

ORGANISATORISK BERETNING

2020-2024



FORBEDRING

BEDRE LØN- OG
ARBEJDSVILKÅR FOR
MEDLEMMERNE

2020-2024



FORSTÆRKNING

FLERE SKAL GENNEMFØRE
EN METALUDDANNELSE



FORBINDELSER

ØGET FOKUS PÅ
MEDIEOMTÅLE OG
POLITISK INDFLYDELSE

Udgiver: Dansk Metal

Oplag: 750 stk.

Redaktion og layout: Dansk Metal

Foto: Stine Rasmussen og Simon Fals

Tryk: Stibo Complete

Korrektur: Korrekturbureauet og Organisationssekretariatet

Redaktionen er afsluttet 31. december 2023.

Alle oplysninger er de kendte fra og med 1. januar 2020, med mindre andet er angivet.





INDHOLD

Det organisatoriske arbejde 5

Hovedbestyrelsens og
forretningsudvalgets møder 5

Sammensætning af forretningsudvalg og
hovedbestyrelse efter kongressen i 2020
og ændringer i perioden 5

Dansk Metals hovedbestyrelse pr. 31/12/2023 6

Omfattende udvalgsrepræsentation 7

Konstituering af forskellige udvalg
– konstitueret umiddelbart efter kongressen 7

Formænd for forbundsudvalgene 8

Forbundets repræsentation i udvalg,
nævn, bestyrelser og råd 8

Udvalgsrepræsentation fra 1. januar 2020 9

Forbundsudvalgene 36

Forbundsudvalgenes kommissorium 37

Omstruktureringer i forbundet 41

Personskifter i forbundet 43

Organisatoriske ændringer 50

Nye afdelingsformænd og afdelingskasserere 50

Udbetalinger fra 1959-ydelser
(tidl. Fonden af 1959) for perioden
januar 2020 til december 2023 51

Regler for 1959-ydelser 51

Honorarlønnede afdelingsformænd
og -kasserere 52

Fritidsulykkesforsikring 53

Gruppelivsforsikringssum 53

Forbunds dagpenge (FODA) 54

Oversigt over antallet af
udbetalinger 2020-2023 54

Dødsfald 56

Udtalelser fra forbundet 62

Medlemmer og partistøtte 63

Urafstemning i forbindelse
med overenskomster 66

De faglige erhvervsuddannelser 68

Eksterne til- og fraflytninger i perioden
2020, 2021, 2022 og 2023 69

SP-sekretariatet 74

Lønstatistik 76

Kursusaktiviteter 78

Forbundet i tal 79

Medlemstal 79

Udviklingen i medlemstallet kan
sammenfattes således: 79

Ændringer i de enkelte medlemsgrupper: 79

Medlemmer fordelt efter alder 82

Kontingentindbetalingerne 82

Kontingentet for unge under uddannelse 83

Forbundets medlemsantal siden 1888 84

Afskedigelsesnævnet 87

Tilkendegivelse af 9. September 2020 i
afskedigelsesnævns sag 20200655 afsagt af
Poul Dahl Jensen 87

Tilkendegivelse af 23. November 2021 i
afskedigelsesnævns sag 20200931
afsagt af Børge Dahl 89

Arbejdsretten 94

Arbejdsretssag 2019-232 af 6. Februar 2020
afsagt af Poul Dahl Jensen 94

Faglig voldgift 104

Tilkendegivelse af 2. Juni 2021 i faglig
voldgiftssag 2020-1547 afsagt af
Anne Louise Bormann 104

Tilkendegivelse af 1. Juli 2021 i faglig
voldgiftssag 2020-1294 afsagt af
Lars Hjortnæs 108

Tilkendegivelse af 2. Juli 2021 i faglig
voldgiftssag 2019-147 afsagt af
Hanne Schmidt 113

Tilkendegivelse af 15. Juli 2021 i faglig
voldgiftssag 2020-366 afsagt af
Hanne Schmidt 127

Kendelse af 2. November 2021 i faglig
voldgift 2021-581 afsagt af
Jørgen Steen Sørensen 138

Tilkendegivelse af 26. April 2022 i faglig
voldgiftssag 2021-528 afsagt af
Hanne Schmidt 146

Tilkendegivelse af 23. Maj 2022 i faglig
voldgiftssag 2021-1126 afsagt af
Kristian Korfits Nielsen 155

Tilkendegivelse af 7. Juni 2022 i faglig
voldgiftssag 2022-707 afsagt af
Jon Stokholm 168

Tilkendegivelse af 6. Juli 2022 i faglig
voldgiftssag 2021-140 afsagt af
Børge Dahl 175

Kendelse af 19. December 2023 i faglig
voldgift 2022-1052 afsagt af
Oliver Talevski 181

Kendelse af 5. Maj 2023 i faglig voldgift
2022-951 afsagt af Børge Dahl 189

Tilkendegivelse af 19. Juni 2023 i faglig
voldgiftssag 2022-1051 afsagt af Lars Hjortnæs .. 202

Tilkendegivelse af 4. August 2022 i faglig
voldgiftssag 2021-1167 afsagt af
Kristian Korfits Nielsen 205

Tilkendegivelse af 24. September 2023 i
faglig voldgiftssag 2022-1184 afsagt af
Lars Hjortnæs 217

Tilkendegivelse af 10. Oktober 2023 i faglig
voldgiftssag 2022-952 afsagt af
Jørgen Steen Sørensen 221

DET ORGANISATORISKE ARBEJDE

HOVEDBESTYRELSENS OG FORRETNINGSUDVALGETS MØDER

Forbundets hovedbestyrelse holdt i perioden 1. januar 2020 – 31. december 2023 møder således:

2020: 10. februar (ekstraordinært), 20. april, 18. juni, 17. august (ekstraordinært), 12. september (ekstraordinært), 6. oktober, 8. december.
 2021: 20. april, 25. juni, 5. oktober, 7. december.
 2022: 22. marts, 24. juni, 13. september, 6. december.
 2023: 20. februar (ekstraordinært), 21. marts, 23. juni, 12. september, 5. december.

Forbundets forretningsudvalg holdt i perioden 1. januar 2020 – 31. december 2023 møder således: 10 møder i 2020, 10 møder i 2021, 10 møder i 2022, 9 møder i 2023.

SAMMENSÆTNING AF FORRETNINGSUDVALG OG HOVEDBESTYRELSE EFTER KONGRESSEN I 2020 OG ÆNDRINGER I PERIODEN

Personændringer træder i kraft ved kongressens afslutning.
 Lovændringer vedrørende forbundsformand og næstformand/næstformænd træder i kraft ved vedtagelsen.

Forretningsudvalget:

Forbundsformand Claus Jensen, hovedkasserer Torben Poulsen (fratrådt 14/09/2020), hovedkasserer John Larsen (tiltrådt 14/09/2020), næstformand René Nielsen, forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær Majken B. Kidmose, forbundssekretær Kasper Palm, forbundssekretær Peter Poulsen, afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm.

Hovedbestyrelsen:

Nordjylland:

Afdelingsformand Ole Madsen, Metal Himmerland, afdelingsformand Erik Bjerre Kristensen, Metal Thy-Mors (fratrådt 31/12/2023), afdelingsformand John Karlsson, Metal Vendsyssel.

Midtjylland:

Afdelingsformand Svend Skov Jensen, Metal Bjerringbro Silkeborg (fratrådt 21/10/2020), afdelingsformand Helge Albertsen, Metal Skjern-Ringkøbing (fratrådt 31/08/2020), afdelingsformand Palle Langkjær, Metal Skanderborg-Odder, afdelingsformand Mogens Jensen, Metal Tele Vest, afdelingsformand Klaus Dahl Christensen, Metal Midt Skive-Viborg, afdelingsformand Dan Mikkelsen, Metal Nordvestjylland (fratrådt 23/03/2023), afdelingsformand Henrik Rode Fausing, Metal Horsens, afdelingsformand Daniel Isak Dallerup, Metal Østjylland, afdelingsformand Carsten Dannemann Kjeldgaard (tiltrådt 21/08/2020), Metal Skjern-Ringkøbing, afdelingsformand Thomas Møldrup Black (tiltrådt 22/10/2020), Metal Bjerringbro Silkeborg, afdelingsformand Jesper Olesen, Metal Nordvestjylland (tiltrådt 23/03/2023).

Syddanmark:

Afdelingsformand Dan Holmgaard Rasmussen, Metal Vest, afdelingsformand Kim Hauborg, Metal Sønderjylland, afdelingsformand Martin Sørensen, Metal Lillebælt, afdelingsformand Hardy Høll Nielsen, Metal Kolding-Vejen-Vojens, afdelingsformand John Rasmussen, Metal Vejle-Grindsted, afdelingsformand Freddy Nymark Knecht, Metal Sydfyn.

Hovedstaden:

Afdelingsformand Allan Thomsen, Metal Nordsjælland (fratrådt 01/11/2022), afdelingsformand John Schwartzbach, Metal Tele Øst (fratrådt 26/10/2022), afdelingsformand Ole Philipsen, Metal Maritime, afdelingsformand Klaus Lambrecht Holm, Metal Bornholm, afdelingsformand Henrik Nipper, Metal Luftfart, afdelingsformand Casper Moser, Metal Tele Øst (tiltrådt 26/10/2022), afdelingsformand Jon Olsen, Metal Nordsjælland (tiltrådt 01/12/2022).

Sjælland:

Afdelingsformand Benny Pedersen, Metal Storstrøm (fratrådt 31/12/2020), afdelingsformand Jesper Christensen, Metal Fjordbyerne (fratrådt 04/01/2023), afdelingsformand Gert Suhr Hansen, Metal Midt-Vestsjælland, afdelingsformand Michael Christensen, Metal Fjordbyerne (tiltrådt 04/01/2023).

Ungdomsudvalget:

Thomas Skriver Jensen, Metal Odense (fratrådt 06/02/2021), Carl Emil Lind Christensen, Metal Hovedstaden (fratrådt 31/03/2023), Amanda Irina Larsen, Metal Hovedstaden (tiltrådt 31/03/2023).

Hovedbestyrelsesansatte ledere og tilforordnede:

Sekretariatschef Mikael Bay Hansen, direktør Morten Madsen, kommunikationschef Hanne Ahrensboell, EU-chef Johan Moesgaard Andersen (tiltrådt 01/02/2023).

DANSK METALS HOVEDBESTYRELSE PR. 31/12/2023

Claus Jensen
René Nielsen
John Larsen
Keld Bækkelund Hansen
Majken B. Kidmose
Kasper Palm
Peter Poulsen
Lars Henning Hansen, Odense
Jan Overgaard Gregersen, Aalborg
Henrik Stilling, Hovedstaden
Egon Nykjær, Herning
Jørgen Stensgaard Madsen, Storstrøm

Nordjylland

Ole Madsen, Himmerland
Erik Bjerre Kristensen, Thy-Mors
John Karlsson, Vendsyssel

Midtjylland

Palle Langkjær, Skanderborg-Odder
Mogens Jensen, Tele Vest
Klaus Dahl Christensen, Midt Skive-Viborg
Henrik Rode Fausing, Horsens
Daniel Isak Dallerup, Østjylland
Carsten Dannemann Kjeldgaard, Skjern-Ringkøbing
Thomas Møldrup Black, Bjerringbro Silkeborg
Jesper Olesen, Nordvestjylland

Syddanmark

Dan Holmgaard Rasmussen, Vest
 Kim Hauborg, Sønderjylland
 Hardy Høll Nielsen, Kolding-Vejen-Vojens
 John Rasmussen, Vejle-Grindsted
 Martin Sørensen, Lillebælt
 Freddy Nymark Knecht, Sydfyn

Hovedstaden

Ole Philipsen, Maritime
 Klaus Lambrecht Holm, Bornholm
 Henrik Nipper, Luftfart
 Christa Philipa Ceré, Luftfart
 Henrik Thyregod, Luftfart
 Casper Moser, Tele Øst
 Jon Olsen, Nordsjælland
 Amanda Irina Larsen, Ungdomsudvalget, Hovedstaden

Sjælland

Gert Suhr Hansen, Midt-Vestsjælland
 Michael Christensen, Fjordbyerne

OMFATTENDE UDVALGSREPRÆSENTATION

Forbundet har i kongresperioden været repræsenteret i en række udvalg, nævn og kommissioner. Forbundet har generelt ført sine synspunkter og holdninger frem og herigennem sat sit præg på de beslutninger og de politikker, der på forskellig måde berører vore medlemmer.

**KONSTITUERING AF FORSKELLIGE UDVALG
 – KONSTITUERET UMIDDELBART EFTER KONGRESSEN**
FH's kongres:

Som delegerede til FH's kongres deltager Dansk Metals forretningsudvalgsmedlemmer og en ungdomsrepræsentant, suppleret op med Dansk Metals hovedbestyrelsesmedlemmer, rangordnet efter deres stemmewægt i Dansk Metals hovedbestyrelse.

Metals Skolestyrelse:

Forbundsformand Claus Jensen, næstformand René Nielsen, hovedkasserer Torben Poulsen (fratrådt 14/09/2020), hovedkasserer John Larsen (tiltrådt 14/09/2020), forbundssekretær Majken B. Kidmose, direktør Morten Madsen, afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm.

Metals Lov- og Organisationsudvalg:

Næstformand René Nielsen, hovedkasserer Torben Poulsen (fratrådt 14/09/2020), hovedkasserer John Larsen (tiltrådt 14/09/2020), forbundssekretær Majken B. Kidmose, afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm, souschef Henrik W. Olsen.

Timandsudvalget:

Næstformand René Nielsen, forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, afdelingsformand Allan Thomsen, Nordsjælland (fratrådt 01/11/2022), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm, souschef Peter Faber.

Forbundets IT ad hoc-udvalg:

Næstformand René Nielsen, hovedkasserer Torben Poulsen (fratrådt 14/09/2020), hovedkasserer John Larsen (indtrådt 14/09/2020), forbundssekretær Majken B. Kidmose, regnskabschef Lise Brylle (fratrådt 12/09/2022), regnskabschef Beata Rosenstadt Fröhlich (indtrådt 13/09/2022), IT-chef Søren Hou Præst (fratrådt 24/11/2023), IT-chef Thomas B. Frederiksen (indtrådt 01/12/2023), kommunikationschef Hanne Ahrensboell, afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm.

FORMÆND FOR FORBUNDSUDVALGENE**Organiserings- og Agitationsudvalget:**

Forbundssekretær Majken B. Kidmose.

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget:

Forbundssekretær Peter Poulsen.

Fagretligt udvalg:

Forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen.

Uddannelsesudvalget:

Forbundssekretær Kasper Palm.

Ungdomsudvalget:

Thomas Skriver Jensen (fratrådt 06/02/2021), Carl Emil Lind Christensen (fratrådt 31/03/2023), Amanda Irina Larsen (indtrådt 31/03/2023).

Seniorudvalget:

Ejvind Heinecke.

FORBUNDETS REPRÆSENTATION I UDVALG, NÆVN, BESTYRELSE OG RÅD**CO, Centralledelsen:**

Forbundsformand Claus Jensen, næstformand René Nielsen, forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær Kasper Palm, forbundssekretær Peter Poulsen, souschef Peter Faber, faglig sekretær Ida Skiaker Knudsen (indtrådt 01/11/2022), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Allan Thomsen, Metal Nordsjælland (fratrådt 31/10/2022), afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden, afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Storstrøm, afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning, Rasmus Peter Sejerup Rasmussen.

UDVALGSREPRÆSENTATION FRA 1. JANUAR 2020

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
A/S A-Pressen – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
A/S Femern Landanlæg – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	17/04/2020
A/S Storebælt – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	17/04/2020
A/S Øresund – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	17/04/2020
A4 Medier, bestyrelsen	Mikael Bay Hansen	Medlem	
Advisory Board for Forsvarsindustriel Strategi	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Advisory Board for Robotics Alliance	Henrik Aarestrup	Medlem	30/06/2020
AE-Rådet	Claus Jensen	Medlem	
AE-Rådet – Bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
Akademiet for de Tekniske Videnskaber, ATV – Rådet	Claus Jensen	Medlem	
	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	01/01/2022
	Pernille Birch	Suppleant	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Suppleant	11/01/2021
A-kassens Forretningsudvalg	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Næstformand	
	John Larsen	Hovedkasserer	
	Kent Madsen	Medlem	
	Michael Sølling Olsen	Medlem	
	Torben Poulsen	Hovedkasserer	15/09/2020
A-kassens Hovedbestyrelse	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Næstformand	
	John Larsen	Hovedkasserer	
	Kasper Palm	Medlem	
	Kent Madsen	Medlem	
	Hanne Ebbesen	Medlem	
	Rasmus Werner Olsen	Medlem	
	Poul Bang Jensen	Medlem	
	Michael Sølling Olsen	Medlem	
	Beata Rosenstadt Frøhlich	Tilforordnet	23/03/2023
	Lise Holm Brylle	Tilforordnet	31/01/2023
	Torben Poulsen	Hovedkasserer	15/09/2020
	Lars Krab Larsen	Medlem	15/09/2020
	Jacob Thisted	Medlem	15/09/2020
AKF Fonden	Claus Jensen	Medlem	
AKF Holding	John Larsen	Medlem	
	Claus Jensen	Medlem	01/03/2022
AL Efteruddannelse – Bestyrelse	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
ALKA udviklingsgruppe	Carl Kain Mahler	Medlem	
Alliancen mod seksuel chikane	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
AlsFynBroen – komiteen	Claus Jensen	Medlem	31/12/2022
AlsFynForbindelsen	Claus Jensen	Formand	
AMR Arbejdsskadeudvalg	Peter Poulsen	Medlem	
AMR Certificeringsudvalget og arbejdsgruppen	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
AMR Chromat og Kræftudvalg	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
Ankenævnet for søfartsforhold	Ole Philipsen	Medlem	
Ankenævnet vedr. praktikvirksomheder	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
AOF Danmark – Hovedbestyrelsen	René Nielsen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	06/07/2020
Arbejdsmuseet – Rådgivende forbundspanel	Henrik William Olsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	22/02/2023
Arbejdsmuseets bestyrelse	Majken B. Kidmose	Medlem	
Arbejdernes Landsbank – Bestyrelsen	Claus Jensen	Formand	
	Claus Jensen	Medlem	26/01/2022

