal, Oluf Emborg, juridisk konsulent i TDC, og Tove Bjørnum, rekrutteringskonsulent i TDC.

Da der efter forelæggelse, forklaringer, procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

Opmandens bemærkninger

Som en særaftalemæssig bestemt del af TDC A/S' **overenskomstgrundlag** gælder følgende bestemmelse om **anvendelse af personlighedstest** (pkt. 4 i lokalaftale nr. 23 af 2. marts 2001, som viderefører en ligelydende bestemmelse fra Telekommunikationsforbundets landsoverenskomst indsat i 1997):

”Parterne er enige om ikke at anvende personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne, herunder i forbindelse med medarbejdersamtaler.”

Overenskomstområdet er fastlagt i Særaftale I af 30. januar 2001, hvori det bl.a. hedder:

”Dansk Industri, Tele Danmark A/S, CO-industri og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomst mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark indgået nærværende aftale.

Særaftalens gyldighedsområde er Tele Danmark A/S, Tele Danmark Forlag A/S, Tele Danica A/S, Scansatel A/S og Tele Danmark Consult A/S. Ved Tele Danmark A/S forstås TDC A/S, TDC Tele Danmark A/S, TDC Services A/S, TDC Kabel TV A/S, TDC Internationale Mobile A/S og TDC Internet A/S, og ved Tele Danmark A/S i underskrifterne forstås moderselskabet TDC A/S.

...

1.

Funktionæroverenskomsten er gældende for de arbejdsopgaver, som hidtil har været omfattet af Landsoverenskomsten mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet. På disse områder gælder Industriens Overenskomst ikke ...

2.

Funktionæroverenskomsten omfatter løn og arbejdsvilkår i Tele Danmark A/S, Tele Danmark Forlag A/S, Tele Danica A/S, Scansatel A/S og Tele Danmark Consult A/S for medarbejdere, beskæftiget som:

- telefonistmedarbejdere,
- administrative medarbejdere,
- teknisk/administrative medarbejdere og tekniske medarbejdere, herunder akademiske medarbejdere der ikke anvender den akademiske uddannelse, samt
- bachelores, i henhold til bekendtgørelse af 15. september 1988 § 2

og øvrige medarbejdere, beskæftiget i stillinger inden for arbejdsområder med dertil hørende arbejdsfunktioner, der naturligt til enhver tid knyttes an hertil, jf. dog pkt. 3.”

Forståelsen af bestemmelsen om anvendelse af personlighedstest har tidligere været genstand for en faglig voldgift mellem parterne, jf. opmandstillkendegivelse af 28. oktober 2005. Under

den sag nedlagde CO-i for Dansk Metal en principal påstand om, at TDC skulle anerkende at have været og fortsat at være uberettiget til at anvende en såkaldt DISC-test på virksomhedens medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, bortset fra i forbindelse med egentlig lederudvikling.

Opmanden udtalte bl.a.:

"6.4. Der er ikke i de afgivne forklaringer eller i øvrigt under sagen fremkommet sådanne oplysninger om baggrunden for, formålet med og meningsindholdet i pkt. 4 i lokalaftale nr. 23 og tilsvarende vilkår i 1997-overenskomsten, som giver andre holdepunkter for forståelsen end ordlyden.

Der er således ikke ført bevis for, at "den almindelige udvikling af medarbejderne" omfatter alt andet end det, som klager i sin principale påstand betegner "egentlig lederudvikling uden for Industriens Funktionæroverenskomsts område". Allerede derfor kan klagers principale påstand ikke tages til følge.

...

6.5. Hvad meningen med pkt. 4 er efter ordlyden turde være højst tvivlsomt. Der er ingen nærmere angivelse af, hvad der er tænkt på med "personlighedstest", hvad der menes med "den almindelige udvikling af medarbejderne", eller hvad det vil sige "at anvende" personlighedstests i den forbindelse.