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Arbejdernes Landsbank – Repræsentantskabet	Claus Jensen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	
	Torben Poulsen	Medlem	30/09/2020
Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)	Kasper Palm	Medlem	
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
	Claus Jensen	Medlem	
Arbejdsmarkedets Tillægspension – ATP – repræsentantskabet			
Arbejdsmiljø klagenævn under ankestyrelsen	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
Arbejdsmiljørådet	Ulla Brund Jensen	Medlem	
	Dorte Overby Pedersen	Medlem	28/08/2020
	Ulla Brund Jensen	Medlem	
Arbejdsmiljøudvalget for IT- området			
Arbejdsmiljøudvalget for Maskinhandlerforeningen	Ulla Brund Jensen	Medlem	
Arbejdsmiljøudvalget for TEKNIQ- Arbejdsgiverne	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
Arbejdsretten – dommer	Claus Jensen	Medlem	
Arbejdstils. Revisionsudvalg for grænseværdier	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
Arbejdstils. Udvalg epoxyharpiks dispensationer	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
Astra Mærsk MC-Kinney Møller Videncenter	Kasper Palm	Medlem	
	Per Påskesen	A/S bestyrelsesmedlem	01/10/2020
ATV – temagruppe for fremtidens produktion	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/01/2023
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Autobranchens arbejdsmiljøudvalg	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
Autotakst	Erling Jensen	Medlem	
Autotakst	Jørgen Nielsen	Medlem	
Avidenz	Jan Toft Rasmussen	Næstformand	
Avidenz	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
BAT – AMU	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
BAT – Bestyrelse	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
BER	Torben Poulsen	Formand	
BER	David Hedegaard Andersen	Medlem	
Bestyrelsen – AMU-Hoverdal	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Næstformand	01/01/2020
Bestyrelsen – Campus Bornholm	Jimmy Hjorth	Medlem	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	30/04/2022
	Erik Møller Bendsen	Medlem	
Bestyrelsen – CELF	Rasmus Werner Olsen	Medlem	30/04/2022
	Thomas Møldrup Black	Medlem	
Bestyrelsen – College360	Svend Skov Jensen	Medlem	31/12/2020
	Palle Langkjær	Medlem	
Bestyrelsen – Den Jyske Håndværkerskole i Hadsten			
Bestyrelsen – EUC Lillebælt	Martin Sørensen	Formand	
	Niels Thode Rasmussen	Medlem	
	Michael Christensen	Medlem	
Bestyrelsen – EUC Nordvestsjælland			
Bestyrelsen – EUC-Nord	John Karlsson	Medlem	
Bestyrelsen – EUC-Nordvest	Erik Bjerre Kristensen	Medlem	31/12/2023
Bestyrelsen – EUC-Sjælland	Jørgen Stensgaard Madsen	Formand	
Bestyrelsen – EUC-Syd	Kim Hauborg	Medlem	
	Jesper Lund	Medlem	31/12/2022
	Martin Sørensen	Medlem	
Bestyrelsen – Fredericia Maskinmesterskole			
Bestyrelsen – Hansenberg	Hardy Høll Nielsen	Formand	
	Hardy Høll Nielsen	Medlem	30/04/2022
Bestyrelsen – Herningsholm	Egon Nykjær	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Bestyrelsen – Himmerland Erhvervs- og Gymnasieuddannelser – HEG	Poul Bang Jensen	Medlem	
Bestyrelsen – Håndværkerskolehjemmet af 1973	Torben Andresen Lindhardt Trine Jette Rasmussen	Næstformand Næstformand	31/12/2022
Bestyrelsen – Industriens Uddannelser	Kasper Palm	Formand	
Bestyrelsen – Københavns Maskinmesterskole	Erling Jensen	Medlem	
Bestyrelsen – Learnmark Horsens	Henrik Rode Fausing	Medlem	
Bestyrelsen – Medieskolerne, Viborg	Erling Jensen	Medlem	
Bestyrelsen – Mercantec	Klaus Dahl Christensen Knud Kjærgaard Jensen	Medlem Medlem	30/04/2022
Bestyrelsen – NEXT Uddannelse København	Henrik Lefevre Stilling	Ts. Bestyrelse	
Bestyrelsen – Roskilde Tekniske Skole	Lars Krab Larsen Jesper Christensen	Næstformand Næstformand	31/01/2023
Bestyrelsen – Rybners	Dan Holmgård Rasmussen	Næstformand	
Bestyrelsen – Skive College	Bjarne Jensen	Medlem	
Bestyrelsen – Svendborg Erhvervsskole og Gymnasier	Freddy Nymark Knecht	Formand	
Bestyrelsen – Syddansk Erhvervsskole	Lars Henning Hansen	Medlem	
Bestyrelsen – TEC	Kasper Palm	Næstformand	
Bestyrelsen – Tradium	Daniel Isak Dallerup	Medlem	
Bestyrelsen – U/Nord	Jon Olsen Allan Thomsen	Medlem Medlem	30/04/2022
Bestyrelsen – Uddannelsescenter Holstebro	Jesper Olesen Dan Mikkelsen	Medlem Medlem	31/03/2023
Bestyrelsen – Uddannelsescenter Skjern -Ringk.	Helge Albertsen	Medlem	
Bestyrelsen – Viden Djurs	Ulrik Rasmussen Lars Ørgaard Rasmussen	Medlem Medlem	30/04/2022
Bestyrelsen – ZBC	Arne Eskild Petersen	Medlem	10/08/2020
Bestyrelsen – Aalborg Tech College	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
Bestyrelsen – Aarhus Maskinmesterskole	André Lau Nielsen	Medlem	
Bestyrelsen – Aarhus TECH	Hans Christian Lund	Medlem	
Besætningsnævnet (søfarende)	Ole Philipsen	Politisk Ansvarlig	
BFA Bygge & Anlæg	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
BFA Industri FU	Peter Poulsen Jan Toft Rasmussen	Formand Medlem	
BFA Industri Rådet	Peter Poulsen Jan Toft Rasmussen	Formand Medlem	
Billedmediernes Faglige Udvalg	Erling Jensen	Formand	
BOA – Baltisk Organiserings Alliance	Henrik William Olsen	Medlem	
Boligfonden for Søfarende	Ole Philipsen	Formand	
Brugerudvalget for Industristatistik	Erik Bjørsted Thomas Søby	Medlem Medlem	01/02/2022
Brugerudvalget for Økonomisk Statistik	Erik Bjørsted Thomas Søby	Medlem Medlem	01/02/2022
Center for Ungdomsforskning – CeFU	Fatima Hachem Ladefoged Stefan Høegholm Lezuik	Suppleant Medlem	31/10/2023
	Trine Jette Rasmussen	Suppleant	31/12/2022
CEO Commitment (DI)	Claus Jensen	Medlem	16/11/2021
Certificeringsudvalg for plastsvejsere – P17	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
Certificeringsudvalget for stålsvejsning – P16	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
CFU – Centralorganisationernes Fællesudvalg	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
CO – Arbejdstidsudvalg	Peter Faber	Medlem	
CO – Centralledelsen	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
	Peter Poulsen	Medlem	
	Peter Faber	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
	Rasmus Peter Sejerup Rasmussen	Medlem	
	Allan Thomsen	Medlem	12/10/2022
	René Nielsen	Medlem	
CO – EMF Collective Bargaining Committee			
CO – ESU-udvalg	Michael Antonsen	Medlem	
CO – Industriens Ligestillings- og Familiepolitisk udvalg	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
CO – Industriens Ligestillings- og Familiepolitisk udvalg	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
CO – Industriens Lønssystemudvalg	Peter Faber	Medlem	
CO – Maritime Udvalg	Keld Bækkelund Hansen	Formand	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	John Karlsson	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
CO – Miljøudvalg	Peter Poulsen	Formand	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
CO – Mødeplansudvalg	Louise Nilsson	Medlem	
	Rikke Louise Soldan Nyman	Medlem	
	Peter Faber	Medlem	
	Rikke Høgh Darmer	Medlem	31/03/2021
	René Nielsen	Medlem	
CO – Nordic In Collective Bargaining Policy Committee			
CO – Organisationsudvalg	René Nielsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Suppleant	
CO – Overenskomstudvalg	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
CO – Pensionsudvalg	Peter Faber	Medlem	
CO – Støberudvalg	Niels Christian Kristensen	Medlem	
	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
CO – TR-udvalg	Michael Antonsen	Medlem	
CO – Uddannelsesudvalg	Kasper Palm	Forbundsansvarlig	
CO/DI – EU-koordinationsudvalget	Claus Jensen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
CO/DI – Industripolitisk udvalg (det overordnede)	Claus Jensen	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	
CO-industri – Forhandler af industriens overenskomst	Claus Jensen	Medlem	
CO-industri – forretningsudvalget	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
CO-industri, formand	Claus Jensen	Formand	
CONCITO, følgegruppen Danmark som grøn vindernation	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/01/2023
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
CONCITO, følgegruppen Energi	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Coop Danmarks forhandlingsudvalg, Handelsområdets Koordinationsudvalg	Erik Rasmussen	Medlem	
Coop Danmarks forhandlingsudvalg, LO, Hovedaftale	Erik Rasmussen	Medlem	
Copydan – Tre foreninger og Samrådet for Ophavsret	Michael Antonsen	Medlem	
CPH Advisory Committee	Claus Jensen	Medlem	
Danish Innovation Sounding Board	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Henrik Aarestrup	Medlem	01/03/2021
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse	Claus Jensen	Medlem	
Danmarks Nationalbank – repræsentantskabet	Claus Jensen	Medlem	
Danmarks Tekniske Museum, Bygnings- og Udviklingsfonden	Claus Jensen	Næstformand	
	Claus Jensen	Medlem	18/03/2021
Danpilot – Bestyrelse	Ole Philipsen	Medlem	
Dansk Maskinhandlerforening	Kasper Palm	Medlem	
Danske A-kasser	John Larsen	Medlem	
	Torben Poulsen	Formand	30/04/2020
Danske Erhvervsakademier (DEAK)	Erling Jensen	Medlem	
Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier – Bestyrelserne	Kasper Palm	Formand	
	Torben Andresen Lindhardt	Suppleant Til L-Med.Udvalg	
Danske Maritimes Tænketaank om FN's Verdensmål	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
DASU – Koordinationsudvalg	Carl Kain Mahler	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	01/01/2022
Den Danske Europabevægelse – HB	Henrik Aarestrup	Hoved-bestyrelsesmedlem	07/05/2021
Den Europæiske Forsvarsfond, arbejdsgruppe	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Den Europæiske Forsvarsfond, styregruppe	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Den Kommunale Kompetencefond – Styregruppe	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
Den Statslige Kompetencefond, Kompetencesekretariatet	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Ole Rosschou	Suppleant	30/09/2022
Det Faglige Udvalg for Digital Media	Fatima Hachem Ladefoged	Næstformand	
	Erling Jensen	Næstformand	31/12/2022
Det Faglige Udvalg for Maritime Metaluddannelser	Christian Homaa Petersen	Medlem	01/01/2022
	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	01/01/2022
Det Landsparitetiske udvalg	Keld Bækkelund Hansen	Næstformand	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
Det Permanente Udvalg (Rørprislisten)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
Det Økonomiske Råd (DØR)	Claus Jensen	Medlem	
Dialoggruppen for BFA	Peter Poulsen	Medlem	
DIRA – Danish Industrial Robot Association (tidl. Dansk Robotforening)	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	01/03/2021
DIS Kontaktudvalg	Ole Philipsen	Formand	
DSU – Danmarks Socialdemokratiske Ungdom	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Frederik Enevoldsen	Medlem	30/11/2023
	Mikkel Munk Festersen	Medlem	31/05/2022
	Henrik William Olsen	Medlem	31/10/2020
	Jacob Fog-Petersen	Medlem	30/09/2020
E20-Komiteen	Claus Jensen	Medlem	01/07/2021

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
EEO – Erhvervsskolernes Elevorganisation	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Frederik Enevoldsen	Medlem	30/11/2023
	Mikkel Munk Festersen	Medlem	31/05/2022
	Henrik William Olsen	Medlem	31/10/2020
	Jacob Fog-Petersen	Medlem	30/09/2020
Elevatormontørernes brancheklub	Dorte Overby Pedersen	Medlem	
Energiklagenævnet	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
EPSU – Standing Committee Utilities	Ida Skiaker Knudsen	Næstformand	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	03/10/2023
Equinors Kompetencefond – Bestyrelse	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
ERFA-gruppen – CO/DI-lønssystemer	Peter Faber	Medlem	01/01/2023
Erhvervslivets EU- og Regelforum (Erhvervsstyrelsen)	Johan Moesgaard Andersen	Suppleant	
Erhvervssygdomsudvalget	Peter Poulsen	Medlem	
	Arwa Faysal Mahdi	Suppleant	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
ETUC Standardiseringsudvalg	Claus Jensen	Medlem	
European Workers' Participation Fund – EWPF, Board of Trustees			
EU-Specialudvalget for IT- og Telekomm.	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevesfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Fagbevægelsens Skoletjeneste – Styregruppe	Henrik William Olsen	Medlem	
Faglige Seniorers forbundsudvalg	John Schmidt Jeppesen	Medlem	
Faglige Seniorers hovedbestyrelse	Ejvind Johan Demuth Heinecke	Hovedbestyrelsesmedlem	
	Ole Jørgen Peter Ibsen	Formand	25/10/2022
	Claus Jensen	Medlem	17/04/2020
Femern A/S – bestyrelsen	René Nielsen	Medlem	
FH – ALE (Udvalg for Arbejdsret, Ligestilling og EU)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
	René Nielsen	Medlem	30/11/2022
FH – Arbejds- og Ansættelsesretligt Udvalg	Keld Bækkelund Hansen	Suppleant	30/11/2022
FH – Arbejdsgruppe om arbejdsskader	Peter Poulsen	Medlem	
FH – arbejdsgruppe om bedre økonomiske rammer for medlemskab af fagforeninger	Erik Bjørsted	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
FH – Arbejdsmiljøpolitisk Udvalg	Peter Poulsen	Medlem	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
FH – Certificeringsudvalg	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
FH – Dagpengegruppen	John Larsen	Politisk Ansvarlig	
	Torben Poulsen	Politisk Ansvarlig	30/09/2020
FH – Ekstraordinær kongres	Claus Jensen	Delegeret	
	René Nielsen	Delegeret	
	John Larsen	Delegeret	
	Keld Bækkelund Hansen	Delegeret	
	Kasper Palm	Delegeret	
	Majken B. Kidmose	Delegeret	
	Peter Poulsen	Delegeret	
	Pia Hartmann Haandbæk	Delegeret	
	Lars Henning Hansen	Delegeret	
	Jan Overgaard Gregersen	Delegeret	
	Henrik Lefevre Stilling	Delegeret	
	Egon Nykjær	Delegeret	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Delegeret	
	Hardy Høll Nielsen	Delegeret	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
	Kim Hauborg	Delegeret	
	Dan Holmgaard Rasmussen	Delegeret	
	Gert Suhr Hansen	Delegeret	
	Henrik Rode Fausing	Delegeret	
	Ole Philipsen	Delegeret	
	Daniel Isak Dallerup	Delegeret	
	John Karlsson	Delegeret	
	Jon Olsen	Delegeret	
	Amanda Irina Larsen	Delegeret	
	Peter Poulsen	Medlem	
FH – Erhvervssygdomsudvalgs Referencegruppe			
FH – EU Arbejdsmiljøudvalg	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
FH – EU- og Internationalt Udvalg – EUI	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	31/12/2022
	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	31/12/2022
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/03/2022
FH – FIU	Morten Birger Madsen	Medlem	
	Lene Boholm	Suppleant	
	Ulrik Rasmussen	Medlem	31/10/2021
	Majken B. Kidmose	Medlem	
FH – Fonden – Repræsentantskabet			
FH – Forretningsudvalget	Claus Jensen	Medlem	
FH – Fædrebarsel	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
FH – Hovedbestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
	René Nielsen	Medlem	
	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
FH – Kongres 2022	Claus Jensen	Delegeret	
	René Nielsen	Delegeret	
	John Larsen	Delegeret	
	Keld Bækkelund Hansen	Delegeret	
	Kasper Palm	Delegeret	
	Majken B. Kidmose	Delegeret	
	Peter Poulsen	Delegeret	
	Pia Hartmann Haandbæk	Delegeret	
	Lars Henning Hansen	Delegeret	
	Jan Overgaard Gregersen	Delegeret	
	Egon Nykjær	Delegeret	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Delegeret	
	Ole Madsen	Delegeret	
	John Karlsson	Delegeret	
	Thomas Møldrup Black	Delegeret	
	Henrik Rode Fausing	Delegeret	
	Daniel Isak Dallerup	Delegeret	
	Hardy Høll Nielsen	Delegeret	
	Kim Hauborg	Delegeret	
	Dan Holmgaard Rasmussen	Delegeret	
	Ole Madsen	Delegeret	
	Gert Suhr Hansen	Delegeret	
	Henrik Nipper	Delegeret	
	Carl Emil Lind Christensen	Delegeret	
FH – kongresprojekt – arbejdsgruppen	Jonas Sig Larsen	Medlem	31/10/2022
Arbejdsmarkedets udvikling og organiseringen af lønmodtagerne	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
FH – kongresprojekt 2022, arbejdsgruppen	René Nielsen	Medlem	31/10/2022
	Jonas Sig Larsen	Medlem	31/10/2022
	Thomas Søby	Medlem	17/01/2022
FH – kongresprojekt 2022, embedsmandsgruppen	Jonas Sig Larsen	Medlem	31/10/2022
	Thomas Søby	Medlem	17/01/2022
FH – Kønsopdelt arbejdsmarked og ligeløn	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
FH – OK-indsats	Hanne Ahrensboell	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
FH – OK-teknikergruppe	Henrik William Olsen	Medlem	
	Erik Bjørsted	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
FH – pensionsgruppe – forberedelse i forhold til kommission om tilbagetrækning og nedslidning	Erik Bjørsted	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
FH – Plus Strategiudviklingsgruppen	Carl Kain Mahler	Medlem	
FH – Referencegruppe om den offentlige sektors rammevilkår af 16/1-2016	René Nielsen	Medlem	
FH – teknisk arbejdsgruppe om annullationssøgsmål om EU- mindsteløn	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
FH – Udvalg for Organisationsudvikling	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Henrik William Olsen	Suppleant	
FH – Udvalg for Uddannelse og Kompetenceudvikling (UK)	Kasper Palm	Medlem	
	Stefan Høegholm Lezuik	Medlem	31/10/2023
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
	Fatima Hachem Ladefoged	Medlem	01/12/2022
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	30/11/2022
	Pernille Birch	Suppleant	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Suppleant	11/01/2021
	René Nielsen	Medlem	08/03/2022
FH – Udvalg for Udvikling af den Offentlige Sektor			
FH – Udvalg om Beskæftigelse, Erhverv, Socialpolitik og Integrationspolitik, BESI (ændret til VVB)	Torben Poulsen	Politisk Ansvarlig	30/09/2020
	David Hedegaard Andersen	Medlem	31/12/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	01/01/2023
FH – Ungdom	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Mikkel Munk Festersen	Medlem	31/05/2022
	Jacob Fog-Petersen	Medlem	30/09/2020
	Henrik William Olsen	Medlem	31/10/2020
	Erik Bjørsted	Medlem	31/12/2022
FH – Økonomi- og Velfærdsudvalg – ØVU	René Nielsen	Medlem	31/12/2022
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	31/12/2022
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
	Claus Jensen	Medlem	
FH/DA Forhandlingsudvalget	John Larsen	Medlem	
FH's lønudvalg	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
FO – Sygdomsramte erhvervsaktive borgere			
Folk & Sikkerhed, præsidiat	Claus Jensen	Medlem	
Folkeferie	Torben Poulsen	Medlem	
	Per Påskesen	Medlem	31/12/2020
Fonden af 1959	Claus Jensen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	
Fonden for Entreprenørskab	Torben Poulsen	Medlem	30/09/2020
	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Claus Jensen	Medlem	29/04/2020
Fonden for Retfærdig Omstilling, indstillingsudvalget	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
Fonden Peder Skram – repræsentantskabet	Claus Jensen	Medlem	
Forbrugsforeningen – Repræsentantskabet	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
Forbundets Arbejdsmarkedsudvalg	John Larsen	Formand	
	David Hedegaard Andersen	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets Fagretlige udvalg	Niels Kaare Eriksen	Medlem	
	Katrine Rosenkrantz	Medlem	
	Holm Nielsen		
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Jesper Falkenberg Clausen	Medlem	
	John Karlsson	Medlem	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	
	Kent Madsen	Medlem	
	Jan Kraft Henriksen	Medlem	
	John Aalykke Møller	Medlem	
	Daniel Isak Dallerup	Medlem	
	Rasmus Werner Olsen	Medlem	
	Steen Jørgensen	Medlem	22/03/2022
	Lars Mathiasen Bjørnhardt	Medlem	22/03/2022
	Steen Jørgensen	Medlem	01/11/2021
	Daniel Dallerup	Medlem	01/11/2020
	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem	01/11/2020
	Helge Albertsen	Medlem	31/10/2020
	Klaus Juul Poulsen	Medlem	31/10/2020
	Torben Poulsen	Formand	14/09/2020
	Mads Axeltoft Engelbrecht	Medlem	29/02/2020
	Mathias Würtzenfeld	Medlem	29/02/2020
	Keld Bækkelund Hansen	Formand	
	Peter Faber	Medlem	
	Erik Rasmussen	Medlem	
	Michael Antonsen	Medlem	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
	Miguel David Alonso Rosenqvist	Medlem	
	Jan Helbo	Medlem	
	Jakob Lentz Madsen	Medlem	
	Per Andersen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Hans Christian Lund	Medlem	
	Henrik Nipper	Medlem	
	Mick Zimmermann	Medlem	
	Alisa Glavind-Kristensen	Medlem	
	Per Engelbrecht Kromann	Medlem	
	Jon Olsen	Medlem	
	Brian Andersen	Medlem	
	Jan Lorentzen	Medlem	
	Jesper Olesen	Medlem	
	John Karlsson	Medlem	
	Gert Suhr Hansen	Medlem	
	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem	
	Tommy Dalgaard Nielsen	Medlem	
	Christian Homaa Petersen	Medlem	
	Bjarne Michael Bach Madsen	Medlem	
	Brean Jensen	Medlem	
	Claus Jørgen Madsen	Medlem	
	Martin Sørensen	Medlem	
	Palle Langkjær	Medlem	
	Ole Mølgaard Andersen	Medlem	
	Ole Madsen	Medlem	
	Klaus Dahl Christensen	Medlem	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	
	Michael Christensen	Medlem	
	Torben Gadegaard	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets Forretningsudvalg	Karsten Holmstrøm Nielsen	Medlem	
	Erik Bjerre Kristensen	Medlem	31/12/2023
	Dan Mikkelsen	Medlem	23/03/2023
	Jan Andersen	Medlem	10/03/2023
	John Rasmussen	Medlem	31/01/2023
	Frank Grevelund	Medlem	15/01/2023
	Allan Thomsen	Medlem	30/11/2022
	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
	Helle Matthies Øland	Medlem	31/05/2022
	Casper Niclas Bøgelund Moser	Medlem	01/05/2022
	Ole Østergård Madsen	Medlem	31/01/2022
	Christine	Medlem	04/02/2021
	Christensen Rosenkjær		
	Kurt Kjemtrup Carlsen	Medlem	31/12/2020
	Carsten Dyring Nielsen	Medlem	31/08/2020
	Helge Albertsen	Medlem	21/08/2020
	Jesper Christensen	Medlem	07/07/2020
	Henrik Rode Fausing	Medlem	15/01/2020
	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Tilforordnet	
	Hanne Ahrensboell	Tilforordnet	
	Mikael Bay Hansen	Tilforordnet	
	Morten Birger Madsen	Tilforordnet	
Forbundets Hovedbestyrelse	Torben Poulsen	Medlem	14/09/2020
	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Amanda Irina Larsen	Medlem	
	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem	
	Casper Niclas Bøgelund Moser	Medlem	
	Christa Philipa Cerè	Medlem	
	Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem	
	Daniel Isak Dallerup	Medlem	
	Freddy Nymark Knecht	Medlem	
	Gert Suhr Hansen	Medlem	
	Hardy Høll Nielsen	Medlem	
	Henrik Nipper	Medlem	
	Henrik Rode Fausing	Medlem	
	Henrik Thyregod	Medlem	
	Jesper Olesen	Medlem	
	John Karlsson	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets IT ad hoc udvalg	John Rasmussen	Medlem	
	Jon Olsen	Medlem	
	Kim Hauborg	Medlem	
	Klaus Dahl Christensen	Medlem	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	
	Martin Sørensen	Medlem	
	Michael Christensen	Medlem	
	Mogens Jensen	Medlem	
	Ole Madsen	Medlem	
	Ole Philipsen	Medlem	
	Palle Langkjær	Medlem	
	Thomas Møldrup Black	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Tilforordnet	
	Morten Birger Madsen	Tilforordnet	
	Hanne Ahrensboell	Tilforordnet	
	Johan Moesgaard Andersen	Tilforordnet	
	Erik Bjerre Kristensen	Medlem	31/12/2023
	Carl Emil Lind Christensen	Medlem	31/03/2023
	Dan Mikkelsen	Medlem	23/03/2023
	Jesper Christensen	Medlem	04/01/2023
	Allan Thomsen	Medlem	30/11/2022
	John Schwartzbach	Medlem	26/10/2022
	Thomas Skriver Jensen	Medlem	06/02/2021
	Benny Bach Pedersen	Medlem	31/12/2020
	Svend Skov Jensen	Medlem	21/10/2020
	Torben Poulsen	Medlem	14/09/2020
	Helge Albertsen	Medlem	21/08/2020
	René Nielsen	Formand	
	John Larsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Thomas Blumensaadt Frederiksen	Medlem	
	Beata Rosenstadt Frøhlich	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Hanne Ahrensboell	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Søren Præst	Medlem	24/11/2023
	Lise Holm Brylle	Medlem	01/02/2023
	Torben Poulsen	Medlem	14/09/2020
Forbundets IT-udvalg (HK)	René Nielsen	Formand	
	Thomas Blumensaadt Frederiksen	Medlem	
	Anette Larsen	Medlem	
	Susanne Hjelmberg	Medlem	
	Brigitte Juul	Medlem	
	Liselotte Vitacius Buhl	Medlem	29/11/2023
	Søren Præst	Medlem	24/11/2023
	Dorthe Lautrup Lindhardt	Medlem	01/10/2021
	Rikke Høgh Darmer	Medlem	01/10/2021
	René Nielsen	Formand	
Forbundets IT-udvalg (politisk)	John Larsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Thomas Blumensaadt Frederiksen	Medlem	
	Beata Rosenstadt Frøhlich	Medlem	
	Hanne Ahrensboell	Medlem	
	Søren Præst	Medlem	24/11/2023
	Lise Holm Brylle	Medlem	01/02/2023

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets kongresudvalg 2024	Torben Poulsen	Formand	14/09/2020
	René Nielsen	Formand	
	Claus Jensen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	
	Henrik William Olsen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Hanne Ahrensboell	Medlem	
	Carl Kain Mahler	Sekretær	
Forbundets Lov- og Organisationsudvalg	René Nielsen	Formand	
	John Larsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Henrik William Olsen	Sekretær	
	Torben Poulsen	Medlem	14/09/2020
Forbundets Miljø- og Arbejdsskadeudvalg	Peter Bjørn Poulsen	Formand	
	Lone Dahlerup Bendtsen	Medlem	
	Winni Kielstrup Hansen	Medlem	
	Henning Brink Hansen	Medlem	
	Janne Hansen	Medlem	
	Steen Grube Hansen	Medlem	
	Ulrik Rasmussen	Medlem	
	Steen Nielsen	Medlem	
	Lars Krab Larsen	Medlem	
	Susanne Malling Ude Pedersen	Medlem	
	Steen Søger Mogensen	Medlem	
	Jack Lau Jørgensen	Medlem	
	Benny Blichfeldt Bach	Medlem	
	Anders Reiners	Medlem	
	Michael Hodde Bjerg Pedersen	Medlem	
	Hardy Høll Nielsen	Medlem	
	Sidsel Stoustrup	Medlem	
	Anita Pickardt Sebelius	Medlem	
	Kim Hauborg	Medlem	
	Mikkel Sørensen	Medlem	
	Corlis Matthesen Hansen	Medlem	
	Finn Haukjær	Medlem	
	Henrik Leonhard Jensen	Medlem	
	Lars Olsen	Medlem	
	Mogens Jensen	Medlem	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
	Torben Simoni Jørgensen	Medlem	
	Mette Dam Krarup	Medlem	
	Karl Johan Pedersen	Medlem	
	Jette Guldberg	Medlem	
	Torben Rasmussen	Medlem	
	Jesper Olesen	Medlem	06/09/2023
	Flemming Overby Pedersen	Medlem	02/06/2023
	Hanne Trebbien	Medlem	31/05/2023
	Jesper Christensen	Medlem	01/03/2023
	John Rasmussen	Medlem	01/03/2023
	Tommy Helsinghoff	Medlem	28/02/2023
	Thio Tyroll	Medlem	31/01/2023
	André Lau Nielsen	Medlem	31/01/2023
	Flemming Hansen	Medlem	31/03/2022
	Henrik Piepgrass	Medlem	31/03/2022

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets OK-gruppe	Claus Ebbe	Medlem	31/03/2022
	Benny Blichfeldt Bach	Medlem	31/03/2022
	Freddy Nymark Knecht	Medlem	07/03/2022
	Vagn Lynge Albertsen	Medlem	07/03/2022
	Willy Frank Jørgensen	Medlem	31/10/2021
	Jan Stourup	Medlem	09/06/2021
	Tonny Jensen	Medlem	08/03/2021
	Claus Andreassen	Medlem	08/03/2021
	Lars Jørgensen	Medlem	08/03/2021
	Svend Skov Jensen	Medlem	28/02/2021
	Steen Rugholm	Medlem	31/01/2021
	Lars Ørgaard Rasmussen	Medlem	31/12/2020
	Steen Allan Nielsen	Medlem	31/12/2020
	Lars Andersen	Medlem	03/12/2020
	Per Harms Johansen	Medlem	04/10/2020
	Kent Michael Hansen	Medlem	04/10/2020
	Hans Jørgen Petersen	Medlem	06/07/2020
	Jens-Christian Abildsten	Medlem	05/05/2020
	Claus Jensen	Medlem	
	René Nielsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	
	Morten Birger Madsen	Medlem	
	Hanne Ahrensboell	Medlem	
	Erik Bjørsted	Medlem	
	Finn Andersen	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
	Mads Rattenborg Hersboell	Medlem	31/05/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg	Majken B. Kidmose	Formand	
	Allan Christiansen	Medlem	
	Anders Knudsen	Medlem	
	Anders Reiners	Medlem	
	Barno Yngve Jensen	Medlem	
	Bo Frost-Larsen	Medlem	
	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem	
	Christa Philipa Cerè	Medlem	
	Hanne Ebbesen	Medlem	
	Henrik Holm Christensen	Medlem	
	Henrik Rode Fausing	Medlem	
	Jeana Jørgensen	Medlem	
	Jesper Thomas Mikkelsen	Medlem	
	John Erik Nielsen	Medlem	
	John Aalykke Møller	Medlem	
	Johni Christensen	Medlem	
	Jon Olsen	Medlem	
	Jørn Ole Pedersen	Medlem	
	Kasper Tommi Hess	Medlem	
	Kirsten Padfield	Medlem	
	Klaus Dahl Christensen	Medlem	
	Kurt Ejner Hansen	Medlem	
	Lars Olsen	Medlem	
	Lilian Vibeke Jensen	Medlem	
	Martin Oxholm	Medlem	
	Niels Thode Rasmussen	Medlem	
	Steen Søger Mogensen	Medlem	
	Torben Rasmussen	Medlem	
	Henrik William Olsen	Sekretær	
	Brian Emig	Medlem	01/10/2023
	Bo Walther Dreholt	Medlem	30/03/2023

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Forbundets Samarbejdsudvalg (personale)	Jesper Larsen	Medlem	28/03/2023
	Lars Krab Larsen	Medlem	10/03/2023
	Brian Andersen	Medlem	16/01/2023
	Mick Zimmermann	Medlem	01/11/2022
	Rene Holm Jørgensen	Medlem	31/07/2022
	Johanne Skriver Madsen	Medlem	07/02/2022
	Steen Grube Hansen	Medlem	01/01/2022
	Kent Madsen	Medlem	01/12/2021
	Michael Falck Jensen	Medlem	17/10/2021
	Palle Langkjær	Medlem	07/10/2021
	Adnan Nikontovic	Medlem	09/06/2021
	Gert Suhr Hansen	Medlem	05/02/2021
	Miguel David Alonso Rosenqvist	Medlem	31/01/2021
	Henrik Purtoft	Medlem	27/01/2021
	Lasse Hattesen Hangaard	Medlem	27/01/2021
	Frank Flindt	Medlem	06/01/2021
	Kent Hansen	Medlem	01/01/2021
	Lars Carsten Rasmussen	Medlem	31/12/2020
	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem	16/09/2020
	Morten Broe Pedersen	Medlem	07/09/2020
	Casper Niclas Bøgelund Moser	Medlem	01/09/2020
	Michael Møller Glimberg	Medlem	31/08/2020
	Kenneth Fendrich Christensen	Medlem	30/06/2020
	Rasmus Werner Olsen	Medlem	24/02/2020
	John Larsen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
	Anette Larsen	Medlem	
	Yustini Kadmaer	Medlem	
	Snedá Bach Jørgensen	Medlem	
	Kirsten Rasmussen	Medlem	
	Sarah Louise Pedersen	Medlem	
	Berit Larsen	Sekretær	
	Hanne Baungaard Dinesen	Medlem	30/06/2023
	Rikke Høgh Darmer	Medlem	31/03/2021
	Torben Poulsen	Formand	14/09/2020
	Anne Grethe Thygesen	Medlem	31/03/2020
Forbundets Seniorudvalg	Ejvind Johan Demuth Heinecke	Formand	
	Leon Klysner Sørensen	Medlem	
	Johannes Brøgger Kjøngerskov	Medlem	
	John Schmidt Jeppesen	Medlem	
	Mogens Christensen	Medlem	
	Knud-Erik Rasmussen	Medlem	
	Henrik William Olsen	Sekretær	
	Erik Jensen	Medlem	13/01/2023
	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Medlem	
Forbundets Skolestyrelse	John Larsen	Medlem	
	Majken B. Kidmose	Medlem	
	Morten Birger Madsen	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Torben Poulsen	Medlem	14/09/2020
	Kasper Palm	Formand	
Forbundets Uddannelsesudvalg	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
	Erling Jensen	Medlem	
	Fatima Hachem Ladefoged	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Henrik Purtoft	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
	Jan Hendriksen	Medlem	
	Palle Langkjær	Medlem	
	Andreas Sunding	Medlem	
	Henrik Riise	Medlem	
	Carl Emil Lind Christensen	Medlem	
	Thomas Møldrup Black	Medlem	
	Kim Hauborg	Medlem	
	Torben Gadegaard	Medlem	
	Brian Brun Østervig Andersen	Medlem	
	Michael Falck Jensen	Medlem	
	Anders Reiners	Medlem	
	Tommy Mejer Christensen	Medlem	
	Freddy Nymark Knecht	Medlem	
	Erik Møller Bendsen	Medlem	
	Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem	
	Claus Stavad	Medlem	
	Jesper Larsen	Medlem	
	Tommy Helsinghoff	Medlem	
	Poul Bang Jensen	Medlem	
	Jimmy Hjorth	Medlem	
	Kjeld Moestrup Jensen	Medlem	
	Jakob Højberg Holm	Medlem	
	Jens Sandahl	Medlem	
	Frank Banggaard Rasmussen	Medlem	
	Niels Lund	Medlem	
	Kasper Tommi Hess	Medlem	
	Jan Selmer Thomsen	Medlem	
	Bjarne Jensen	Medlem	
	Erik Bjerre Kristensen	Medlem	31/12/2023
	Robert Henning Larsson	Medlem	01/12/2023
	Stefan Høegholm Lezuik	Medlem	31/10/2023
	Heidi Bigum	Medlem	31/05/2023
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
	Jesper Lund	Medlem	31/12/2022
	Lars Håkonsen	Medlem	20/09/2022
	Heidi Bigum	Medlem	30/06/2022
	Jeppel Illum Fischer Hansen	Medlem	30/04/2022
	Lars Olsen	Medlem	07/10/2021
	Thomas Skriver Jensen	Medlem	31/08/2021
	Jane Winther Hougaard	Medlem	09/06/2021
	Jesper Christensen	Medlem	15/02/2021
	Henrik Frost Hansen	Medlem	26/01/2021
	Svend Skov Jensen	Medlem	30/11/2020
	Jonas Moltzau Gadegaard	Medlem	31/10/2020
	Peter Skov Sørensen	Medlem	30/09/2020
	Kristina Bitsch Kristensen	Medlem	30/09/2020
	Preben Madsen	Medlem	30/09/2020
	Kai Teglmann Bendixen	Medlem	23/09/2020
	John Jensen	Medlem	20/08/2020
	Arne Eskild Petersen	Medlem	10/08/2020
	Keld Wollbrink	Medlem	31/05/2020
Forbundets Ungdomsudvalg	Amanda Irina Larsen	Formand	
	Nadia Sofia Carstens	Forbundsansvarlig	
	Kristoffer George	Medlem	
	Wegelbye Manegway		
	Rasmus Trekær Eckhardt	Medlem	
	Cecilie Lopdrup Madsen	Medlem	
	Oliver Harder Nørgaard	Medlem	
	Mathias Dalsgaard Petersen	Medlem	
	Amel Kahric	Medlem	
	Mickel Bohn Larsen	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
	Emil Frederik Væhrens-Mygind	Medlem	
	Rasmus Lundin Kemp	Medlem	
	Helene Flensborg Glundholt	Svenderepræsentant	
	Anders Capton	Svenderepræsentant	
	Tommy Helsinghoff	Svenderepræsentant	
	Nadia Wolff Haugbølle Hansen	Svenderepræsentant	
	Ivy Camilla Klynge	Suppleant	
	Niels Rees Basnov	Suppleant	
	Mohamad Nael Bassem	Suppleant	
	Cecilie Agerskov Kristensen	Suppleant	
	Andreas Persson Bach	Suppleant	
	Frederik Enevoldsen	Forbundsansvarlig	30/11/2023
	Andreas Axel Mygind	Svenderepræsentant	05/11/2023
	Niels Rees Basnov	Medlem	04/11/2023
	Ivy Camilla Klynge	Medlem	04/11/2023
	Julius Philipson	Medlem	04/11/2023
	Helene Flensborg Glundholt	Medlem	04/11/2023
	Magnus Ask Hansen	Suppleant	04/11/2023
	Sebastian Holm Håkansson	Suppleant	04/11/2023
	Jimmi Elley Graversen	Suppleant	04/11/2023
	Casper Rask Thorstensen	Suppleant	04/11/2023
	Andreas Persson Bach	Suppleant	31/07/2023
	Carl Emil Lind Christensen	Formand	31/03/2023
	Amanda Irina Larsen	Medlem	31/03/2023
	Simon Torben Larsen	Svenderepræsentant	31/03/2023
	Helene Flensborg Glundholt	Suppleant	31/03/2023
	Rasmus Hald	Medlem	05/11/2022
	Helene Flensborg Glundholt	Medlem	05/11/2022
	Simon Rysgaard Jensby	Medlem	05/11/2022
	Jimmi Elley Graversen	Medlem	05/11/2022
	Mathias Bue Stenz	Medlem	05/11/2022
	Tobias Edelberg Axelsen	Medlem	05/11/2022
	Kristoffer Dyrvig Brandt	Medlem	05/11/2022
	Rasmus Trekær Eckhardt	Suppleant	05/11/2022
	Oliver Harder Nørgaard	Suppleant	05/11/2022
	Julius Philipson	Suppleant	05/11/2022
	Stig Vig Atkins	Suppleant	05/11/2022
	Mikkel Munk Festersen	Forbundsansvarlig	31/05/2022
	Camilla Skree Sommer	Svenderepræsentant	20/04/2022
	Andreas Axel Mygind	Medlem	13/11/2021
	Reddy Juel Nielsen	Medlem	13/11/2021
	Magnus Ask Hansen	Medlem	13/11/2021
	Laura Sixhøj	Medlem	13/11/2021
	Victor Storm Mortensen	Suppleant	13/11/2021
	Kasper Emil Andersen	Medlem	29/09/2021
	Helene Flensborg Glundholt	Suppleant	29/09/2021
	Amanda Hulehøj	Medlem	17/08/2021
	Helgren Jensen		
	Rasmus Hald	Suppleant	17/08/2021
	Katja Lundorf Thrane-Birch	Medlem	18/05/2021
	Tobias Edelberg Axelsen	Suppleant	18/05/2021
	Camilla Skree Sommer	Svenderepræsentant	12/04/2021
	Steen Rugholm	Svenderepræsentant	10/02/2021
	Thomas Skriver Jensen	Formand	06/02/2021
	Christian Bohart	Medlem	06/02/2021
	Mathias Vagn Karstensen	Medlem	06/02/2021
	Tobias Edelberg Axelsen	Medlem	06/02/2021
	Jonas Toke Brix	Medlem	06/02/2021
	Elias Laine	Medlem	06/02/2021
	Magnus Hald Jensen	Suppleant	06/02/2021
	Katja Lundorf Thrane-Birch	Suppleant	06/02/2021

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
	Rune Lütken Meland-Brix	Suppleant	06/02/2021
	Mikkel Lynggaard Jensen	Suppleant	06/02/2021
	Tim Abild	Svenderepræsentant	25/01/2021
	Henrik William Olsen	Forbundsansvarlig	31/10/2020
	Mikkel Munk Festeren	Svenderepræsentant	31/10/2020
	Jacob Fog-Petersen	Forbundsansvarlig	30/09/2020
	Mads Rasmus Pedersen	Svenderepræsentant	30/06/2020
	Christine Christensen Rosenkjær	Svenderepræsentant	11/06/2020
	Oliver Storgaard	Suppleant	21/02/2020
FORCE – inst. Certificeringskomité	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
Foreningen Norden, ambassadør	Claus Jensen	Medlem	
Forhandlingsforum for Tele	Keld Bækkelund Hansen	Formand	
	Mick Zimmermann	Medlem	
	Michael Antonsen	Medlem	
	Ole Mølgaard Andersen	Medlem	
	Lars Jørgensen	Medlem	
	Kenneth Petersen Bonnichsen	Medlem	
	Casper Niclas Bøgelund Moser	Medlem	30/11/2023
	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
	Carsten Dyring Nielsen	Medlem	31/08/2020
Forhandlingsfællesskabet – Bestyrelse	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Suppleant	
Forhandlingsfællesskabet – Bestyrelsens Sekretariatsudvalg	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
Forhandlingsfællesskabet – Forhandlingsudvalg	Keld Bækkelund Hansen	Suppleant	
Forhandlingsfællesskabet – Repræsentantskab	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Lars Andersen	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
Forskningsalliancen, arbejdsgruppen	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Forskningsalliancen, styregruppe	Mikael Bay Hansen	Medlem	
Forsvarets Materielnævn	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Fuldmagtshavere, bank m.v.	Claus Jensen	Formand	
	René Nielsen	Næstformand	
	John Larsen	Hovedkasserer	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Beata Rosenstadt Frøhlich	Medlem	
	Lise Holm Brylle	Medlem	20/03/2023
	Torben Poulsen	Hovedkasserer	14/09/2020
Fællesklagenævnet ALKA/Metal vedr. F-U-forsikring	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
Fællessekretariatet – Det Paritetiske Udvalg, prissætning (PU Rørudvalg)	Michael de Fries Jensen	Medlem	
Fællessekretariatet – PU Østjylland, opmålerordningen	Per Engelbrecht Kromann	Medlem	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Hans Christian Lund	Medlem	
	Jan Andersen	Medlem	10/03/2023
Fællessekretariatet med Blik & Rør	Keld Bækkelund Hansen	Næstformand	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
Fællesudvalget – Dansk Maskinhandlerforening	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
Følgegruppe for Teknologirådet	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Følgegruppe Kommissionens hvidbog om udenlandske subsidier	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	01/07/2021

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Følgegruppen for 2021-retningslinjer (under Erhvervsministeriet)	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Følgegruppen til Artic Economic Council	Claus Jensen	Medlem	01/01/2020
	Johan Moesgaard Andersen	Suppleant	01/01/2020
GIMK – Grafisk Kartel – HB	Michael Antonsen	Medlem	
GIMK Miljøudvalg	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
GPAI – Global styregruppe for teknologi under OECD	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Grænseudvalg – 3F	René Nielsen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
Grænseudvalg – Blik & Rør	René Nielsen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
Grænseudvalg – Dansk El-Forbund	René Nielsen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
Grænseudvalg – Ledernes Hovedorganisation	René Nielsen	Medlem	
	Kasper Palm	Medlem	
Grænseudvalg – Teknisk Landsforbund	René Nielsen	Forbundsansvarlig	
	Kasper Palm	Medlem	
Grøn Varme Alliance	Sara Lützen	Medlem	31/12/2022
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Grønt Erhvervsforum	Claus Jensen	Medlem	
Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd	Ole Philipsen	Formand	
Handelsområdets Koordinationsudvalg – Bestyrelse	Erik Rasmussen	Medlem	
Handelspolitisk Forum	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Handelspolitisk specialudvalg	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Helbredsnet for Søfarten	Ole Philipsen	Medlem	
IN Norden – CPC	Michael Antonsen	Medlem	
IN's Miljønetværk	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
IndustriAll Equal Opportunity	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
IndustriAll Equal Opportunity	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
IndustriAll Europe	Claus Jensen	Næstformand	
IndustriAll Europe – Arbejdsgruppe vedr. forsvarsmateriel	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
IndustriAll Europe – CEEMET, arbejdsgruppen social dialog	Erik Bjørsted	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
	Brahim El Khattoti	Medlem	31/03/2020
IndustriAll Europe – CPC	Michael Antonsen	Suppleant	
IndustriAll Europe – Eksekutivkomiteen	Claus Jensen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Suppleant	
IndustriAll Europe – IKT-udvalget	Simon Klinzing Nielsen	Suppleant	21/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Suppleant	01/03/2022
	Pernille Birch	Suppleant	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Suppleant	11/01/2021
IndustriAll Europe – Industrial Policy Summer College (1 gang årligt)	Brahim El Khattoti	Medlem	01/04/2020
IndustriAll Europe – Industripolitisk arbejdsgruppe	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	31/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/03/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Brahim El Khattoti	Medlem	31/03/2020
IndustriAll Europe – Industripolitisk udvalg	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	31/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/03/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Brahim El Khattoti	Medlem	31/03/2020
IndustriAll Europe – Kongres	Claus Jensen	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
IndustriAll Europe – Offshore Energy	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	01/02/2022
	Jan Toft Rasmussen	Formand	
IndustriAll Europe – Social Dialog – skibsværfter	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	
IndustriAll Europe – Staff Networking Komité	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
IndustriALL Europe – Styrekomité	Claus Jensen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Suppleant	
IndustriAll Europe-Skibsværftsgruppen	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	
IndustriAll Europe, Basic Materials – chemicals, rubber, glass, paper, cement	Erik Bjørsted	Medlem	
	Thomas Søby	Suppleant	01/02/2022
	Brahim El Khattoti	Suppleant	31/03/2020
IndustriAll Europe: Energy – electricity, oil, gas, coal mining, wind and solar power	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Thomas Søby	Suppleant	
	Brahim El Khattoti	Suppleant	
IndustriAll Global – IKT-udvalget	Simon Klinzing Nielsen	Suppleant	31/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Suppleant	01/03/2022
	Pernille Birch	Suppleant	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Suppleant	11/01/2021
IndustriAll Global – Kongres	Claus Jensen	Medlem	01/02/2022
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
IndustriAll Global – Shipbuilding-Shipbreaking	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	
IndustriAll Global – Udvalg om frihandel	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
Industrianställda i Norden	Kasper Palm	Medlem	31/12/2023
Industrianställda i Norden – IN styrelsen	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	
Industrianställda i Norden – IN – HRDD-arbejdsgruppe	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Claus Jensen	Formand	
Industrianställda i Norden – IN styrelsen	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	
	Pernille Birch	Medlem	
	Henrik Aarestrup	Medlem	
	Brahim El Khattoti	Medlem	
Industrianställda i Norden – IN, koordinationssudvalget	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	01/04/2020
	Claus Jensen	Medlem	
Industrianställda i Norden – IN, Nordisk Forum	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	01/03/2022
	Mikael Bay Hansen	Medlem	
Industriens Fond, bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	01/10/2021
Industriens Kompetence- og Udviklingsfond, IKUF – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
Industriens Pension Holding A/S – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	11/01/2021
	Claus Jensen	Medlem	
	Claus Jensen	Medlem	
	René Nielsen	Suppleant	
Industriens Uddannelser – Bestyrelsen	Kasper Palm	Næstformand	01/02/2022
Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond, IUS – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	
InnovationsFonden	Claus Jensen	Medlem	
Interforcekomiteen	Claus Jensen	Medlem	
ISO 45001 DS Komite	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
ITF's Fair Practice Steering Group	Ole Philipsen	Medlem	
ITF's Fair Practice Committee (Danmarks repræsentant)	Ole Philipsen	Delegeret	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
ITF's Off Shore Task Force (Danmarks repræsentant)	Ole Philipsen	Formand	
Klimadialogforum	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	01/03/2022
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Klimapartnerskab – Advisory Board	Claus Jensen	Medlem	
Kontaktudvalg med Dansk Ishockey Union	Carl Kain Mahler	Medlem	
Kontaktudvalget for europæisk vækst og beskæftigelse	Claus Jensen	Medlem	
	Johan Moesgaard Andersen	Suppleant	
Koordinationsgruppen for FIU Ligestilling	Pia Hartmann Haandbæk	Formand	
	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Formand	31/12/2021
Københavns Forskerpark Symbion, bestyrelsen	Mikael Bay Hansen	Medlem	
LG – repræsentantskabet	Claus Jensen	Medlem	
Mainstreamingsnetværk – tværfaglige fora	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
Metal- og maskinbranchens arbejdsmiljøudvalg	Ulla Brund Jensen	Medlem	
Metalindustriens Lærlingeudvalgs Jubilæumslegat	Kasper Palm	Medlem	
	Erling Jensen	Medlem	
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
Metals Arbejdsmiljøgruppe	René Nielsen	Formand	
	Marianne Feltmann	Medlem	
	Tonny Lund Jensen	Medlem	
	Mette Ehlers Fuglsang	Medlem	
	Janni Wester-Andersen	Medlem	
	Berit Larsen	Medlem	
	Henrik Strassmann	Medlem	
	Henrik William Olsen	Medlem	
	Kirsten Rasmussen	Medlem	
	Stephan Erik Andersen	Medlem	
	Lars Dinesen	Medlem	30/04/2023
	Henrik Jacoby	Medlem	30/11/2022
	Annette Lissie Nielsen	Medlem	02/05/2022
	Dorte Overby Pedersen	Medlem	06/04/2022
	Lena Hagger Jensen	Medlem	31/07/2021
	Pernille Sophia Jensen	Sekretær	02/09/2020
	Mark Alexander Glob-Toftsø	Medlem	02/06/2020
Metals sangkor	Carl Kain Mahler	Medlem	
MI Udvalget	Kasper Palm	Formand	
	Erling Jensen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Peter Faber	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
	Mikkel Munk Festersen	Medlem	31/05/2022
	Svend Skov Jensen	Medlem	31/12/2020
	Jonas Moltzau Gadegaard	Medlem	31/10/2020
Museum Kolding	Henrik William Olsen	Medlem	
Mænds sundhed – tværfaglig fora	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
NEKST-følgegruppe, den nationale energikrisestab	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
NOFS Expert Referens Gruppe	Ida Skiaker Knudsen	Formand	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	25/09/2023