Denne usikkerhed vedrørende de enkelte elementer i en regel til beskyttelse af medarbejderne i forbindelse med de indledende ord, "Parterne er enige om", fører til den naturlige sproglige forståelse, at bestemmelsen udtrykker et princip, som skal anvendes ud fra en samlet bedømmelse af den enkelte foranstaltningens karakter og indhold, formålet med dens anvendelse og anvendelsesmåden.

...

6.6 ...

Den almindelige udvikling af medarbejderne omfatter efter en naturlig sproglig forståelse også et salgskursus for salgsmedarbejdere med det formål at gøre deltagerne til bedre sælgere. Der er ikke i ordlyden grundlag for at begrænse bestemmelsen til anvendelse af personlighedstest ved udarbejdelse af udviklingsplaner for den enkelte medarbejder med baggrund i en årlig samtale med chefen.

Spørgsmålet er herefter, hvad det vil sige "at anvende" personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne. Er det tilstrækkeligt, at testen anvendes af medarbejderne som led i kursusdeltagelse, eller skal der være tale om at anvende testen til udvælgelse eller indbyrdes bedømmelse af medarbejderne eller noget tilsvarende? Da

der ikke i ordlyden er holdepunkter for en indskrænkning, finder opmanden, at det forhold, at testen anvendes af medarbejdere som led i kursusdeltagelse kan være tilstrækkeligt.

Om det er tilstrækkeligt må imidlertid bero på den helhedsbedømmelse, som efter det foran anførte, skal foretages. Allerede fordi der ifølge Jesper Johansens forklaring var tale om en test, som ikke var nødvendig for opnåelse af TDC's formål med salgskurset, finder opmanden, at en helhedsbedømmelse fører til, at klager ved kendelse vil få medhold i, at TDC A/S skal anerkende at have været og fortsat at være uberettiget til at anvende den såkaldte DISC-test i forbindelse med kurser for virksomhedens salgsmedarbejdere som sket."

Baggrunden for den nu opståede tvist er, at TDC anvender personlighedstest ved ansættelse – ikke blot over for eksterne ansøgere, men også over for ansøgere, som allerede er ansat i koncernen, men som søger en anden stilling på samme eller en anden arbejdsplads. Det er ubestridt, at lokalaftale nr. 23, punkt 4, ikke omfatter anvendelse af personlighedstest over for eksterne ansøgere. Det er imidlertid klagers opfattelse, at intern rekruttering må anses for at være en del af den almindelige udvikling af medarbejdere, mens indklagede mener, at rekruttering – intern såvel som ekstern – ikke kan anses for omfattet af begrebet "den almindelige udvikling af medarbejderne".

Der er heller ikke ved de under denne sag fremlagte bilag eller afgivne forklaringer fremkommet noget, som giver andre holdepunkter for forståelsen af pkt. 4 i lokalaftale nr. 23 end ordlyden.

Det er **opmandens bedømmelse**, at en aftale om "ikke at anvende personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne, herunder i forbindelse med medarbejdersamtaler", efter en naturlig sproglig forståelse ikke omfatter anvendelse af personlighedstests i forbindelse med besættelse af en ledig stilling, som er opslået, så enhver kan ansøge. At medarbejdernes omstillingsparathed og intern mobilitet er meget vigtig for TDC, og at den almindelige medarbejderudvikling i TDC derfor har til formål at understøtte, at medarbejderne kan følge med udviklingen og udføre det arbejde, der til enhver tid er, kan ikke begrunde, at en åben konkurrence om ansættelse i en stilling for så vidt angår interne ansøgere skal anses for almindelig medarbejderudvikling. Sagen angår ikke uansøgt omplacering af medarbejdere, men ansættelse i en anden stilling efter ansøgning. Det forhold, at der som led i en tryghedsaftale er et krav om at søge en ledig stilling besat ved intern rekruttering, inden der kan gennemføres ekstern rekruttering, ændrer ikke ved, at en ansættelsesproces, som aktiveres ved stillingsopslag og ansøgning,

ikke sprogligt naturligt omfattes af, hvad der betegnes som den almindelige udvikling af medarbejderne.

Efter det anførte kan der ikke gives klager medhold i den nedlagte påstand, hvorfor indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

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



Børge Dahl