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Nordic IN Youth Group	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Mikkel Munk Festeren	Medlem	31/05/2022
	Henrik William Olsen	Medlem	31/10/2020
	Jacob Fog-Petersen	Medlem	30/09/2020
NTF – Jernbanesektion og civilflysektion (Nordisk Transport Federation)	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
NTF (Nordisk Transport Federation) – Bestyrelse	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
Nørreport/Unge under uddannelse	Majken B. Kidmose	Politisk Ansvarlig	
	Nadia Sofia Carstens	Medlem	
	Frederik Enevoldsen	Medlem	30/11/2023
	Frederik Enevoldsen	Medlem	30/11/2023
	Mikkel Munk Festeren	Medlem	31/05/2022
	Henrik William Olsen	Medlem	31/10/2020
	Jacob Fog-Petersen	Medlem	30/09/2020
OAo – EU-udvalg	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
OAo – Fagnet – Styregruppe for Faglig Håndbog	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
OAo:Forsvar	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
OAo-FU – Forretningsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
OAo-K – Kommunalt Forhandlingsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
OAo-K MED sekretariatsudvalg	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
OAo-S – Repræsentantskab (Offentligt Ansattes Organisationer)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
OAo-S – Statsligt Forhandlingsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
OAo-S – Statsligt Sekretariatsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)	Michael de Fries Jensen	Medlem	
OAo-S – Statsligt Sekretariatsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
Odense Havn A/S – bestyrelsen Offshore partssamarbejde Offshore Sikkerhedsrådet	Claus Jensen	Medlem	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
	Ole Philipsen	Medlem	
	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
	Ulla Brund Jensen	Suppleant	
Offshore Sikkerhedsrådets Arbejdsgruppe	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
OGD training Group	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
Overenskomstnævnet af 1939	Claus Jensen	Medlem	
Overvågningsudvalg for Fonden for Retfærdig Omstilling	Sara Lützen	Medlem	
	Simon Klinzing Nielsen	Suppleant	31/12/2023
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	02/01/2023
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/03/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Overvågningsudvalget for Strukturfondsprogrammerne 2021-2027	Sara Lützen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Suppleant	
PensionDanmark – Branchebestyrelse for organisationsansatte	Carl Kain Mahler	Medlem	
PensionDanmark – Branchebestyrelsen for Byggeri	Peter Faber	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
PensionDanmark	Erik Rasmussen	Medlem	
– Branchebestyrelsen for Det Grønne Område			
Post- og Telepersonalets Understøttelsesforening (PTU)	Michael Antonsen	Medlem	
PSI-Danmark	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
– Koordinationsudvalget			
Referencegruppe for industripolitik – EU-specialudv. for konkurrenceevne, vækst og forbrugerspørgsmål	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Regeringens digitaliseringspartnerskab (Finansministeriet)	Claus Jensen	Medlem	01/10/2021
Regeringens genstartsteam, dansk eksport	Claus Jensen	Medlem	08/03/2021
Regeringens genstartsteam, Det Blå Danmark	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
Regeringens genstartsteam, Produktionsvirksomheder og grøn teknologi	Claus Jensen	Medlem	08/03/2021
Regeringens genstartsteam, Små og mellemstore virksomheder	Mikael Bay Hansen	Medlem	01/06/2022
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Pernille Birch	Medlem	11/01/2021
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
Regeringens klimapartnerskab for luftfart			
REU – Rådet for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser	Kasper Palm	Medlem	
	Stefan Høegholm Lezuik	Medlem	31/10/2023
	Trine Jette Rasmussen	Suppleant	31/12/2022
Revisionsudvalget for kræftfremkaldende stoffer	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
Revisorer – HB-valgte	Lars Henning Hansen	Medlem	
Revisorer – kongresvalgte	Jørn Larsen	Medlem	
	Poul Bang Jensen	Medlem	
	Sara Lützen	Medlem	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	
RIPU Bornholm – Regionale industripolitiske udvalg	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	06/01/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
RIPU Fyn – regionale industripolitiske udvalg	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
	Thomas Søby	Medlem	06/01/2022
RIPU Hovedstaden – regionale industripolitiske udvalg	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jon Olsen	Medlem	
	Allan Thomsen	Medlem	16/11/2022
RIPU Midt Vest – regionale industripolitiske udvalg	Egon Nykjær	Medlem	
	Katrine Thornfeldt Sørensen	Medlem	31/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/06/2021
	Helge Albertsen	Medlem	31/12/2020
	Henrik Aarestrup	Medlem	01/04/2020
RIPU Nordjylland – regionale industripolitiske udvalg	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	John Karlsson	Medlem	
	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	31/12/2023
	Erik Bjerre Kristensen	Medlem	31/12/2023
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/03/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
	Brahim El Khattoti	Medlem	31/03/2020
RIPU Sjælland – regionale Industripolitiske udvalg	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Gert Suhr Hansen	Medlem	
	Simon Klinzing Nielsen	Medlem	31/12/2023
	Jesper Christensen	Medlem	31/12/2022
	Astrid Bisgaard Schmidt	Medlem	01/03/2022
	Mads Axeltoft Engelbrecht	Medlem	01/03/2020

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
RIPU Sydjylland – regionale industripolitiske udvalg	Erling Jensen	Medlem	
	Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem	
	Kim Hauborg	Medlem	
RIPU Østjylland – regionale industripolitiske udvalg	Sara Lützen	Medlem	
	Palle Langkjær	Medlem	
	Daniel Isak Dallerup	Medlem	
	Katrine Rosenkrantz	Medlem	06/01/2022
	Holm Nielsen		
	Pernille Birch	Medlem	01/10/2021
Rønne Havn A/S – Bestyrelse	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Ole Philipsen	Medlem	
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
Rådet for Dansk Luftfart	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
Rådet for Dansk Luftfart – arbejdsgruppen	Henrik Nipper	Medlem	
Rådet for Sikker Trafik	Carl Kain Mahler	Medlem	
Rådet for SMV:Digital	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
Rådgivende gruppe for dansk forsvarsindustri	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	
Rådgivende udvalg for økonomisk statistik	Erik Bjørsted	Medlem	
SAMAK – Nordisk Samarbejdskomité	Claus Jensen	Medlem	
SAMGO – Samarbejdsforum for det Grønne Område	Peter Faber	Medlem	
Sammen om Metal Sundhed – Tværfagligt	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
Sampension – Kontaktudvalget for regioner og kommuner	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
Sampension – Kontaktudvalget for statsansatte	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Ole Rosschou	Medlem	30/09/2022
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
SamPension – Kundegruppebestyrelsen for Statsansatte			
SamPension Administrationsselskab – Bestyrelsen	René Nielsen	Medlem	
SamPension KP Livsforsikring – Repræsentantskabet	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Peter Faber	Medlem	
	Michael de Fries Jensen	Medlem	
	Lars Andersen	Medlem	
	Jacob Christian	Medlem	
	Fabio Ringgaard		
	Ida Skiaker Knudsen	Suppleant	
	Ole Rosschou	Suppleant	30/09/2022
SamPension KP livsforsikring – Bestyrelsen	Michael de Fries Jensen	Suppleant	22/04/2022
	René Nielsen	Medlem	
Skibsfartsnævnet	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
Skibstilsynsnævnet	Ole Philipsen	Medlem	
SMV-Board	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	01/03/2022
	Mikael Bay Hansen	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Emil Gabriel Drevsfeldt Nielsen	Medlem	
Specialudvalget for digitalisering	Sara Lützen	Suppleant	
	Sara Lützen	Medlem	
	Claus Jensen	Medlem	
Storebæltskomiteen			
Sund & Bælt Holding A/S – bestyrelsen	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
Svejsepassekretariatet – styregruppen (SP)			
Sydporten P/S	Claus Jensen	Formand	
	Torben Poulsen	Medlem	
	John Larsen	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
Søfartens Bibliotek	Beata Rosenstadt Frøhlich	Medlem	
	Lise Holm Brylle	Medlem	01/02/2023
	Ole Philipsen	Formand	
	Ole Philipsen	Næstformand	
	Ole Philipsen	Politisk Ansvarlig	
Søfartens Ferieboliger	Ole Philipsen	Politisk Ansvarlig	
Sølovsudvalget	Ole Philipsen	Politisk Ansvarlig	
Sølvrådet ved Kolding Hus Museum	Henrik William Olsen	Medlem	
Teater-, Event- og AV-teknikeruddannelsens Faglige Udvalg	Annette Sloth Odgaard	Medlem	30/11/2020
	Erling Jensen	Formand	
Teknisk arbejdsgruppe om mangel på arbejdskraft	Erik Bjørsted	Medlem	
Teknologipagt Rådet	Johan Moesgaard Andersen	Medlem	01/02/2022
	Thomas Søby	Medlem	01/02/2022
	Claus Jensen	Medlem	31/12/2022
Teknologirådet, repræsentantskabet	Sara Lützen	Medlem	
Teknologisk Institut – Bestyrelsen	Emil Gabriel Drejsfeldt Nielsen	Medlem	01/02/2022
	Pernille Birch	Medlem	01/03/2021
	Henrik Aarestrup	Medlem	11/01/2021
	Mikael Bay Hansen	Formand	
	Mikael Bay Hansen	Medlem	25/04/2023
Teknologisk Institut – Repræsentantskabet	Mikael Bay Hansen	Medlem	
TEKSAM	Peter Bjørn Poulsen	Medlem	
Timandsudvalget	René Nielsen	Formand	
	Egon Nykjær	Medlem	
	Jan Overgaard Gregersen	Medlem	
	Lars Henning Hansen	Medlem	
	Henrik Lefevre Stilling	Medlem	
	Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Peter Faber	Sekretær	
	Allan Thomsen	Medlem	01/11/2022
	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
Trainee-ordningen	Sara Lützen	Medlem	
Transportøkonomisk Forening, TØF	Sara Lützen	Medlem	
Tænketanken Europa – Bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
Uddannelsesrådet for Maritime Uddannelser	Ole Philipsen	Medlem	
Uddannelsesudvalget for Diplom i Erhvervspædagogik	Stefan Høegholm Lezuik	Medlem	31/10/2023
Udviklingsudvalg for Svejs og Skibsbygning	Trine Jette Rasmussen	Medlem	31/12/2022
	Torben Andresen Lindhardt	Medlem	
UG 1 – Industri og værktøjsteknik	Torben Andresen Lindhardt	Politisk Ansvarlig	
	Sune Andersen	Medlem	
	Magnus Juul Nordstrøm	Medlem	
	Bjarne Jensen	Medlem	
	Kai Teglmann Bendixen	Medlem	31/08/2022
UG 2 – Smede og svejseteknik	Torben Andresen Lindhardt	Politisk Ansvarlig	
	Harald Fjordby Knudsen	Medlem	
	Lars Johansen	Medlem	
	Finn Riisbøll	Medlem	
	Christian Stouby Strøm	Medlem	30/06/2022
UG 3 – Mekanikerområdet	Erling Jensen	Politisk Ansvarlig	
	Sandro Michael Savi Anthony	Medlem	
	Henrik Nipper	Medlem	
	Jørgen Nielsen	Medlem	
	Flemming Hjort Mikkelsen	Medlem	16/03/2023
UG 4 – Automatik og elektronik	Willy Frank Jørgensen	Medlem	30/06/2021
	Torben Andresen Lindhardt	Politisk Ansvarlig	
	Jan Bertelsen	Medlem	
	Henrik Valentin Jensen	Medlem	

Udvalg	Navn	Hverv	Udtrådt den
UG 5 – Kommunikations- og informationsteknologi	Thomas Christensen	Medlem	
	Trine Jette Rasmussen	Politisk Ansvarlig	31/12/2022
	Fatima Hachem Ladefoged	Politisk Ansvarlig	
	Torben Werner Hansen	Medlem	
	Nicolai Bjerregaard Kornum	Medlem	
	Peter Carøe	Medlem	
UG 6 – Guld- og sølvsmedeteknik	Trine Jette Rasmussen	Forbundsansvarlig	31/12/2022
	Jørgen Hasselgren	Medlem	14/05/2020
	Fatima Hachem Ladefoged	Forbundsansvarlig	
	Anette Sjøgren Hendriksen	Medlem	
	Per Johannes Dirksen	Medlem	
	Kenneth Højland Pedersen	Medlem	31/10/2023
UG 7 – Det Maritime område	Trine Jette Rasmussen	Forbundsansvarlig	31/12/2022
	Torben Andresen Lindhardt	Forbundsansvarlig	31/05/2022
	Flemming Andersen	Medlem	31/12/2021
	Steen Søger Mogensen	Medlem	16/09/2021
	Torben Andresen Lindhardt	Politisk Ansvarlig	
	Klaus Lambrecht Holm	Medlem	
UHT-fonden – Bestyrelse – Udviklingsfonden for Regionale/ Kommunale Håndværkere	Ture Malthé Møller	Medlem	
	Nicolai Dyrup Pedersen	Medlem	01/12/2023
	Keld Bækkelund Hansen	Næstformand	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem	
	Ida Skiaker Knudsen	Medlem	
U-landssekretariatets bestyrelse	René Nielsen	Medlem	
UNI Europa	Michael Antonsen	Medlem	
UNI Europa Executive Committee	Michael Antonsen	Medlem	
UNI Europa ICTS Committee	Michael Antonsen	Medlem	
UNI Europa Women	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
UNI Europa Women	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
UNI Global	Michael Antonsen	Medlem	
UNI Norden	Michael Antonsen	Medlem	
UNI Norden Kvinder	Pia Hartmann Haandbæk	Medlem	
	Anne Lise Hulgaard Nyegaard	Medlem	31/12/2021
UNI Nordic ICTS Steering Group	Michael Antonsen	Sekretær	
UNI World Executive Committee	Michael Antonsen	Medlem	
Vestjysk Bank, bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	07/03/2022
VEU-rådet	Kasper Palm	Medlem	
Videncenter for Allergi	Jan Toft Rasmussen	Medlem	
Vækstteam Fyn	Claus Jensen	Formand	28/05/2021
With Fonden	Ole Philipsen	Formand	
Øresundsbro Konsortiet I/S – bestyrelsen	Claus Jensen	Medlem	
Øresundsmetro – eksekutivkomiteen	Claus Jensen	Medlem	





FORBUNDSUDVALGENE

Dansk Metal besluttede på kongressen i september 2012 at ændre udvalgsstrukturen i forbundet og afdelingerne. Hver afdeling har med virkning fra den 1. oktober 2012 oprettet fire udvalg svarende til forbundets fire sekretariater. Afdelingerne skal ligeledes oprette et ungdomsudvalg og et seniorudvalg, jf. forbundslovenes § 24.

De fire afdelingsudvalg er:

- ▶ Fagretligt udvalg
- ▶ Uddannelsesudvalg
- ▶ Miljø- og Arbejdsskadeudvalg
- ▶ Organiserings- og Agitationsudvalg

De fire afdelingsudvalg skal tilstræbe en størrelse på minimum 7 personer.

I henhold til forbundets love skal hvert udvalg vælge en formand, som samtidig indtræder i det tilsvarende forbundsudvalg. Hvert udvalg skal endvidere have en afdelingsansat som medlem. Formanden vælges frit blandt udvalgets medlemmer.

Afdelingernes fire udvalg udgør grundlaget for dannelsen af fire tilsvarende forbundsudvalg, som pr. 1. april 2019 består af 29 afdelingsmedlemmer samt en forbundssekretær som formand.

Organiserings- og Agitationsudvalget

Udvalget holder 12/12-møde to gange om året.

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget

Udvalget holder 12/12-møde én gang om året og regionale møder én gang om året.

Fagretligt udvalg

Udvalget holder møde to gange om året og Teamsmøder, når der sket nyt inden for området, som ikke kan vente til næste ordinære møde.

Uddannelsesudvalget

Udvalget holder 12-12 møde én gang om året, og holder regionale møder én gang om året.

Forbundets ungdomsudvalg

Hver afdeling kan sende 2 ungdomsdelegerede til forbundets ungdomsårs møde foruden ungdomsformanden i afdelingen. Afdelingen kan ligeledes sende deres svendeprepræsentant til ungdomsårs mødet som observatør.

Valgbare til ungdomsudvalget er forbundsmedlemmer under uddannelse. Der vælges 10 lærlingerepræsentanter og 5 suppleanter, som fordeles af samme kreds af afdelinger som ved valg til forretningsudvalget (§ 11, stk. 3). Valgperioden er 1 år.

Afdelingernes ungdomsudvalg

Afdelingens forbundsmedlemmer under uddannelse afholder forud for afdelingens generalforsamling en ungdomsgeneralforsamling, hvor et ungdomsudvalg vælges. Ungdomsudvalget er på mindst 3 medlemmer. Der vælges en ungdomsformand i udvalget, som har en observatørpost i afdelingsbestyrelsen, såfremt vedkommende ikke opnår valg til afdelingsbestyrelsen. Valgperioden er på 1 år.

Forbundsudvalgene og afdelingsudvalgene arbejder på grundlag af nedenstående kommissorier, inklusive minimumsdagsordener. Alle udvalgs møder skal protokolleres.

FORBUNDSUDVALGENES KOMMISSORIUM

Organiserings- og Agitationsudvalget

Udvalgets overordnede opgave er at komme med forslag til hovedbestyrelsen om forbundets overordnede strategier for udvalgets arbejdsfelter og at komme med forslag til ajourføring af forbundets målsætninger og politik inden for udvalgets arbejdsfelter.

Udvalget har til opgave at styrke hvervningen og fastholdelsen af medlemmer af Dansk Metal. Udvalget gennemfører aktiviteter inden for disse områder baseret på de politiske rammer udstukket af hovedbestyrelsen. Udvalget har derudover til ansvar at sikre koordinationen af tiltag på tværs af forbund og afdelinger.

Specifikke arbejdsfelter er:

- ▶ Tillidsrepræsentantuddannelse (inkl. afdelingsformænd)
- ▶ Opbygning af systemer til medlemspleje (CRM-system)
- ▶ Oplysningsaktiviteter og kampagner med specifikt fokus på medlemshvervning og fastholdelse
- ▶ Informationsmaterialer om organisering.

Organisation

- ▶ Der udarbejdes forretningsorden for udvalgets arbejde.
- ▶ Der føres referat af alle udvalgsmøder.
- ▶ Udvalget samles som udgangspunkt to gange om året.
- ▶ Der tilstræbes minimum 7 udvalgsmedlemmer.
- ▶ Formanden for udvalget er medlem af forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg.
- ▶ Ét medlem af udvalget skal være ansat i afdelingen.
- ▶ På forbundsniveau er udvalget afspejlet i Organisationssekretariatet.
- ▶ Formanden for forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg er forbundssekretæren.
- ▶ Forbundssekretæren kan tilforordne personale fra sekretariatet til understøttelse af udvalgets arbejde.
- ▶ Afdelingerne indstiller hver én person til forbundsudvalget.
- ▶ Udvalgets møder protokolleres.

Minimumsdagsorden

1. Information fra forbundet
2. Agitation
3. Hvervning
4. Medlemspleje
5. Aktuelle emner
 - Her er aktuelle emner relevant for hvervning og agitation – fx TR-uddannelse
6. Koordinering af tværgående initiativer i afdelingerne
7. Ligestilling
8. Opsummering og anbefalinger til hovedbestyrelsen.

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget

Udvalget er rådgivende for forbundet i forhold til spørgsmål om sikkerhed og arbejdsmiljø. Udvalgets overordnede opgave er at komme med forslag til hovedbestyrelsen om forbundets overordnede strategier for udvalgets arbejdsfelter og at komme med forslag til ajourføring af forbundets målsætninger og politik inden for udvalgets arbejdsfelter.

De specifikke arbejdsfelter er:

- ▶ Arbejdsmiljølovgivning og -problemer
- ▶ Koordinering og orientering om sikkerheds- og arbejdsmiljømæssige emner på tværs af organisationen
- ▶ Arbejdsskadesager
- ▶ Ydre miljø.

Hovedbestyrelsen har beslutningskompetence til at ændre udvalgets kommissorium samt at fastsætte minimumsdagsorden for udvalgets møder.

Organisation

- ▶ Der udarbejdes forretningsorden for udvalgets arbejde.
- ▶ Der føres referat af alle udvalgsmøder.
- ▶ Udvalget samles som udgangspunkt to gange om året.
- ▶ Der tilstræbes minimum 7 udvalgsmedlemmer.
- ▶ Formanden for udvalget er medlem af forbundets Miljø- og Arbejdsskadeudvalg.
- ▶ Ét medlem af udvalget skal være ansat i afdelingen.
- ▶ På forbundsniveau er udvalget afspejlet i Miljø- og Socialsekretariatet.
- ▶ Formanden for forbundets Miljø- og Arbejdsskadeudvalg er forbundssekretæren.
- ▶ Forbundssekretæren kan tilforordne personale fra sekretariatet til understøttelse af udvalgets arbejde.
- ▶ Afdelingerne indstiller hver én person til forbundsudvalget.
- ▶ Udvalgets møder protokolleres.

Minimumsdagsorden

1. Information fra forbundet
2. Aktuelle emner
 - a. Aktuelle emner relevante for miljøområdet – fx igangværende projekter eller nye projekter
3. Nyt i forhold til arbejdsskadesager
4. Koordinering af tværgående initiativer i afdelingerne
5. Ligestilling
6. Opsummering og anbefalinger til hovedbestyrelsen
7. Medlemmernes input til næste udvalgsmøde (input fra afdelingerne er påkrævet i perioden mellem udvalgsmøderne).

Fagretligt udvalg

Udvalget er rådgivende for forbundet i forhold til det fagretlige område.

Udvalgets overordnede opgave er at komme med forslag til hovedbestyrelsen om forbundets overordnede strategier for udvalgets arbejdsfelter og at komme med forslag til ajourføring af forbundets målsætninger og politik inden for udvalgets arbejdsfelter.

De specifikke arbejdsfelter er:

- ▶ Overenskomst
- ▶ Faglig voldgift
- ▶ Statslige, regionale og kommunale forhold
- ▶ Samarbejdsforhold
- ▶ Lovgivning.

Hovedbestyrelsen har beslutningskompetence til at ændre udvalgets kommissorium samt til at fastsætte minimumsdagsorden for udvalgets møder.

Organisation

- ▶ Der udarbejdes forretningsorden for udvalgets arbejde.
- ▶ Der føres referat af alle udvalgsmøder.
- ▶ Udvalget samles som udgangspunkt to gange om året.
- ▶ Der tilstræbes minimum 7 udvalgsmedlemmer.
- ▶ Formanden for udvalget er medlem af forbundets Fagretlige udvalg.
- ▶ Ét medlem af udvalget skal være ansat i afdelingen.
- ▶ På forbundsniveau er udvalget afspejlet i Forhandlingssekretariatet.
- ▶ Formanden for forbundets Fagretlige udvalg er forbundssekretæren.
- ▶ Forbundssekretæren kan tilforordne personale fra sekretariatet til understøttelse af udvalgets arbejde.
- ▶ Afdelingerne indstiller hver én person til forbundsudvalget.
- ▶ Udvalgets møder protokolleres.

Minimumsdagsorden

1. Information fra forbundet
2. Aktuelle emner:
 - a. Forhold inden for det kommunale og regionale område
3. Statslige forhold
4. Forhold inden for det private område
5. Rejse- og kontraktforhold samt udenlandsk arbejdskraft
6. Skatteforhold
7. Samarbejdsforhold, herunder A/S, ESU og SU
8. Lovgivning
9. Faglig voldgift
10. Arbejdsret
11. Rørområdet
12. Koordinering af tværgående initiativer i afdelingerne
13. Ligestilling
14. Opsummering og anbefalinger til hovedbestyrelsen.

Uddannelsesudvalget

Udvalget er rådgivende for forbundet i forhold til videreudvikling og fornyelse af Dansk Metals politik vedrørende uddannelse.

Udvalgets overordnede opgave er at komme med forslag til hovedbestyrelsen om forbundets overordnede strategier for udvalgets arbejdsfelter; at komme med forslag til ajourføring af forbundets målsætninger og politik inden for udvalgets arbejdsfelter.

De specifikke arbejdsfelter er:

- ▶ Udvikling af grund- og efteruddannelse
- ▶ Arbejdsmarkedsuddannelser
- ▶ Korte og længerevarende, videregående uddannelser
- ▶ Teknologi- og erhvervsudvikling.

Hovedbestyrelsen har beslutningskompetence til at ændre udvalgets kommissorium samt at fastsætte minimumsdagsorden for udvalgets møder.

Organisation

- ▶ Der udarbejdes forretningsorden for udvalgets arbejde.
- ▶ Der føres referat af alle udvalgsmøder.
- ▶ Udvalget samles som udgangspunkt to gange om året.
- ▶ Der tilstræbes minimum 7 udvalgsmedlemmer.
- ▶ Formanden for udvalget er medlem af forbundets Uddannelsesudvalg.
- ▶ Ét medlem af udvalget skal være ansat i afdelingen.
- ▶ På forbundsniveau er udvalget afspejlet i Uddannelses- og IKT-sekretariatet.
- ▶ Formanden for forbundets Fagretlige udvalg er forbundssekretæren.
- ▶ Forbundssekretæren kan tilforordne personale fra sekretariatet til understøttelse af udvalgets arbejde.
- ▶ Afdelingerne indstiller hver én person til forbundsudvalget.
- ▶ Udvalgets møder protokolleres.

Minimumsdagsorden

1. Information fra forbundet
2. Aktuelle emner:
 - a. Aktuelle emner relevant for uddannelsesområdet
3. Koordinering af tværgående initiativer i afdelingerne
4. Ligestilling
5. Opsummering og anbefalinger til hovedbestyrelsen.

Ungdomsudvalget

Ungdomsudvalget har til formål at rådgive og medvirke til en styrkelse af det organisatoriske ungdomsarbejde.

Udvalget skal endvidere danne grundlag for aktiviteter, som:

- ▶ fremmer bestræbelserne på størst mulig integrering (ligestilling) af lærlinge og elever, der gennemfører deres praktik på erhvervsskolerne, i forbundsorganisationen, herunder oprettelse af ungdomsudvalg i alle afdelinger
- ▶ fremmer forbundets arbejde for sikring af de bedst mulige uddannelser til industriens unge og varetagelse af lærlingenes og praktikelevernes interesser i forbedring af løn-, uddannelses- og arbejdsforhold
- ▶ fremmer forbundets placering i et tværfagligt ungdomsfællesskab, der inden for arbejderbevægelsens rammer har til formål at samle og engagere flest mulige af fagbevægelsens unge omkring aktiviteter, der kan medvirke til løsning af fælles organisatoriske, faglige, uddannelsesmæssige og politiske problemer.

Seniorudvalget

Seniorudvalgets arbejde er at rådgive og på anden måde bistå forbundsledelsen i forbindelse med særlige aktiviteter, som forbundet på forskellig vis er engageret i over for denne medlemsgruppe.

Det er Seniorudvalgets formål at medvirke til oprettelse af én seniorklub i hver afdeling samt at koordinere disse klubbers aktiviteter med henblik på bevarelse af et personligt og aktivt forhold mellem seniormedlemmerne og Dansk Metal. I seniorudvalgene kan pensionerede medlemmer samt efterlønsmodtagere deltage. Der etableres seniorudvalg i hver af de kendte gamle regioner.

OMSTRUKTURERINGER I FORBUNDET

Ændringer i forbundsledelsen

På kongressen 2020 blev nedenstående valgt den 14. september 2020.

Formand:

Forbundsformand Claus Jensen blev genvalgt.

Næstformand:

Næstformand René Nielsen blev genvalgt.

Hovedkasserer:

John Larsen blev valgt som ny hovedkasserer.

På forretningsudvalget den 5. oktober 2020 blev det indstillet til hovedbestyrelsen, at fordelingen af forbundets sekretariater blev som nedenstående. Forretningsudvalget tiltrådte indstillingen, og hovedbestyrelsen tiltrådte ligeledes indstillingen den 6. oktober 2020.

Forhandlingssekretariatet

Forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen blev genvalgt.

Miljø- og Socialsekretariatet

Konstitueret forbundssekretær Peter Poulsen blev valgt som ny forbundssekretær.

Organisationssekretariatet

Konstitueret forbundssekretær Majken B. Kidmose blev valgt som ny forbundssekretær.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet

Konstitueret forbundssekretær Kasper Palm blev valgt som ny forbundssekretær.

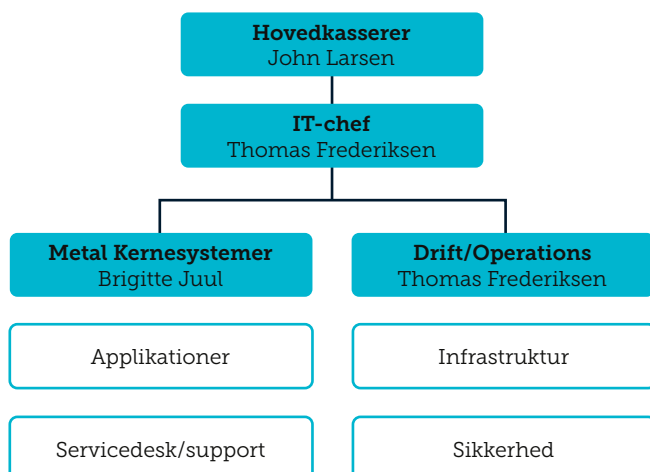
Metal Kernesystemer og Metal Drift/Operations

Hovedkasserer John Larsen har i samarbejde med næstformand René Nielsen gennemført en større reorganisering af IT-området i løbet af 2. halvår 2023 for at forbedre måden, Dansk Metal bruger IT på, og samtidig sikre besparelser på den samlede IT-drift og -udvikling.

Al udvikling af faglig IT, a-kassen samt den løbende drift er pr. 01/07/23 samlet i én afdeling i forbundshuset.

Thomas Frederiksen er pr. 01/12/2023 tiltrådt som IT-chef med direkte reference til hovedkassereren samt med det daglige ansvar for Metal Drift/Operations.

Brigitte Juul er pr. 01/07/2023 tiltrådt som leder af afdelingen Metal Kernesystemer med direkte reference til IT-chef Thomas Frederiksen og har det samlede ansvar for udvikling af faglig IT, a-kassen og den daglige brugersupport.





PERSONSKIFTER I FORBUNDET

I perioden 1. januar 2020 – 31. december 2023 er følgende personer tiltrådt/afgået:

Formandssekretariatet

Astrid Bisgaard Schmidt tiltrådt som EU-konsulent pr. 01/03/2020 og fratrådt pr. 28/02/2022.
 Pernille Birch tiltrådt som erhvervspolitisk konsulent pr. 01/03/2020 og fratrådt pr. 30/09/2021.
 Brahim El Khatotti fratrådt som konsulent pr. 31/03/2020.
 Katrine Thornfeldt Sørensen tiltrådt som konsulent pr. 01/06/2020 og fratrådt pr. 31/08/2023.
 Emil Drevsfeldt Nielsen tiltrådt som konsulent pr. 01/03/2021 og udnævnt som erhvervspolitisk chef pr. 01/10/2021.
 Henrik Aarestrup fratrådt som erhvervspolitisk chef pr. 31/12/2020.
 Sara Lützen tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2022.
 Thomas Søby fratrådt som cheføkonom pr. 31/01/2022.
 Erik Bjørsted tiltrådt som cheføkonom pr. 01/03/2022.
 Simon Klinzing Nielsen tiltrådt som EU-konsulent pr. 01/04/2022 og fratrådt pr. 31/12/2023.
 Lukas Mardorf tiltrådt som konsulent pr. 01/05/2022 og fratrådt pr. 31/01/2023.
 Jakob Esmann tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2023.
 Johan Moesgaard Andersen, EU-chef, indtræder i Dansk Metals daglige ledelse pr. 01/02/2023.
 Victoria Draborg tiltrådt som økonom pr. 01/11/2023.

Næstformandsområdet

Arbejdsmarkedsafdelingen

Mads A. Engelbrecht fratrådt som konsulent pr. 29/02/2020.
 Mathias Würtzenfeldt fratrådt som konsulent pr. 29/02/2020.
 Niels Kaare Eriksen tiltrådt som konsulent pr. 01/04/2020.

Forhandlingssekretariatet

Per Andersen fratrådt pr. 31/07/2020 som underviser/instruktør på Metalskolen og tiltrådt som faglig sekretær pr. 01/08/2020.
 Bjørn Nansen Terkelsen fratrådt som konsulent pr. 31/10/2021.
 David Rosenqvist tiltrådt som faglig sekretær pr. 01/02/2021.
 Jakob Lentz Madsen overgår fra kontorassistent til konsulent pr. 01/04/2021.
 Christian Homaa Petersen tiltrådt som faglig sekretær i Metal Maritime pr. 01/01/2022.
 Ole Rosschou fratrådt som faglig sekretær pr. 30/09/2022.

Hoved- og Arbejdsløshedskassen

Jacob Fog tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2020.

Annette Bovin fratrådt som konsulent pr. 31/01/2020.

Anne-Grethe Thygesen fratrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 31/03/2020.

Kirsten Schou Mikkelsen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/04/2020.

Sofie Fureby tiltrådt som konsulent pr. 01/05/2020 og fratrådt på Kontaktcenter Fredericia pr. 31/05/2022.

Torben Poulsen fratrådt som hovedkasserer på kongressen i 2020 pr. 14/09/2020 og overgår til at være forbundsrådgiver.

John Larsen, konsulent, blev nyvalgt hovedkasserer på kongressen i 2020 pr. 14/09/2020.

Sussi B. Jørgensen tiltrådt som konsulent pr. 01/10/2020 og fratrådt på Kontaktcenter Fredericia pr. 31/03/2022.

Susanne Mikkelsen fratrådt som konsulent pr. 30/11/2020.

Tina Aarhus tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/05/2021.

Charlotte Hulsrøj-Hansen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/06/2021 og fratrådt pr. 31/12/2023.

Lena Hagger Jensen fratrådt som konsulent pr. 31/07/2021.

Jane Svingelberg Rasmussen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/10/2021.

Camilla Wozny fratrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 30/04/2022.

Trine Ruwald Johansen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/06/2022.

Tania Gauden tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/10/2022.

Sisse Vestergaard-Platz fratrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 31/01/2023.

Per Ohlsen fratrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 31/01/2023.

Jess Wølk Mathiassen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 23/02/2023 og fratrådt pr. 30/06/2023.

Brigitte Juul, konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Christina Duedahl Jensen tiltrådt som konsulent på Kontaktcenter Fredericia pr. 01/08/2023.

Intern Service/Ejendom

Jan Troelsgaard Pedersen tiltrådt som konsulent pr. 25/03/2020.

Bjarne Rørby fratrådt som konsulent pr. 31/03/2020.

Michael Olsen fratrådt som konsulent pr. 31/12/2020.

Niels Ludvigsen tiltrådt som konsulent pr. 01/12/2021.

Ivan Kikole fratrådt som konsulent pr. 31/07/2022.

IT (Drift/Operations og Metal Kernesystemer)

Thomas B. Frederiksen tiltrådt som IT-chef for både Drift/Operations samt Metal Kernesystemer og daglig leder af Drift/Operations pr. 01/12/2023.

Drift/Operations

Søren Præst, IT-chef, overflyttet fra IT-afdelingen pr. 01/07/2023 og fratrådt pr. 23/11/2023.

Mathias Bonne Petersen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Henrik Nielsen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Henrik Løgsted Svanekjær, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Christian Hornung, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Oliver Boel Haagensen, IT-supporter, overflyttes fra IT-afdelingen til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Metal Kernesystemer

Brigitte Juul, konsulent, overflyttes fra Hoved- og Arbejdsløshedskassen og bliver leder for Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Annette Nielsen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Brian Ehlers Petersen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Lisbet Frahm Olesen, konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen pr. 01/07/2023 til Metal Kernesystemer.

Mette Fuglsang, konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen pr. 01/07/2023 til Metal Kernesystemer og bliver teamkoordinator.

Simon Larsen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Oliver Rasmussen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Lars Werner Kjærsgaard Mikkelsen, IT-konsulent, overflyttes fra IT-afdelingen til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Liselotte Vitacius Buhl, konsulent, overflyttes fra Organisationssekretariatet til Metal Kernesystemer pr. 01/10/2023.

IT-afdelingen

Ulrik Løvind Andersen tiltrådt som konsulent pr. 01/04/2020 og fratrådt pr. 31/05/2021.

Lisbet Frahm Olesen tiltrådt som konsulent pr. 01/12/2020 og overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Mette Fuglsang tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2021 og overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Trine Elhede fratrådt som konsulent pr. 30/04/2021.

Lars Werner Kjærsgaard Mikkelsen tiltrådt som IT-konsulent pr. 01/07/2021 og overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Hanne Damm Nørgaard tiltrådt som konsulent pr. 01/08/2021 og fratrådt pr. 31/12/2022.

Grete Skovgaard tiltrådt som konsulent pr. 01/02/2022 og fratrådt pr. 31/01/2023.

Oliver Boel Haagensen tiltrådt som IT-supporter pr. 01/09/2022 og overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Søren Mathiasen fratrådt som konsulent pr. 31/01/2023.

Simon Torben Larsen tiltrådt som konsulent pr. 01/04/2023 og overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Christian Plank Jensen fratrådt som konsulent pr. 30/04/2023.

Søren Præst, IT-chef, overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Annette Nielsen, IT-konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Brian Ehlers Petersen, IT-konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Mathias Bonne Petersen tiltrådt som IT-konsulent pr. 01/06/2023 og overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Henrik Nielsen, IT-konsulent, overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Henrik Løgsted Svanekjær, IT-konsulent, overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Christian Hornung, IT-konsulent, overflyttes til Drift/Operations pr. 01/07/2023.

Simon Larsen, IT-konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Oliver Rasmussen, IT-konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Lars Mikkelsen, IT-konsulent, overflyttes til Metal Kernesystemer pr. 01/07/2023.

Kommunikationsafdelingen

Toke Gerding Jensen tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2020.
Ivan Boll tiltrådt som fotograf pr. 01/08/2020 og fratrådt pr. 30/11/2022.
Jacob Gammeltoft tiltrådt som konsulent pr. 15/01/2021.
Pressechef Mads Hersbøll fratrådt pr. 31/05/2021.
Rasmus Thye-Lynghøj tiltrådt som pressechef pr. 01/07/2021.
Fotograf Simon Fals fratrådt pr. 31/08/2021.
Stine Rasmussen tiltrådt som konsulent/fotojournalist pr. 06/09/2021.
Lotte Skou Hansen fratrådt som konsulent pr. 30/09/2021.
Cecilie Kofod Trampedach tiltrådt som konsulent pr. 15/10/2021 og fratrådt pr. 31/07/2022.
Simon Festersen tiltrådt som konsulent pr. 25/10/2021 og fratrådt pr. 30/06/2022.
Lea Pagh tiltrådt som konsulent/redaktør pr. 01/11/2021.
Jette Nielsen fratrådt som konsulent pr. 14/12/2021.
Karen Købsted tiltrådt som konsulent pr. 01/08/2022.
Camilla Egeborg Møller tiltrådt som konsulent pr. 15/08/2022.
Morten Svendsen tiltrådt som konsulent/grafiker pr. 15/02/2022 og fratrådt pr. 31/10/2022.
Line Jakobsen fratrådt som konsulent pr. 30/06/2022.
Jeppe Hee Rømer tiltrådt som konsulent pr. 01/11/2022.
Adam Geil tiltrådt som konsulent pr. 01/03/2023 og fratrådt 30/04/2023.
Lars Dinesen fratrådt som konsulent pr. 31/08/2023.
Stine Schou tiltrådt som konsulent pr. 01/05/2023.
Marianne Fischer tiltrådt som konsulent pr. 01/05/2023.
Sara Mathilde Gosmann tiltrådt som konsulent pr. 01/09/2023.

Metalskolen

Robin Løffmann tiltrådt som instruktør/underviser pr. 01/01/2020.
Pia Stærmosé Jørgensen fratrådt som instruktør/underviser pr. 31/03/2020.
Per Andersen fratrådt pr. 31/07/2020 som instruktør/underviser og tiltrådt som faglig sekretær i Forhandlingssekretariatet pr. 01/08/2020.
Ulrik Rasmussen fratrådt som instruktør/underviser pr. 31/10/2021.
Kristian Wietz Tandrup tiltrådt som instruktør/underviser pr. 15/11/2021 og fratrådt pr. 31/12/2022.

Miljø- og Socialesekretariatet

Arwa Faysal Mahdi tiltrådt som konsulent pr. 01/10/2021.
Rikke Helk tiltrådt som konsulent pr. 01/11/2021.
Malene Bjerre Porsborg tiltrådt som konsulent pr. 01/11/2021.
Dea Fredsgaard Jespersen tiltrådt som konsulent pr. 01/06/2022.
Christian Bentz fratrådt som advokat/souschef pr. 30/09/2022.
Hala Ali tiltrådt som konsulent pr. 01/01/2023.
Dan Mikkelsen tiltrådt som konsulent pr. 01/04/2023 og udnævnt som faglig sekretær pr. 01/10/2023.

Organisationssekretariatet

Mélanie Figueiredo Hartmann Evers tiltrådt som konsulent pr. 01/02/2020.
 Jacob Fog-Petersen fratrådt som ungdomskonsulent pr. 30/09/2020.
 Emil Wismann Kirkebæk-Jensen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/10/2020.
 Patrick Vikkelsø Jakobsen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/10/2020.
 Mikkel Munk Festersen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/11/2020 og fratrådt pr. 31/5/2022.
 Morten Lindberg Jensen tiltrådt som konsulent pr. 01/12/2020.
 Mette Holm Rasmussen tiltrådt som konsulent i Medlemskontakt pr. 15/05/2021.
 Glenn Kaalund Nikolajsen fratrådt som ungdomskonsulent pr. 31/05/2021.
 Rasmus K. Påskesen fratrådt som konsulent i Medlemskontakt pr. 31/07/2021.
 Mathilde Andersen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/08/2021.
 Søren Hyldgaard tiltrådt som konsulent pr. 01/08/2021.
 Loke Bisbjerg Nielsen tiltrådt som konsulent pr. 01/10/2021 og fratrådt pr. 31/10/2022.
 Nadia Sofia Carstens tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/11/2021.
 Amanda Irina Larsen fratrådt som ungdomskonsulent pr. 31/12/2021.
 Frederik Enevoldsen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/01/2022 og fratrådt pr. 30/11/2023.
 Pia Haandbæk udnævnt til faglig sekretær pr. 01/01/2022.
 Anne-Lise Nyegaard fratrådt som faglig sekretær pr. 28/02/2022.
 Natasha Blume tiltrådt som konsulent i Medlemskontakt pr. 01/10/2022.
 Anton Bach Thomassen tiltrådt som konsulent i Medlemskontakt pr. 01/11/2022.
 Susanne Stenberg Clemen tiltrådt som konsulent pr. 01/12/2022.
 Kristine Esrom Raunkjær fratrådt som konsulent pr. 31/05/2023.
 Steffan Fischer Jørgensen fratrådt som ungdomskonsulent pr. 31/08/2023.
 Matthew Daniali tiltrådt som konsulent pr. 01/09/2023.
 Liselotte Vitacius Buhl, konsulent, overflyttet til Metal Kernesystemer pr. 01/10/2023.
 Frederik Enevoldsen fratrådt som ungdomskonsulent pr. 30/11/2023.
 Nicolai Leslie Ahlstrand tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 01/12/2023.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet

Fatima Hachem Ladefoged tiltrådt som konsulent pr. 01/12/2022.
 Trine Jette Rasmussen fratrådt som konsulent pr. 31/12/2022.
 Stefan Lezuik fratrådt som souschef pr. 30/11/2023.

Økonomiafdelingen

Lene Kjær tiltrådt som konsulent pr. 01/05/2021.
 Beata Rosenstadt Fröhlich tiltrådt som souschef pr. 01/02/2022 og udnævnt som regnskabschef pr. 01/02/2023.
 Marianne Heidner Nielsen tiltrådt som konsulent pr. 01/04/2022.
 Lena Møller tiltrådt som konsulent pr. 01/09/2022 og fratrådt pr. 31/01/2023.
 Pia Ellegaard tiltrådt som konsulent pr. 01/10/2022.
 Regnskabschef Lise Holm Brylle fratrådt pr. 31/01/2023.
 Gitte Bruun fratrådt som konsulent pr. 30/06/2023.





ORGANISATORISKE ÆNDRINGER

Efter indstilling fra Lov- og Organisationsudvalget har hovedbestyrelsen, jf. forbundslovenes § 19, stk. 3, godkendt følgende afdelingssammenlægning:

Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2021

Metal Sydøst og Metal Storstrøm sammenlagt til en ny afdeling:
Metal Storstrøm.

NYE AFDELINGSFORMÆND OG AFDELINGSKASSERERE**Afdelingsformænd:**

	<i>Tiltrådt</i>		
2020	21/08	Carsten Dannemann Kjeldgaard	Skjern-Ringkøbing
	22/10	Thomas Møldrup Black	Bjerringbro Silkeborg
2022	26/10	Casper Niclas Bøgelund Moser	Tele Øst
	01/12	Jon Olsen	Nordsjælland
2023	04/01	Michael Christensen	Fjordbyerne
	23/03	Jesper Olesen	Nordvestjylland

Afdelingskasserere:

	<i>Tiltrådt</i>		
2020	25/08	Jørn Ole Pedersen	Bornholm
	10/09	Michael Falck Jensen	Skjern-Ringkøbing
	01/12	Poul-Erik Solberg	Bjerringbro Silkeborg
2021	01/10	Jan Kraft Henriksen	Herning
2022	26/04	Jesper Falkenberg Clausen	Aalborg
2023	06/06	Anders Reiners	Tele Øst

UDBETALINGER FRA 1959-YDELSE (TIDL. FONDEN AF 1959) FOR PERIODEN JANUAR 2020 TIL DECEMBER 2023

Fhv. formand Flemming Petersen, Metal Lolland Falster. Fhv. formand Svend Skov Jensen, Metal Bjerringbro-Silkeborg. Fhv. kasserer Gert Sørensen, Metal Nyborg. Fhv. formand/kasserer Helge Albertsen, Metal Skjern-Ringkøbing. Fhv. kasserer Jens Askjær, Metal Midt-Vestsjælland. Fhv. formand Benny Pedersen, Metal Storstrøm.

REGLER FOR 1959-YDELSE

Fastlønnede afdelingsformænd og -kasserere:

1. Der kræves 10 års anciennitet som valgt afdelingsformand eller afdelingskasserer for at komme i betragtning samt uafbrudt medlemskab af forbundet.
2. Der vil tidligst kunne udbetales for 1959-ydelser (supplement til folke- eller førtidspension) til en ansøger, når man er overgået til folke- eller førtidspension og definitivt har tilkendegivet, at man ophører med sit tillidshverv som formand eller kasserer inden for Dansk Metal.
3. Formænd og kasserere i afdelingerne valgt efter 1. januar 2005 indgår ikke i ordningen.
4. Formænd og kasserere valgt før den 1. januar 2005, der på grund af en afdelingsfusion mellem to eller flere afdelinger ikke fortsætter som valgt formand eller kasserer, men fortsætter sit virke som ansat eller valgt faglig medarbejder i den nye fusionerede afdeling, optjener fortsat anciennitet i forhold til 1959-ydelser.
5. Udbetalingens størrelse afhænger af ansøgerens anciennitet som afdelingstillidsmand og ydes i henhold til nedenstående skala.
6. Udbetalinger af 1959-ydelser har ingen indflydelse på vedkommendes ret til at søge forbundets legathjælp.
7. Afdelingsformænd/-kasserere, der bliver ansat i forbundet, er ikke berettiget til udbetaling fra 1959-ydelser, de får udbetalt pension ifølge deres ansættelsesforhold.

Skala II

FASTLØNNEDE TILLIDSMÆND	
Anciennitet	Årlig udbetaling til afgående afdelingsformænd- og kasserere
10-12 år	8.750 kr.
12-14 år	10.500 kr.
14-16 år	12.250 kr.
16-18 år	14.000 kr.
18-20 år	15.750 kr.
20-22 år	17.500 kr.
22-24 år	19.250 kr.
24-26 år	21.000 kr.
26-28 år	22.750 kr.
28-30 år	24.500 kr.
30 år	Maksimum 26.250 kr.

Samtlige ansøgninger om udbetaling skal indsendes gennem den lokale afdeling. Under hensyn til særlige individuelle forhold såsom overgang fra honorarlønnet til fastlønnet tillidsmand og lignende gælder, at ovennævnte regler og skalaer bliver retningsgivende, men at det er hovedbestyrelsen, der tager stilling til de indkomne ansøgninger.

På Dansk Metals hovedbestyrelsesmøde den 26.-27. november 1996 vedtoges det enstemmigt, at ovennævnte udbetalingssatser er gældende fra 1. januar 1997.

På Dansk Metals hovedbestyrelsesmøde den 7. december 2004 vedtoges enstemmigt punkterne 3 og 4 gældende fra 1. januar 2005.

HONORARLØNNEDE AFDELINGSFORMÆND OG -KASSERERE:

1. Der kræves 10 års anciennitet som valgt afdelingsformand eller -kasserer for at komme i betragtning samt uafbrudt medlemskab af forbundet.
2. Der vil tidligst kunne udbetales engangsbeløb (se pkt. 4) til en ansøger, når han er overgået til folke-, førtids- eller selvpension og definitivt har tilkendegivet, at han ophører med sit tillidshverv som formand eller kasserer inden for Dansk Metal.
3. Formænd og kasserere i afdelingerne valgt efter 1. januar 2005 indgår ikke i ordningen.
4. Formænd og kasserere valgt før den 1. januar 2005, der på grund af en afdelingsfusion mellem to eller flere afdelinger ikke fortsætter som valgt formand eller kasserer, men fortsætter sit virke som ansat eller valgt faglig medarbejder i den nye fusionerede afdeling, optjener fortsat anciennitet i forhold til 1959-ydelser.
5. Afdelingsformænd/-kasserere, der bliver ansat i forbundet, er ikke berettiget til udbetaling fra 1959-ydelser, de får udbetalt pension ifølge deres ansættelsesforhold.
6. Engangsbeløbets størrelse afhænger af ansøgerens anciennitet som afdelingstillidsmand og ydes i henhold til nedenstående skala 1.
7. Ovennævnte engangsbeløb kan eventuelt udbetales over en årrække, dog ikke over 5 år. Ved dødsfald tilfalder eventuelle restbeløb Fonden af 1959, hvis der ikke findes direkte arvinger (enke).
8. Under hensyn til de københavnske afdelingskassereres funktioner i forhold til afdelingskassererne i provinsen er de københavnske afdelingskasserere kun berettiget til halvdelen af de i skalaen nævnte beløb.

Skala I

HONORARLØNNEDE TILLIDSMÆND	
Anciennitet	Kr. pr. påbegyndt tjenesteår
10-12 år	875 kr.
12-14 år	962 kr.
14-16 år	1.050 kr.
16-18 år	1.137 kr.
18-20 år	1.225 kr.
20-22 år	1.312 kr.
22-24 år	1.487 kr.
24-26 år	1.650 kr.
26-28 år	1.837 kr.
28-30 år	2.012 kr.
30 år	Maksimum 2.187 kr.

FRITIDSULYKKESFORSIKRING

Den gennemsnitlige medlemstilslutning til forbundets fritidsulykkesforsikring var i foregående kongresperiode på 65,1 procent.

I 2020 var 65.716 medlemmer dækket af ordningen. I 2021 var tallet 64.623, mens tallet i 2022 var 63.088 medlemmer. I 2023 var medlemstallet faldet til 61.303 omfattede medlemmer.

Prisen for forsikringen har i kongresperioden været 31,50 kr. pr. medlem.

Den totale præmie har i kongresperioden 2020-2023 været 92,9 mio. kr., mens det samlede træk på ordningen har været 83,6 mio. kr., hvilket giver en samlet udbetaling på ca. 90,0 procent.

GRUPPELIVSFORSIKRINGSSUM

Forsikringssummerne i Metals gruppelevsforsikring udgør pr. 1. januar 2024:

Alder ved død	Hovedsum kr.	Børnesum pr. barn i alderen 0-16	Børnesum pr. barn i alderen 17	Børnesum pr. barn i alderen 18	Børnesum pr. barn i alderen 19	Børnesum pr. barn i alderen 20
Ved alder 54	73.345	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 55	67.232	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 56	61.119	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 57	55.008	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 58	48.895	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 59	42.783	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 60	36.670	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 61	30.558	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 62-66	24.445	20.131	17.255	14.380	11.506	5.752
Ved alder 67	6.113	0	0	0	0	0

Som børn regnes også stedbørn og adoptivbørn. Stedbørn dog kun hvis de er optaget i husstanden. Dvs. at de er registreret i folkeregistret på medlemmets adresse. I samlivsforhold med over to års varighed sidestilles samleverens børn med stedbørn. Dette gælder dog kun, hvis samleverens børn har samme adresse som medlemmet.

FORBUNDS DAGPENGE (FODA)

Lærlinge optages i a-kassen i forbindelse med uddannelsens afslutning. Dagpengeretten indtræder en måned efter uddannelsens afslutning. Forbundet betaler denne måned eller en del af denne måned til de ledige svende efter samme retningslinjer, som hvis de havde været berettiget til dagpenge. Retten til forbundsdagpenge er afhængig af, hvor lang tid de har været organiseret som lærlinge.

Pr. 1. januar 2023 udgør FODA-dagpengesatsen 746 kr. for dimittender med forsørgerpligt og 651 kr. for dimittender uden forsørgerpligt.

FODA-ordningen finansieres udelukkende af det faglige kontingent.

Dansk Metal tilbyder gratis a-kasse til unge under 30 år, der er i gang med en erhvervsuddannelse, der giver ret til medlemskab af a-kassen som nyuddannet. Dette giver mulighed for dagpenge fra første ledighedsdag efter endt uddannelse.

Indførelse af den gratis a-kasse i 2010 har betydet, at FODA-udbetalingerne fortsat er dalende.

OVERSIGT OVER ANTALLET AF UDBETALINGER 2020-2023

FODA udbetales som skattepligtig indtægt. Tabellen viser den samlede udgift for forbundet.

År	Kvartal	Sum af uger	Sum af beløb
2020	1. kvrt.	120	372.123
	2. kvrt.	44	137.536
	3. kvrt.	95	305.276
	4. kvrt.	49	163.420
	2020 Total	308	978.355
2021	1. kvrt.	128	412.449
	2. kvrt.	48	156.695
	3. kvrt.	88	277.529
	4. kvrt.	26	83.963
	2021 Total	290	930.636
2022	1. kvrt.	67	187.501
	2. kvrt.	23	68.910
	3. kvrt.	69	164.233
	4. kvrt.	54	131.191
	2022 Total	213	551.835
2023	1. kvrt.	74	181.874
	2. kvrt.	29	77.214
	3. kvrt.	68	196.737
	4. kvrt.	51	120.403
	2023 Total	222	576.228
Hovedstol			3.037.054



DØDSFALD

I kongresperioden er en række forhenværende tillidsrepræsentanter afgang ved døden. Personligheder, som gennem et langt liv har sat deres præg på Dansk Metal og i den øvrige fagbevægelse. Gennem deres indsats er der blevet skabt mange resultater til gavn for medlemmerne.

Arne Petersen

Forhenværende forretningsudvalgsmedlem Arne Petersen og hovedbestyrelsesmedlem er afgang ved døden den 10. august 2020 efter et endt sygdomsforløb.

Arne blev uddannet maskinarbejder i 1974 på Frese Armatur i Slagelse & stålstøberi, hvor han i 19 år var tillidsrepræsentant. Arne har ligeledes været arbejdsmiljørepræsentant hos Frese Støberi A/S.

Arne var fra 1999 faglig sekretær først i Metal Slagelse og siden Metal Sydvestsjælland, som var en fusion mellem Metal Slagelse og Metal Korsør. Arne var medlem af afdelingsbestyrelsen i Metal Slagelse fra 1. januar 1999.

Arne blev tilknyttet Miljø- og Socialudvalget i oktober 1999.

Arne var svenderepræsentant, hvor han tog sig af lærlingeudvalget i afdelingen.

Udvalgsmedlem i bestyrelsen ZBC Selandia siden den 30. august 2007 – Selandia er en fusion mellem den tidligere handelsskole i Slagelse, den tidligere tekniske skole i Slagelse samt dele af AMU-Center Syd- og Vestsjælland.

Arne var medlem af MI-udvalget siden 1. oktober 2012 og blev medlem af RIPU Sjælland i februar 2015.

Den 17. april 2007 blev Arne som 53-årig valgt som ny formand for Metal Sydvestsjælland og stoppede som afdelingsformand den 24. april 2019.

Den 16. august 2007 blev Arne medlem af forbundets hovedbestyrelse, og han kom i forbundets forretningsudvalg i 2015 til udgangen af 2018. Arne var ligeledes en del af forbundets Lov- og Organisationsudvalg.

Arne var en vellidt, dygtig og aktiv faglig medarbejder og en stor livsnyder, som fortsatte, da han blev pensionist.

Rolf Poulsen

Tidligere chefredaktør på Metal Bladet Rolf Poulsen er afgang ved døden den 25. december 2020.

Rolf var uddannet typograf. Siden 1963 arbejdede han som journalist ved de socialdemokratiske aviser i provinsen (Rønne, Viborg, Esbjerg og Holstebro).

I 1973 blev Rolf redaktør for fagbladet Slagteren og sidenhen NNF-Arbejderen.

Den 1. april 1985 blev Rolf ansat som medredaktør hos Dansk Metal.

I forbindelse med ansættelsen af Rolf blev der i Metal Bladet skrevet, at Rolf Poulsen havde gjort bladet til et meget respekteret og anset fagblad.

Rolf var ansvarshavende redaktør og informationschef i forbundet, indtil han blev direktør for Hafnia Tryk A/S.

Rolf beskrives som en person, der var alsidigt orienteret og interesseret sig for alt, der havde med arbejderbevægelsen at gøre.

I pensionisttilværelsen var Rolf sammen med sin hustru, Kirsten, meget aktiv i det lokale foreningsliv i Hulsig.

Finn Ejvind Mortensen

Tidligere faglig sekretær i Forhandlingssekretariatet er afgang ved døden den 22. februar 2021.

I 1982 valgte Dansk Metals hovedbestyrelse at ansætte Finn Mortensen, dengang 46, år i en nyoprettet stilling som rørsekretær.

Finn havde i 10 år forinden været opmåler og rørlægger i Odense og havde i 9 år været formand for rørlæggerklubben samme sted. Desuden havde han været formand for rørlæggerudvalget i Dansk Metals fynske distrikt.

Finn var ligeledes med til at skabe Rørprislisten.

I en alder af 61 år fik Finn Mortensen i 1996 en ny rolle som kontorchef i Metals forhandlingsafdeling, hvor han fortsatte sit arbejde med at hjælpe medlemmerne med skattesager, i rejseudvalg samt at forhandle rør-overenskomsten.

Finn var medlem af Dansk Metal siden februar 1955 og frem til sin død.

Finn var kendt for at være pligtopfyldende og en god kammerat.

Jørgen Bernbom

Forhenværende forbundssekretær for Miljø- og Socialsekretariatet er afgang ved døden den 5. april 2021, anden påskedag, efter længere tids sygdom.

Jørgen var uddannet klejnsmed. Han startede sit faglige virke som tillidsrepræsentant på Svanemølleværket, ved Københavns Belysningsvæsen, hvor han havde været næstformand i den faglige klub siden 1974.

I 1978 blev han valgt til at sidde i bestyrelsen i Metal København, afd. 6, hvor de kommunalt ansatte smede var organiseret.

I en alder af 33 år blev Jørgen valgt som ny deltidskasserer i Metal København, afd. 6, hvor de kommunalt ansatte smede var organiseret, hvor han var i 10 år, og i 1989 blev Jørgen næstformand, og i 1991 blev han valgt som ny afdelingsformand.

På et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 18. oktober 1993 blev Jørgen enstemmigt valgt som ny formand for hele Metal København.

I forbindelse med sin tiltrædelse som ny formand for Metal København er Jørgen citeret i Metal Magasinet for at have sagt: "Jeg forventer en fortsat god diskussion om kvaliteten af den medlemsservice, der ydes i Metal København. Herunder ikke mindst, hvorledes forbundet kan sikre attraktive tilbud for de ledige og komme i en bedre dialog med medlemmerne om deres behov og ønsker til Dansk Metal."

I 1998 blev Jørgen Bernbom konstitueret forbundssekretær i forbundshuset for Miljø- og Socialsekretariatet.

På kongressen i 2000 blev Jørgen valgt som forbundssekretær for Miljø- og Socialsekretariatet, en post, han varetog frem til kongressen i 2009, hvorefter han blev forbundsrådgiver.

Jørgen var medlem af hovedbestyrelsen fra 1991 til 11. september 2009 samt forretningsudvalgsmedlem i perioden 1. september 2000 til 11. september 2009.

Jørgen var en dygtig, grundig og imødekommende fagligt engageret medarbejder.

Kaj Thybo

Forhenværende faglig sektrær Kaj Thybo er afgang ved døden den 10. februar 2022 i en alder af 75 år.

Et af Kajs berømte citater var: "Så længe der findes forfængelighed og dårlig samvittighed, vil guldsmeden bestå".

Gennem mere end fire årtier var Kaj Thybo aktiv i Socialdemokratiet i Gentofte. Han var med til at etablere en stærk lokalafdeling af Faglige Seniorer i Gribskov Kommune, hvor han også var aktiv i Socialdemokratiet.

Inden han gik på pension, var Kaj souschef i Forbundets Arbejdsmarkedssekretariat, hvor han var med til at udvikle Metals Jobbank.

Kaj varetog Dansk Metals samling af guld- og sølvkunst. Han medvirkede aktivt til virkeliggørelsen af Dansk Sølvmuseum i museet på Koldinghus. Han var Dansk Metals repræsentant i Sølvrådet på Koldinghus.

Gennem sit arbejde i Forbundets Uddannelsesudvalg var han en stærk stemme i Det Faglige Udvalg for Ædel- og Metalsmede.

Efter fusionen mellem Guld- og Sølvsmedearbejderforbundet og Dansk Metal var Kaj Thybo formand for foreningen Metal Vennerne, der har til formål at støtte lærlinge inden for ædelsmedefagene, studierejser for lærlinge samt guld- og sølvudstillinger. Igennem mange år arbejdede Kaj for afholdelse af Danmarks mesterskab for guldsmede og Nordisk Mesterskab for guldsmede – for sidstnævnte mesterskab var han i mange år dommer.

Kaj begyndte i 1984 i en vakant stilling som faglig sekretær i Dansk Metals Uddannelsessekretariat, hvor han blev kendt for sin administration af uddannelseskode-arbejdet.

Ifølge sammenslutningsaftalen mellem Guld- og Sølvsmedearbejderforbundet og Dansk Metal, varetog Kaj Thybo ledelsen af Guld- og Sølvsmedearbejderforbundet København frem til årets udgang 1994 – 1995. Han flyttede til Vangede i 1982, da han blev valgt som faglig sekretær i Guld- og Sølvsmedearbejderforbundet. Han varetog guldsmedenes uddannelses-/efteruddannelsesudvalg. Forbundet havde til huse i Rømersgade i København, inden forbundet i 1984 blev fusioneret ind i Dansk Metal.

Kaj kom fra Guld- og Sølvarbejderforbundet, hvor han oprindeligt var formand og kasserer for afdelingen i Horsens. I 1981 blev han hentet til København – først som kontorbestyrer, og 2 måneder senere blev han valgt som afdelingskasserer.

Kaj Thybo blev den 9. januar 1967 uddannet som guldsmed. Han delte ofte ud af sin passion for smykker og ædelsten.

Kaj var altid hjælpsomheden selv over for sine kollegaer og kammerater. Han var kendt for at være en højt værdsat og vellidt medarbejder.

Carlo Brandt

Tidligere souschef i forbundets Forhandlingssekretariat. Carlo Brandt døde den 13. februar 2022.

Carlo Brandt begyndte som svejser i 1960 på Lindøværftet.

I 1968 blev Carlo valgt som tillidsmand for svejseklubben, der i 70'erne havde over 1.100 svejsere i klubben, der udgjorde en tredjedel af Odense afdelings medlemmer – det var den største klub på en arbejdsplads i Danmark. Han blev også fast tidsstudiemand for svejseklubben og medlem af afdelingsbestyrelsen i Metal Odense. I foråret 1974 blev han valgt som fællestillidsmand.

I 1977 blev Carlo valgt ind på en 12. plads i Odense Byråd for Socialdemokratiet.

I en alder af 44 år, den 1. oktober 1980, begyndte Carlo Brandt som lønsystemkonsulent i forbundets forhandlingssekretariat, hvor han var en af arkitekterne bag 90'ernes lønsystem. I 1985 blev han udnævnt til souschef i Forhandlingssekretariatet. Han blev også formand for forbundets Skibsværftsudvalg, og i 1994 blev han formand for Skibsværftsudvalget i CO-industri.

Carlo var i sin tid i Forbundet medlem af EDB- og Teknologiudvalget, Timandsudvalget og Skibsværftsudvalget.

Efter sin tid i forbundet skrev Carlo Brandt sine erindringer, "Fra stenbro til højboards, en Metal-tillidsmands erindringer". En bog med en helt personlig beretning om vilkårene på arbejdspladsen dengang, om strejker, forhandlinger og slagsmål med venstrefløj.

Carlo var kendt for at have særlige forhandlingsevner – en evne til at bruge humor og evne til at holde ord samt respekt for sine samarbejdspartnere.

I pensionisttilværelsen i Odense var Carlo ikke bleg for at ytre sig i debatten, da han havde stor interesse i sin hjemby, Odense. Det var ikke tilfældigt, at han før københavnertiden sad i Odense Byråd i Verner Dalskovs borgmestertid.

Villy Thomsen

Tidligere faglig sekretær Villy Thomsen er afgang ved døden den 13. februar 2022.

Villy Thomsen blev den 6. december 1956 udlært som maskinarbejder.

Før Villy blev valgt som afdelingsformand i Metal Sæby i april 1976, var han fuldtidsbeskæftiget fællestillidsrepræsentant på Thulebasen i Grønland, og før da tillidsrepræsentant på Sæby Jernstøberi i 2,5 år.

I tiden i Sæby havde Villy en række tillidshverv, bl.a. i Ligningskommissionen, skolenævn, LO's Skolekontaktudvalg og i bestyrelsen for Socialdemokratiet i Dybvad.

I 1979, i en alder af 42 år, blev Villy ansat i forbundet, fordelt med 60 procent af tiden som underviser på Metalskolen Jørlunde og 40 procent i Organisationssekretariatet.

Inden Villy overgik til pension, var han ansat i Organisationssekretariatet som faglig sekretær, hvor han havde en stor rolle i den organisatoriske planlægning af Metals Kongresser og forbundsuger. Indsatsen for at få folkeskoleelever til at få kendskab til erhvervsuddannelserne fyldte meget for Villy, som kan kæmpe for gennem sit engagement i LO Skolekontaktarbejdet. Han varetog kontakten mellem Dansk Metal og Tandhjulsforeningen, der efterfølgende skiftede navn til Danmarks Vejlederforening.

Niels-Jørgen Hilstrøm

Tidligere oplysningskonsulent/underviser i forbundet og formand for Metal Søfart. Niels-Jørgen Hilstrøm afgang ved døden den 27. marts 2022 efter kort tids sygdom i en alder af 78 år.

Niels-Jørgen stod i lære som grovsmed hos firmaet H. Nielsen & Søn i Herlev og blev både tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant på virksomheden efter endt læretid. Han fik tidligt interesse for det faglige arbejde. Det førte ham til en lang karriere i den danske fagbevægelse.

Han begyndte tidligt på tillidsrepræsentantuddannelsen og gennemførte den 5-årige tillidsrepræsentantsuddannelse på Tillidsmandscentret i København og på Metalskolen, afsluttende med deltagelse på Geneveskolen i 1971.

Efter årene hos H. Nielsen & Søn arbejdede Niels-Jørgen i en periode på Våbenarsenalet i København og herfra hos Monberg & Thorsen, hvorefter han blev uddannelsessekretær i DUI, hvis lederuddannelse han var med til at bygge op. Herfra kom han til AOF som konsulent, og i en kort periode var han viceforstander ved Tillidsmandscentret, inden han i 1974 blev ansat som oplysningskonsulent på Dansk Metals hovedkontor.

Den 1. august 1977, i en alder af 34 år, blev Niels-Jørgen forstander på Metalskolen Jørlunde, hvor han var frem til 1982. Herefter var Niels-Jørgen Dansk Metals sekretær i LO frem til 1994. I LO skulle der ske ændringer, og Metal valgte at trække Niels-Jørgen hjem, hvor han blev formand for Metal Søfart.

Gennem årene bestred Niels-Jørgen en lang række tillidsposter.

Uddannelse og arbejdsmiljø var blandt Niels-Jørgen Hilstrøms mærkesager.

Etableringen af uddannelserne til henholdsvis skibsmekaniker og faglært skibsassistent skyldes hans ihærdige indsats gennem hans 11 år som formand for Metal Søfart.

Han så uddannelse og kompetencer som danske søfarendes bedste våben i konkurrencen mod billigere arbejdskraft efter indførelsen af Dansk Internationalt Skibsregister i 1988.

Niels-Jørgen Hilstrøm var formand for Metal Søfart, da organisationen indgik samarbejdsaftale med daværende Dansk Sø-Restaurations Forening om etablering af CO-Søfart i efteråret 2004.

Niels-Jørgen var formand for Metal Søfart i perioden 1994-2005.

"Politisk skal CO-Søfart bruges til at opbygge et stærkt og respekteret forhandlingsorgan.

Jeg har faktisk den holdning, at alle, som vil, skal være velkomne," sagde han dengang om fremtidsvisionerne for etableringen af Centralorganisationen Søfart.

Siden da har yderligere fem organisationer sluttet sig til samarbejdet i CO-Søfart, og danske søfarende har fået et solidt og stærkt afsæt for indflydelse, ikke blot nationalt, men også internationalt. Samtidig førte samarbejdet mellem daværende Metal Søfart og DSRF til fusion i 2011 og etableringen af Metal Maritime.

Niels-Jørgen Hilstrøm gik på pension i 2005, men interessen for både det politiske og fagbevægelsen forblev uændret. Og den 1. maj var Niels-Jørgen naturligvis på pletten til 1. maj-møder.

Man kan ikke sige Niels-Jørgen Hilstrøm uden også at sige musik. Han var kendt for at være en dygtig jazzpianist, hvor han ved flere lejligheder spillede sammen med den klarinetspillende forbundsformand for Dansk Metal, Max Bæhring.

Hans Christian Schack

Tidligere distrikts- og regionssekretær for distrikt 4 samt faglig sekretær i Forhandlingssekretariatet Hans Christian Schack afgik pludselig ved døden den 12. december 2022.

Hans Christian var regionssekretær for distrikt 4 i perioden 1. marts 1998 til 31. oktober 2004.

Hans Christian fratrådte Forhandlingssekretariatet pr. 31/05/2013 for at gå på pension.

Hans Christian Schack var faglig sekretær hos Dansk Metal igennem 33 år og var med i flere bestyrelser og medlem af Dansk Metal siden 10. august 1967 og frem til sin død.

Hans Christian var en fantastisk distrikts- og regionssekretær, der med al sin kraft kastede sig ud i et hav af forskellige mulige og umulige opgaver. Ved Hans Christians hjælp har mange unge metallæringer reddet deres uddannelse og fået deres svendebrev. I mange afskedigelsessager har Hans Christian sikret vore medlemmer genansættelse eller en betragtelig erstatning.

Ja, i det hele taget, så har Hans Christian i et hav af fagretlige sager gjort en forskel. Når der i Dansk Metal skulle køres kampagner eller gennemføres nye projekter, kunne man altid regne med Hans Christians engagement, arbejdsindsats og vedholdenhed.

Hans Christian var udlært vogn- og beslagsmed fra Rejsby Smedje, og efter endt læretid vekslede han rundt mellem flere arbejdspladser. Blandt andre Phønix, Epoke og Styropack, idet 50 øre mere i timen på det tidspunkt var af stor betydning.

Han var glødende socialdemokrat, og i flere perioder gjorde han en stor indsats i det tidligere Holsted Byråd med deraf følgende gode resultater.

Han blev i oktober 1987 ansat som faglig sekretær i Metal Ribe. Hans Christian havde forinden i 10 år været valgt som tillidsrepræsentant, og han var også formand for Fællesorganisationens Samvirke (LO) i Ribe Amt og redaktør af Metals afdelingsblad.

Hans Christians hjerte har altid banket for Dansk Metal, og da stillingen som distriktssekretær for Metals distrikt 4 – det syd- og sønderjyske distrikt – blev ledig, så søgte og fik Hans Christian jobbet.

Hans Christian var medlem af seniorklubben i Vejen, og selv efter at han var gået på pension, stod han klar til at hjælpe, og da man på Sydfyn pludselig stod og manglede en ildsjæl, der kunne klinge skårene og få tingene til at fungere, ja, så tog Hans Christian gerne den daglige tur fra Holsted til Svendborg i en længere periode.

Der er rigtig mange, der har nydt godt af Hans Christians indsats, hvor han – uden at tage hensyn til sig selv – altid satte alle sejl til for at hjælpe. Det være sig Dansk Metal, Holsted Speedway Klub, Prostataforeningen, Vejen høreforening – og mange andre. Igennem mange år var han med i ledelsen og aktiv hos Holsted Speedway Klub, hvor han lagde mange kræfter igennem mange år. Som organisationsmand i Dansk Metal vidste han, at intet fungerer, hvis småtingene ikke er på plads, og med ham som blæksprutte var der altid styr på detaljerne.

Han blev formand for Høreforeningen i Vejen Lokalafdeling i 2016, hvor det sammen med den øvrige bestyrelse lykkedes ham at få gjort lokalafdelingen til en kæmpe succes. Han formåede at tredoble medlemstallet i Høreforeningen i Vejen i løbet af sin formandstid og var ekstremt aktiv, hvilket kom medlemmerne til gode.

Hans Christian var en slider, et organisatorisk talent, og så var han en loyal og pligtopfyldende og hjælpsom kammerat.

Kurt Tinus Nielsen

Tidligere hovedbestyrelsesmedlem, forretningsudvalgsmedlem og formand for Metal Aalborg Kurt Tinus Nielsen er afgået ved døden den 13. februar 2023 i en alder af 77 år efter et kort sygdomsforløb.

Kurt kom i lære som rørsmed, og i en alder af blot 30 år blev han valgt som tillidsmand for klejnsmedene på Aalborg Værft.

Efter endt læretid var Kurt for en kort stund væk fra værftet, men vendte tilbage i 1969.

I 1976 blev han valgt som tillidsmand, og fra 1982 til 1985 var han fællestillidsmand.

I mellemtiden blev han også medlem af afdelingsbestyrelsen i Metal Aalborg og i 1985 valgt som afdelingsformand i Metal Aalborg.

I 1988 blev han valgt til Dansk Metals hovedbestyrelse, og i 1991 kom han i forretningsudvalget og blev dermed regionsformand for de nordjyske metalarbejdere.

Kurt var også formand for distrikt 1, som senere blev til Metal Region Nordjylland.

Samtidig blev Kurt medlem af Centralledelsen hos CO-Industri, og dermed var han meget tæt på overenskomstforhandlingerne i CO-Industri. Kurt var meget stolt over den overenskomst, som blev forhandlet hjem i 1992, hvor arbejdsmarkedspensionerne blev forhandlet hjem af Georg Poulsen.

Kurt sad også i bestyrelsen på erhvervsskolen TECHCOLLEGE i mere end 25 år, hvor han var medlem af forretningsudvalget og var bestyrelsesformand i en årrække.

Læringes forhold og erhvervsuddannelserne var på alle måder en stor hjertesag for Kurt. Det samme var spørgsmålet om efteruddannelse til svende.

Kurt var medlem af mange lokale bestyrelser gennem sit liv:

Han gjorde sig gældende, uanset om det var i bestyrelsen for Arbejderbevægelsens Efterskole Bisnapgård, for Vækstforum Nordjylland, Den Erhvervsdrivende Fond Væksthus Nordjylland eller Aalborg Kongres- og Kulturcenter, hvor han også nåede at være formand.

I 2010 blev Kurt tildelt prisen "Aalborgmanden". Det er en hæderspris, der gives til en person, der har gjort en helt særlig indsats for Aalborg. Det må man sige, at Kurt gjorde. En helt særlig indsats og et langt livs tjeneste – ikke blot til gavn for Aalborg, men også for Dansk Metal og for arbejderbevægelsen.

Selvom Kurt bestred mange tillidsposter inden for fagbevægelsen, så stod hans stol aldrig tom i nogen af tillidshvervene.

For Kurts motto var: "Hvis du vil have indflydelse – så skal du være der hver gang, ellers er der ingen, der respekterer dig."

Det har selvfølgelig givet store afsavn for familien, men Kurt fandt ny energi, når turen gik til sommerhuset i Hou sammen med sin hustru, Lene, og børnene, Allan og Gitte, og senere de 8 børnebørn.

Kurt Tinus Nielsen var glad for livet, og han satte stor pris på godt selskab i festligt lag.

Kurt brød gerne ud i sang og underholdt gerne med gode værftshistorier efter et par glas rødvin.

Knud Dan Zølner

Tidligere faglig sekretær Knud Dan Zølner afgang ved døden den 28. april 2023. Knud sov stille ind i en alder af 87 år efter lang tids sygdom.

Knud blev udlært maskinarbejder i november 1955 hos B&W på Christianshavn.

Siden 1966 arbejdede han ved elektrotjenesten hos DSB og var fra 1968 fællestillidsmand og formand for Håndværkernes Fællesklub DSB.

Knud var i en periode medlem af Metal København, afd. 7's, afdelingsbestyrelse, før han blev ansat i forbundet.

Knud blev i december 1986 i en alder af 50 år ansat som faglig sekretær i Det Offentlige Sekretariat, hvor overenskomststof og aftaler inden for staten var hans primære arbejdsområde.

Knud fratrådte sin stilling i forbundet den 30. april 2001 for at gå på pension.

Efter endt pension spillede Knud skak og var et familiemenneske.

UDTALELSER FRA FORBUNDET

OK2023

Dansk Metals hovedbestyrelse anbefaler et ja til overenskomstforliget

Dansk Metals hovedbestyrelse har mandag taget stilling til overenskomstforliget på industriens område. Medlemmerne anbefales at stemme ja, når det skal til urafstemning blandt medlemmerne.

De ansatte i industrien kan se frem til at få markant mere i lønposen med den nye 2-årige overenskomstaftale. Det forventes, at lønmodtagerne inden for få år indhenter det, de har mistet ved den høje inflation. Det er historisk, at det er lykkedes at få forhandlet så meget hjem fra de centrale forhandlinger på en minimallønsoverenskomst. Dansk Metals hovedbestyrelse anbefaler på den baggrund medlemmerne af Dansk Metal at stemme ja ved den kommende urafstemning. Forbedringerne er bl.a.:

Fritvalgskontoen stiger med 2 procent fra 7 til 9 procent i 2024

Arbejdsgiverne skal betale større andel af pensionen

Fra i år skal arbejdsgiverne betale to procent mere, og lønmodtagerne to procent mindre, ind til pension. Det bliver en 10-2-ordning i stedet for en 8-4-ordning. Medarbejderne opsparer altså det samme – men det betyder, at de får to procent mere i løn.

Mindstelønnen stiger

Mindstelønnen stiger med 9 kroner i timen. Det er den største stigning i mindstelønnen i al den tid, vi har haft industriens overenskomster. Det er et meget klart signal om, hvor snittet skal lægges, når der skal forhandles løn på virksomhederne. Desuden er der en række andre satser, der stiger, bl.a. genetillæg.

Den danske model bliver styrket

Tillidsrepræsentanterne får bedre muligheder og flere rettigheder for at organisere, og det styrker den danske model. Vores tillidsrepræsentanter får samtidig udvidet værktøjskassen, når de skal forhandle den endelige løn hjem lokalt. Det betyder, at vi har en klar forventning om, at den tilbageholdenhed, vi har set de seneste år med den lokale løndannelse på virksomhederne, nu bliver stoppet.

Mere barsel

Barsel med fuld løn bliver forlænget med fire uger – fordelt på to uger til deling og to uger til den anden forælder.

Ret til uddannelsesrepræsentant

Der bliver fremover ret til at udpege en uddannelsesrepræsentant på arbejdspladsen, der skal bistå tillidsrepræsentantens arbejde med uddannelse.

Fuld løn under selvvalgt uddannelse

Fremover kan medarbejderne få fuld løn under deltagelse i selvvalgt uddannelse. Tidligere var tilskuddet på 85 procent.

Forhøjelser af løn til lærlinge

Timelønnen til lærlinge bliver forhøjet med 8 procent i overenskomstperioden.

Aftalen genopretter reallønnen

Dansk Metals hovedbestyrelse finder, at et forlig med en overenskomstperiode på to år er fornuftigt, set i lyset af de gode elementer, som forliget rummer, samt den aktuelle økonomiske situation.

Hovedbestyrelsen vurderer, at forliget gør det meget sandsynligt, at reallønnen i industrien kan blive genoprettet inden for få år.

Derfor anbefaler hovedbestyrelsen alle medlemmer at stemme ja til forliget, når det bliver sendt til urafstemning.

MEDLEMMER OG PARTISTØTTE

Hvert år indrykker forbundet en talon i det første nummer af Metal Magasinet, som medlemmer, der ønsker sig fritaget for at bidrage til politiske partier, kan udfylde og sende til Revisionsinstituttet. Revisionsinstituttet administrerer ordningen og meddeler forbundet, hvor mange medlemmer der har taget forbehold. I kongresperioden er antallet opgjort således:

År	Medlemmer
2020	5.102
2021	4.964
2022	4.755
2023	5.053

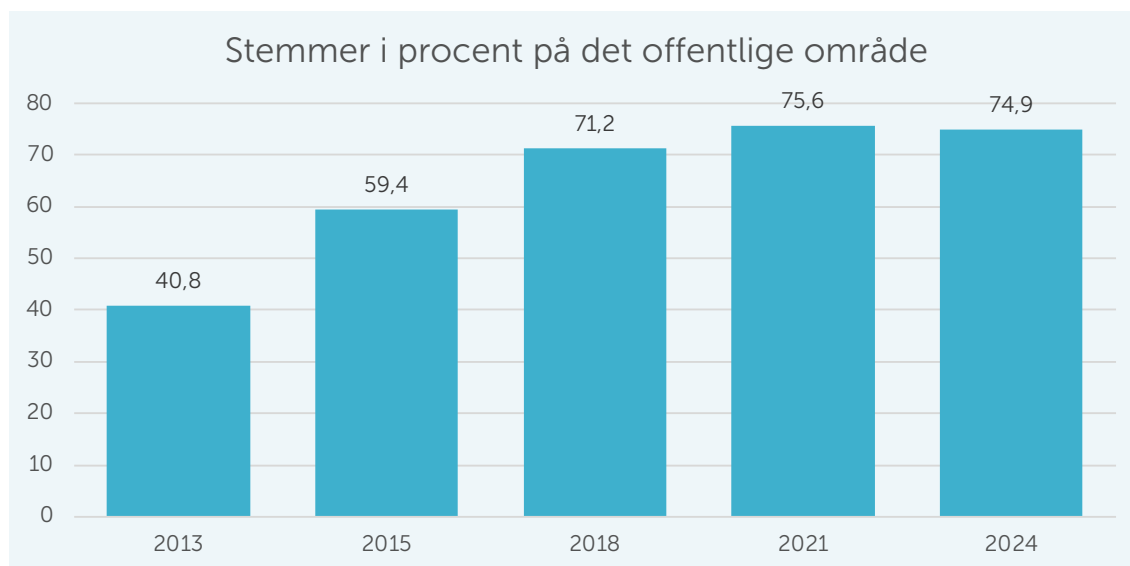




URAFSTEMNING I FORBINDELSE MED OVERENSKOMSTER

Urafstemning, offentlig og privat 2021, 2023 og 2024

Urafstemninger har i kongresperioden været foretaget i samarbejde med virksomheden Assembly Voting, som har leveret systemer, support og sikkerhed.



2021 på det offentlige område

Målet for urafstemningen var 75 procent, og resultatet blev 75,6 procent.

Fordelingen af stemmer på de 3 områder var:

- ▶ kommune: 77,0 procent
- ▶ region: 78,3 procent
- ▶ stat: 72,5 procent

Antal stemmeberettigede: 3.758

Urafstemningen blev foretaget med samme afstemningsformer som tidligere, men med enkelte ændringer:

- ▶ Udsending af sms og e-mail til alle stemmeberettigede på dag 1, 4 og sidste dag.
- ▶ Der blev sendt et brev til alle medlemmer uden mobil eller e-mail i systemet, med opfordring til at stemme.

2024 på det offentlige område

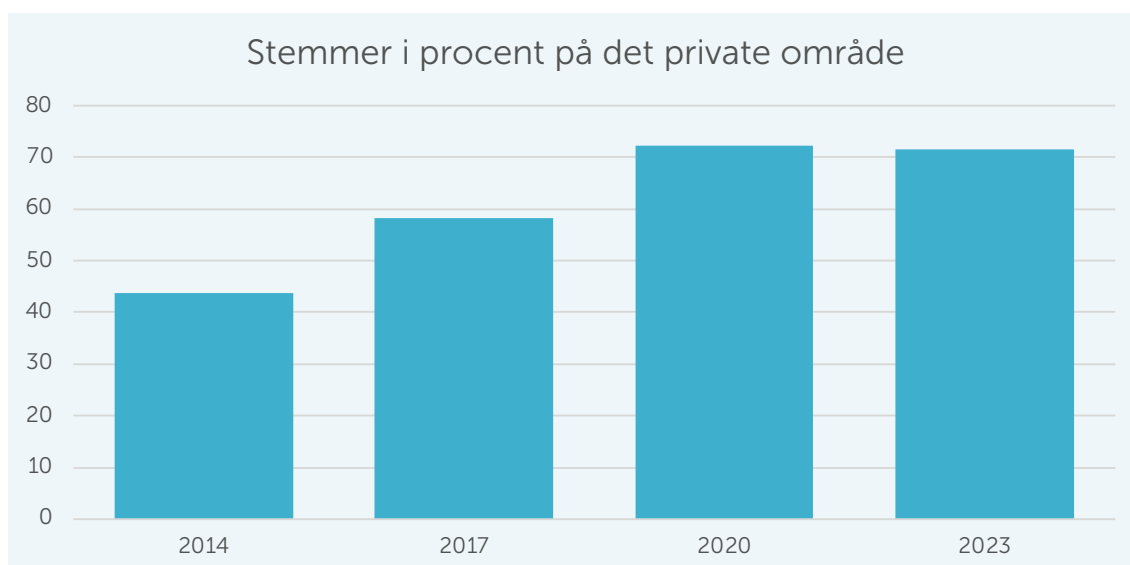
Målet for urafstemningen var 80 procent, og resultatet blev 74,9 procent.

Fordelingen af stemmer på de 3 områder var:

- ▶ kommune: 74,5 procent
- ▶ region: 79,9 procent
- ▶ stat: 72,5 procent.

Antal stemmeberettigede: 3.667

Urafstemningen blev foretaget med samme afstemningsformer som tidligere.



2023 på det private område

Målet for urafstemningen var 75 procent, og resultatet blev 71,6 procent.

Antal stemmeberettigede: 68.673

I urafstemningen blev der arbejdet med følgende:

- ▶ Udsending af sms og e-mail til alle stemmeberettigede på dag 1, 3 og sidste dag til lærlingesegmentet.
- ▶ Da afstemningsperioden var kortere end tidligere, blev der arrangeret to "store stemmedage".
- ▶ Vi arbejdede i højere grad end tidligere med phoner-statistik, som gjorde det muligt at måle mere præcist på de enkelte indsatser.
- ▶ Der blev inden afstemningen gik i gang, udsendt brev til samtlige stemmeberettigede, med information om forliget, samt en opfordring til at stemme.

DE FAGLIGE ERHVERVSUDDANNELSER

Der er i kongresperioden 2020-2023 godkendt faglige anerkendelser på følgende år:

År	I alt
2020	15
2021	16
2022	8
2023	12

Statistik vedrørende personer, der har fået udstedt supplerende uddannelsesbevis siden sidste kongres:

År	Automatiktekniker	Datatekniker	IT-supporter	Køletekniker	Smed (rustfast)	I alt
2020	6	0	1	0	0	7
2021	3	0	0	0	0	3
2022	13	0	0	1	0	14
2023	9	0	0	0	0	9

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 2020, 2021, 2022 OG 2023

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01/2020 TIL 31/12/2020			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	20	77	-57
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	4	5	-1
ASE	166	347	-181
Byggefagenes Arbejdsløshedskasse	11	16	-5
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	4	8	-4
CA A-kasse	5	3	2
Dana A-kasse for selvstændige	1	0	1
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	10	7	3
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	2	1	1
Det Faglige Hus – A-kasse	314	711	-397
Den Faglige A-kasse	9	17	-8
El-fagets A-kasse	33	31	2
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	25	77	-52
Faglig Fælles A-kasse	317	348	-31
Fries A-kasse	21	82	-61
Fries A-kasse tværfaglig	9	11	-2
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles A-kasse	28	73	-45
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	19	25	-6
HK Danmarks A-kasse	92	76	16
Kristelig A-kasse	188	171	17
Ledernes A-kasse	102	295	-193
Magistrenes A-kasse	4	3	1
Min A-kasse	78	109	-31
Socialpædagogernes A-kasse	6	8	-2
Teknikernes A-kasse	31	40	-9
I alt	1.499	2.541	-1.042

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01/2021 TIL 31/12/2021			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	14	66	-52
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	2	3	-1
ASE	158	288	-130
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	5	10	-5
CA A-kasse	4	1	3
Dana A-kasse for selvstændige	1	0	1
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	3	4	-1
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	1	2	-1
Det Faglige Hus – A-kasse	291	870	-579
Den Faglige A-kasse	58	82	-24
El-fagets A-kasse	5	0	5
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	30	74	-44
Faglig Fælles A-kasse	315	364	-49
Fries A-kasse	30	85	-55
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles A-kasse	35	88	-53
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	22	37	-15
HK Danmarks A-kasse	65	81	-16
Kristelig A-kasse	171	171	0
Ledernes A-kasse	86	293	-207
Magistrenes A-kasse	7	6	1
Min A-kasse	60	71	-11
Socialpædagogernes A-kasse	7	13	-6
Teknikernes A-kasse	23	54	-31
I alt	1.393	2.663	-1.270



EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01/2022 TIL 31/12/2022			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	15	78	-63
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	5	4	1
ASE	143	290	-147
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	8	5	3
CA A-kasse	4	2	2
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	5	2	3
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	5	0	5
Det Faglige Hus – A-kasse	346	1.175	-829
Den Faglige A-kasse	68	82	-14
El-fagets A-kasse	1	0	1
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	26	78	-52
Faglig Fælles A-kasse	439	361	78
Fries A-kasse	46	63	-17
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles A-kasse	67	102	-35
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	29	19	10
HK Danmarks A-kasse	68	102	-34
Kristelig A-kasse	193	168	25
Ledernes A-kasse	112	394	-282
Magistrenes A-kasse	4	5	-1
Min A-kasse	89	110	-21
Socialpædagogernes A-kasse	6	6	0
Teknikernes A-kasse	34	49	-15
I alt	1.713	3.095	-1.382

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01/2023 TIL 31/12/2023			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	26	86	-60
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	4	3	1
ASE	232	420	-188
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	2	1	1
CA A-kasse	8	4	4
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	8	6	2
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	0	1	-1
Det Faglige Hus – A-kasse	499	1.174	-675
Den Faglige A-kasse	66	105	-39
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	48	78	-30
Faglig Fælles A-kasse	447	350	97
Fries A-kasse	36	93	-57
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles A-kasse	40	88	-48
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	35	14	21
HK Danmarks A-kasse	77	104	-27
Kristelig A-kasse	246	139	107
Ledernes A-kasse	121	354	-233
Magistrenes A-kasse	5	2	3
Min A-kasse	77	89	-12
Socialpædagogernes A-kasse	5	9	-4
Teknikernes A-kasse	26	46	-20
I alt	2.008	3.166	-1.158

SP-SEKRETARIATET

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020:

Svejseproces	
I alt	6.112

Nye udstedte pas i denne periode: 658 stk.

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2021 til 31. december 2021:

Svejseproces	
I alt	7.160

Nye udstedte pas i denne periode: 640 stk.

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022:

Svejseproces	
I alt	5.188

Nye udstedte pas i denne periode: 589 stk.

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023:

Svejseproces	
I alt	6.742

Nye udstedte pas i denne periode: 835 stk.

- ▶ Aktive svejsere (pas med aktive certifikater) pr. 31. december 2023: 5.345
- ▶ Aktive certifikater pr. 31. december 2023: 16.168.

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020:

Svejseproces	Certificeringer plast
I alt	983

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2021 til 31. december 2021:

Svejseproces	Certificeringer plast
I alt	1.089

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022:

Svejseproces	Certificeringer plast
I alt	1.004

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023:

Svejseproces	Certificeringer plast
I alt	1.269

- ▶ Aktive svejsere (pas med aktive certifikater) pr. 31. december 2023: 1.880
- ▶ Aktive certifikater pr. 31. december 2023: 2.358.

LØNSTATISTIK

Metals lønstatistik udkommer to gange årligt og synliggør udviklingen i vores medlemmers indtjening. Denne synlighed benyttes af tillids-, forbunds- og afdelingsrepræsentanter samt medlemmer i forbindelse med forhandlinger vedrørende lønforhold. Lønstatistikken benyttes særligt af de af vores tillidsrepræsentanter, som forhandler kollegaernes løn. Derudover er flere af de overenskomstmæssige lønreguleringer direkte bestemt af udviklingen i gennemsnitstimelønnen i Dansk Metals lønstatistik.

Fra oktober kvartal 2019 til oktober kvartal 2023 er det Sjælland, der har haft den største lønstigning. Lønstigningen er på 22,41 kr. pr. time, svarende til 11,1 procent. Midtjylland har haft den mindste stigning på 15,23 kr. pr. time, svarende til 7,7 procent.

Løntallene er ekskl. overtid- og skifteholdstillæg, diverse tillæg (fx smudstillæg, udetillæg, værktøjspenge, vejpenge o.l.), betaling for søgnehellidage, feriepenge, Fritvalgs Lønkonto og arbejdsgiverbetalt pension.

REGIONERNES LØNUDBIKLING I KONGRESPERIODEN							PENSION I TKR.		
	Nordjylland	Midtjylland	Syddanmark	Hovedstaden	Sjælland	Landet i alt	Årtig pct.	Egen	Arbejdsgiver
Jan. 20	193,29	197,49	189,43	216,86	201,03	198,66	1,5%	7,89	16,14
Apr. 20	194,86	199,02	189,82	217,62	201,79	199,70	0,9%	7,94	16,26
Jul. 20	194,86	198,18	189,91	217,60	202,61	199,49	0,8%	7,93	16,23
Okt. 20	194,95	199,39	190,92	219,11	205,15	200,65	1,0%	7,95	16,34
Jan. 21	194,95	200,02	191,34	219,65	205,68	201,06	1,2%	7,98	16,39
Apr. 21	198,18	200,62	192,02	220,35	205,79	201,93	1,1%	7,97	16,52
Jul. 21	198,28	200,92	192,17	220,35	207,00	202,18	1,4%	8,01	16,49
Okt. 21	199,08	202,05	192,65	221,67	208,86	203,19	1,3%	8,03	16,60
Jan. 22	199,11	202,80	194,19	222,05	210,50	204,06	1,5%	8,08	16,65
Apr. 22	204,04	205,02	196,34	228,41	213,16	207,35	2,7%	8,22	16,95
Jul. 22	204,51	205,32	196,98	228,42	214,78	207,82	2,8%	8,25	16,95
Okt. 22	205,08	206,61	197,84	229,68	217,95	209,15	2,9%	8,25	17,06
Jan. 23	205,93	207,29	199,19	229,87	218,08	209,87	2,8%	8,30	17,13
Apr. 23	210,91	210,76	202,24	233,13	222,16	213,43	2,9%	7,29	18,60
Jul. 23	211,10	211,15	202,72	234,66	222,74	214,15	3,0%	5,25	20,81
Okt. 23	211,45	212,45	205,52	235,89	223,75	215,81	3,2%	5,25	21,28

LØN- OG PRISUDVIKLING FRA 2020 TIL 2023			
Regioner	Prisudvikling	Lønudvikling	Realløn
Oktober 2020	0,4%	1,1%	0,7%
Oktober 2021	1,9%	1,2%	-0,6%
Oktober 2022	7,7%	2,5%	-4,8%
Oktober 2023	3,3%	3,0%	-0,3%

Vi har haft en lønudvikling på 17,23 kr. fra oktober kvartal 2019 til oktober kvartal 2023, svarende til 8,7 procent på det samlede længennemsnit på landsplan.

For at fastholde lønstatistikens troværdighed er det vigtigt, at vi arbejder for at fastholde en høj afleveringsprocent.

REGIONERNES LØNUDVIKLING I KR./T.				
	Okt. 2019	Okt. 2023	Stigning i kr.	Stigning i procent
Nordjylland	193,14	211,45	18,31	9,5%
Midtjylland	197,22	212,45	15,23	7,7%
Syddanmark	189,36	205,52	16,16	8,5%
Hovedstaden	216,86	235,89	19,03	8,8%
Sjælland	201,34	223,75	22,41	11,1%
Landet	198,58	215,81	17,23	8,7%

KURSUSAKTIVITETER

OVERSIGT OVER KURSER PÅ METALSKOLEN JØRLUNDE OG EKSTERN FORDELING PÅ ANTAL DELTAGERE

	2020	2021	2022	2023
*FIU Jørlunde	875	586	1.064	1.397
*FIU Andre skoler	173	239	172	165
I alt	1.048	825	1.236	1.562

*FIU: Fagbevægelsens Interne Uddannelser

OVERSIGT OVER AKTIVITETER PÅ METALSKOLEN JØRLUNDE FORDELT PÅ VÆRELSEDØGN

	2020	2021	2022	2023
FIU	3.774	3.036	5.790	6.417
Forbund	899	1.614	2.189	1.834
A-kasse	70	85	48	82
Afdelinger	308	706	691	891
Metalferie	925	2.068	1.791	2.097
Eksterne	2.114	3.187	6.205	6.752
Total	8.090	10.696	16.714	18.073

FORBUNDET I TAL

MEDLEMSTAL

Pr. 1. januar 2020 havde forbundet et samlet medlemstal på 99.981 medlemmer.

Pr. 1. januar 2021 var medlemstallet 99.002, pr. 1. januar 2022 var medlemstallet 98.817, pr. 1. januar 2023 var medlemstallet 97.887, og pr. 31. december 2023 udgjorde medlemstallet 96.773.

UDVIKLINGEN I MEDLEMSTALLET KAN SAMMENFATTES SÅLEDES:

ÆNDRINGER I DET SAMLEDE MEDLEMSTAL:	
2020	979
2021	185
2022	930
2023	1.114
Netto tilbagegang	3.208

Der har således været en tilbagegang i medlemstallet på 3.208 medlemmer. I forrige kongresperiode var der en tilbagegang på 5.255 medlemmer.

Det samlede medlemstal består af:

- ▶ **Fuldt betalende medlemmer**
Fuldtid, deltid, fleksjobbere, efterløn, frihedsberøvede, pensionister (betalende)
- ▶ **Vedvarende kontingentfrie medlemmer**
Pensionister (ikke betalende)/førtidspensionister
- ▶ **Lærlinge**
Lærlinge med/uden praktikperiode, voksenlærlinge.

ÆNDRINGER I DE ENKELTE MEDLEMSGRUPPER:

FULDT BETALENDE MEDLEMMER PR. 31/12:		
2020	77.114	-248
2021	77.641	+527
2022	77.573	-68
2023	77.144	-429
Netto tilbagegang		-218

VEDVARENDE KONTINGENTFRIE MEDLEMMER PR. 31/12:		
2020	12.078	-994
2021	11.109	-969
2022	10.109	-1.000
2023	9.119	-990
Netto tilbagegang		-3.953





LÆRLINGE PR. 31/12:		
2020	9.810	+17
2021	10.067	+257
2022	10.205	+138
2023	10.510	+305
Netto tilgang		+717

Dansk Metalarbejderforbunds samlede medlemstal pr. 31. december i de 4 år, fordelt efter antal og procentandel på Metal Hovedstaden og provinsen, kan specificeres således:

	Antal	Metal Hovedstaden *	Provinzen
2020	99.002	16.192 (16%)	82.810 (84%)
2021	98.817	15.972 (16%)	82.845 (84%)
2022	97.887	15.457 (16%)	82.430 (84%)
2023	96.773	15.226 (16%)	81.547 (84%)

*Metal Hovedstaden, Tele Øst

MEDLEMMER FORDELT EFTER ALDER

Forbundet udarbejder hvert år aldersmæssig fordeling af medlemmerne.

GENNEMSNI TSALDEREN VAR FØLG ENDE PR. 31/12:	
2020	54,1
2021	53,1
2022	52,1
2023	51,0

For hele kongresperioden var den gennemsnitlige alder for medlemmerne 50,9 år. I forrige kongresperiode var gennemsnitsalderen ca. 50,1 år.

FORDELINGEN PR. 31/12 2023 VAR:		
Under 20 år	3.416	3,6%
20-29 år	14.833	15,5%
30-39 år	11.757	12,3%
40-49 år	12.436	13,0%
50-59 år	19.109	20,0%
Over 59 år	34.134	35,7%
I alt	*95.685	100,0%

*Metal Maritime har 1.088 medlemmer, der ikke indgår i fordelingen.

KONTINGENTINDBETALINGERNE

Kontingent for fuldt betalende medlemmer

Jf. forbundslovenes § 56 reguleres kontingentet procentuelt hvert år pr. 1. januar i henhold til den efter forbundets statistik for april kvartal for akkord og timeløn tilsammen stedfundne lønudvikling i hele landet rundet til nærmeste med 25 delelige beløb.

Fra 1. januar 1998 er procentreguleringen nedsat til 3/4.

Denne reguleringsform har i kongresperioden betydet, at kontingentet pr. 1. januar 2020 blev forhøjet med 1,1 procent, hvilket betød en stigning på kr. 3,75 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2019 kom op på kr. 349,25.

Kontingentet for 2021 blev forhøjet med 0,8 procent, hvilket betød en stigning på kr. 2,75 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2022 kom op på kr. 352,00.

Kontingentet for 2022 blev forhøjet med 1,0 procent, hvilket betød en stigning på kr. 3,50 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2021 kom op på kr. 355,50.

Kontingentet for 2023 blev forhøjet med 1,1 procent, hvilket betød en stigning på kr. 4,00 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2022 kom op på kr. 359,50.

KONTINGENTET FOR UNGE UNDER UDDANNELSE

Kontingentet for unge under uddannelse har i denne kongresperiode været fastsat til kr. 150,00 pr. måned.

Kontingentet for medlemmer i skolepraktik under 18 år har været uændret kr. 35,00 pr. måned, og for medlemmer over 18 år i skolepraktik og på SU har kontingentet ligeledes været kr. 35,00 pr. måned.

FORBUNDETS MEDLEMSANTAL SIDEN 1888

De første 3 års medlemstal er baseret på udregninger efter kontingentet, mens tallene fra 1891 til 1907 inkl. stammer fra optællinger pr. 31. december. Efter 1907 er optællingerne foretaget pr. 31. marts, og fra 1978 pr. 31. december.

År	Antal medl.	År	Antal medl.	År	Antal medl.	År	Antal medl.
1888	1.008	1922	22.028	1956	63.310	1990	138.411
1889	1.010	1923	22.083	1957	64.964	1991	140.369
1890	1.106	1924	21.954	1958	68.777	1992	142.608
1891	1.067	1925	23.918	1959	70.817	1993	143.745
1892	1.162	1926	24.977	1960	72.876	1994	144.326
1893	1.204	1927	25.466	1961	75.277	1995	143.808
1894	1.883	1928	26.042	1962	77.668	1996	143.362
1895	2.995	1929	26.454	1963	79.461	1997	142.456
1896	4.657	1930	28.088	1964	81.278	1998	140.015
1897	5.028	1931	29.349	1965	83.185	1999	138.674
1898	6.728	1932	Ca. *29.800	1966	86.005	2000	136.575
1899	7.342	1933	30.903	1967	86.761	2001	135.043
1900	7.444	1934	31.763	1968	88.576	2002	132.916
1901	7.225	1935	32.881	1969	91.919	2003	142.774
1902	7.243	1936	34.155	1970	92.108	2004	140.618
1903	7.471	1937	34.723	1971	94.597	2005	138.948
1904	7.576	1938	36.653	1972	98.296	2006	135.113
1905	8.018	1939	38.595	1973	99.699	2007	132.113
1906	8.908	1940	40.651	1974	104.037	2008	128.886
1907	9.990	1941	**41.632	1975	111.539	2009	125.756
1908	10.216	1942	43.851	1976	116.177	2010	122.032
1909	10.186	1943	46.675	1977	120.185	2011	118.595
1910	10.215	1944	46.844	1978	121.273	2012	114.488
1911	10.433	1945	47.152	1979	122.677	2013	111.256
1912	11.382	1946	46.314	1980	127.983	2014	108.764
1913	12.219	1947	46.850	1981	131.856	2015	105.482
1914	13.219	1948	47.945	1982	134.645	2016	103.326
1915	13.808	1949	49.919	1983	136.159	2017	101.926
1916	15.342	1950	51.795	1984	138.626	2018	100.969
1917	17.032	1951	53.886	1985	136.319	2019	100.227
1918	18.071	1952	55.985	1986	136.794	2020	99.002
1919	20.446	1953	58.425	1987	137.532	2021	98.817
1920	20.894	1954	59.923	1988	136.021	2022	97.887
1921	22.604	1955	61.871	1989	135.916	2023	96.773

*) Efter afdelingernes opgørelser. **) Opgørelsen er pr. 1. oktober 1940.

I medlemstallet er indbefattet kontingentfrie medlemmer, og det samlede antal har fra og med 1912 været følgende: 256, 301, 305, 329, 366, 443, 450, 562, 681, 610, 621, 481, 442, 444, 432, 447, 393, 391, 391, ca. 500, 663, 569, 605, 605, 619, 705, 681, 716, ca. 700, 847, 888, 978, 885, 1.653, 1.841, 2.067, 2.078, 1.963, 1.962, 2.011, 2.268, 2.471, 2.677, 2.750, 3.356, 3.753, 3.955, 4.384, 4.567, 4.827, 5.082, 5.362, 5.660, 5.290, 5.792, 6.275, 6.365, 6.501, 6.917, 7.132, 8.711, 8.982, 9.197, 9.373, 9.438, 10.263, 10.503, 10.891, 11.068, 10.938, 10.839, 11.116, 11.720, 11.742, 12.025, 13.244, 13.331, 12.730, 14.138, 14.587, 14.828, 15.033, 15.207, 15.494, 15.630, 15.982, 16.218, 16.467, 16.747, 17.095, 17.419, 19.970, 21.029, 22.997, 24.225, 24.850, 25.211, 26.031, 25.181, 23.054, 21.837, 20.774, 17.126, 16057, 15018, 13992, 13072.

AFDELINGERNES MEDLEMSTAL PR. 31/12/2023: (EKSKL. LÆRLINGE OG KONTINGENTFRIE)	
	Antal medl.
Metal Bjerringbro Silkeborg	1.838
Metal Bornholm	781
Metal Fjordbyerne	2.211
Metal Herning	1.664
Metal Himmerland	1.744
Metal Horsens	1.889
Metal Kolding-Vejen-Vojens	2.794
Metal Lillebælt	1.312
Metal Midt Skive/Viborg	1.740
Metal Midt-Vestsjælland	2.553
Metal Nordsjælland	2.198
Metal Nordvestjylland	1.612
Metal Odense	5.374
Metal Skanderborg-Odder	1.004
Metal Skjern-Ringkøbing	1.679
Metal Storstrøm	3.661
Metal Sydfyn	1.708
Metal Sønderjylland	3.245
Metal Thy-Mors	1.272
Metal Vejle-Grindsted	1.539
Metal Vendsyssel	3.441
Metal Vest	2.329
Metal Østjylland	7.162
Metal Aalborg	4.779
Provinsen i alt	59.529
Metal Hovedstaden	10.082
Metal Luftfart	1.653
I alt	11.735
Metal Maritime afdeling	2.851
Metal Tele Vest	1.272
Metal Tele Øst	1.757
I alt	3.029

SAMLET MEDLEMSTAL (INKL. LÆRLINGE OG KONTINGENTFRIE)	
	Antal medl.
Provinsen	59.529
København (Hovedstaden og Luftfart)	11.735
Metal Maritime	2.851
Metal Teleafdeling	3.029
Kontingentfrie	9.119
Lærlinge	10.510
I alt	96.773



AFSKEDIGELSESNÆVNET

TILKENDEGIVELSE AF 9. SEPTEMBER 2020 I AFSKEDIGELSESNÆVNSSAG 20200655 AFSAGT AF POUL DAHL JENSEN

Dansk Metal mod DI for Daugaard Biler A/S

Indledning

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. september 2020 kl. 14:30 med
højesteretsdommer
Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, faglig sekretær i Metal
Hovedstaden C, direktør D og værkstedschef E.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalt: Klager er afskediget i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og indklagede virksomhed tilpligtes at annullere opsigelsen.

Subsidiært: Indklagede virksomhed tilpligtes at betale en godtgørelse på 24 ugers løn (svarende til 1,5 uge pr. ansættelsesår) i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, til A.

Mere subsidiært: Indklagede virksomhed tilpligtes at betale én af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår, om Daugaard Bilers opsigelse af A var usaglig.

A blev ansat som mekaniker hos Daugaard Biler i juli 2004. Han var oprindeligt ansat i virksomhedens værksted i København (City), men flyttede efterfølgende til værkstedet i Gladsaxe.

I januar 2020 blev en af de andre mekanikere på værkstedet i Gladsaxe opsagt på grund af arbejdsmangel.

Den 20. marts 2020 blev A hjemsendt uden løn i henhold til organisationsaftale mellem DI og CO-industri vedrørende force majeure og hjemsendelse efter Industriens overenskomst grundet COVID-19 udbruddet. Dansk Metal protesterede over for DI mod hjemsendelsen, idet virksomheden efter Dansk Metals opfattelse ikke efter organisationsaftalen var berettiget til at hjemsende A som den eneste. DI var uenig med Dansk Metal og orienterede om, at såfremt Dansk Metal fastholdt sit synspunkt, så ville det føre til, at DI ville anbefale virksomheden at afskedige A i stedet, såfremt der var grundlag for dette. Dansk Metal fastholdt, at virksomheden ikke kunne hjemsende A efter organisationsaftalen, og anerkendte, at virksomheden kunne afskedige, såfremt der var ordremangel.

Hjemsendelsen blev herefter trukket tilbage, og A vendte tilbage på arbejde den 6. april 2020. Samme dag blev A opsagt. Af opsigelsesskrivelsen fremgår:

"Du opsiges hermed fra din stilling som Mekaniker.

Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 120 dages varsel til fratræden den 4. august 2020.

Opsigelsen er begrundet i arbejdsmangel.

..."

I marts 2020, kort forinden opsigelsen af A, var en anden mekaniker, F, blevet overflyttet fra virksomhedens værksted i København til værkstedet i Gladsaxe.

Der er bl.a. fremlagt en oversigt over medarbejdere i Daugaard Bilers værksted i Gladsaxe på tidspunktet for opsigelsen af A. Af oversigten fremgår, at der ud over A var ansat 6 andre medarbejdere, og at A havde den næsthøjeste anciennitet. Der er efter opsigelsen af A ikke sket opsigelser eller nyansættelser i afdelingen i Gladsaxe.

Der er endvidere fremlagt et omsætningsskema for værkstederne og en sammenligning af regnskabsudvikling for de enkelte mekaniske værksteder (Glostrup, City og Gladsaxe).

Omsætningsskemaet for værkstederne viser, at den samlede omsætning for de tre værksteder for månederne januar-maj var faldet fra 10.967.000 kr. i 2019 til 9.365.000 kr. i 2020. For værkstedet i Gladsaxe var omsætningen for årets fem første måneder faldet fra 3.527.000 i 2019 til 2.948.000 kr. i 2020, og taget måned for måned var omsætningen i alle fem måneder i 2020 lavere end omsætningen i de tilsvarende måneder i 2019.

Endelig er der fremlagt bonussedler for 2019 og 2020 (til og med maj måned), der bl.a. viser, hvor meget omsætning de enkelte mekanikere på værkstedet i Gladsaxe har stået for, og hvad den gennemsnitlige omsætning pr. medarbejder pr. dag har været. Det fremgår bl.a., at A ligger over gennemsnittet.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtalte

Sagen angår, om Daugaard Bilers opsigelse af A den 6. april 2020 var usaglig. Opsigelsen var begrundet i arbejdsmangel, og på opsigelsestidspunktet havde A en anciennitet på ca. 16 år.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at der samlet set var en betydelig omsætnings-nedgang på Daugaard Bilers tre værksteder (Glostrup, City og Gladsaxe) i de første måneder af 2020 sammenlignet med tilsvarende periode i 2019. På værkstedet i Gladsaxe var der også en omsætningsnedgang, og virksomheden havde i januar 2020 opsagt en medarbejder på dette værksted grundet arbejdsmangel. Omsætningsnedgangen fortsatte i februar 2020. I marts 2020 forværredes situationen med den delvise nedlukning af landet på grund af Corona, og der var ikke udsigt til, at ordresituationen ville bedre sig inden for kortere tid. På den baggrund finder opmanden, at virksomhedens beslutning om at opsiges yderligere en mekaniker i april 2020 på værkstedet i Gladsaxe må anses for sagligt begrundet i virksomhedens behov for at kunne tilpasse antallet af mekanikere til arbejdsmængden.

I en sådan situation, hvor en afskedigelse er sagligt begrundet i en omsætningsnedgang og deraf følgende arbejdsmangel, tilkommer det arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges.

Der er en formodning for, at virksomheden i en arbejdsmangelssituation i egen interesse udvælger den eller de medarbejdere, som bedst kan undværes. Virksomheden har oplyst, at man ved udvælgelsen af A som den, der i situationen bedst kunne undværes, har lagt vægt på en række momenter, herunder den enkelte medarbejders generelle performance og sam-arbejde i afdelingen, og virksomheden har under den mundtlige forhandling redegjort nærmere for de øvrige mekanikeres kvalifikationer og faglige kompetencer, herunder specialistkendskab til nærmere bestemte bilmærker.

Der foreligger ikke oplysninger, der giver belæg for, at udvælgelsen af A skulle være båret af usaglige hensyn. Det bemærkes herved, at det forhold, at A med sin anciennitet på ca. 16 år havde den næsthøjeste anciennitet på værkstedet i Gladsaxe, ikke kan føre til, at han har krav på, at ledelsen skal vælge at opsiges en medarbejder med lavere

anciennitet, når det ud fra saglige kriterier er ledelsens vurdering, at A er den, der bedst kan undværes.

Heller ikke det forhold, at en anden mekaniker (F) i marts 2020 var blevet overført fra City til værkstedet i Gladsaxe, kan føre til, at opsigelsen den 6. april 2020 af A grundet arbejdsmangel er usaglig. Virksomheden har oplyst, at overflytningen var begrundet i, at F skulle starte et nyt bilmærke (Nissan) op, og der er ikke grundlag for at fastslå, at den arbejdsmangelssituation, der lå til grund for opsigelsen af A, var opstået eller blevet forværret som følge af, at F var blevet overflyttet til værkstedet i Gladsaxe.

Endelig bemærkes, at der ikke var nogen ledige stillinger på virksomhedens to andre værksteder i Glostrup og City, der også var ramt af omsætningsnedgang. En omplacering af A var derfor ikke en mulighed.

På den anførte baggrund findes opsigelsen af A at have været berettiget, og som følge heraf frifindes Daugaard Biler.

Klager skal betale opmandens honorar.

TILKENDEGIVELSE AF 23. NOVEMBER 2021 I AFSKEDIGELSESNÆVNSSAG 20200931 AFSAGT AF BØRGE DAHL

Dansk Metal for 18 navngivne medarbejdere mod DI for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Indledning

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. og 19. november 2021 kl. 10:00 med fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet mundtlig forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K og L.

Der blev afgivet skriftlig forklaring af M, N, O, P, Q, R, S T, U, V, X og Y. Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale et godtgørelsesbeløb, fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn, for usaglig afskedigelse i henhold til § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH).

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår, om SAS' afskedigelse af 18 flyteknikere/flymekanikere var berettiget.

De 18 medarbejdere blev afskediget af SAS den 29. juni 2020. Begrundelsen for afskedigelserne var arbejdsmangel, idet SAS oplevede en massiv produktionsnedgang som følge af COVID-19.

Alle 18 medarbejdere havde mere end 25 års anciennitet på afskedigelsestidspunktet.

Som følge af nedlukningen i marts 2020, forårsaget af COVID-19, mistede SAS næsten hele sit driftsgrundlag. Pandemien medførte nedlukning af virksomhedens aktiviteter, og virksomheden stod i en økonomisk krise. Nedbringelse af virksomhedens omkostninger var bydende nødvendigt for, at virksomheden kunne overleve.

Fra marts til juni 2020 havde virksomhedens ledelse og de forskellige fagforeninger repræsenteret i virksomheden en række drøftelser om, hvordan virksomheden kunne nedbringe omkostningerne. I hele Skandinavien beskæftigede SAS ca. 11.000 medarbejdere, hvoraf ca. 5.000 enten er eller forventes at blive afskediget.

I Danmark havde SAS på dette tidspunkt ca. 4.000 ansatte.

I midten af maj 2020 præsenterede den danske ledelse det endelige antal af medarbejdere, som skulle afskediges i SAS Danmark. Ledelsen var nået frem til, at det var nødvendigt at afskedige ca. 1.700 medarbejdere.

Knap 1.600 medarbejdere i SAS-koncernen i Danmark blev afskediget i forbindelse med afskedigelsesrunden ultimo juni 2020 efter en forudgående proces med forhandling og varsling, jf. loven om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Disse afskedigelser skete på tværs af hele organisationen og i alle medarbejdergrupper, herunder også i SAS' Tekniske Afdeling, som beskæftiger flyteknikere/flymekanikere.

Den danske ledelse og flyteknikernes/flymekanikernes lokalafdeling, Serviceklubben Klub 537, afholdt i juni 2020 fire forhandlingsmøder, hvor parterne drøftede mulighederne for at ned-bringe antallet af afskedigelser i Teknisk Afdeling i København.

På et af disse møder fremlagde ledelsen en række kriterier, der skulle lægges til grund ved udvælgelsen af medarbejdere, der skulle afskediges. Disse kriterier skulle anvendes til afskedigelserne på tværs af organisationen.

I Teknisk Afdeling i København var der beskæftiget 276 flyteknikere/flymekanikere.

SAS er generelt en virksomhed, der er præget af, at medarbejderne opbygger lang anciennitet, dette er også tilfældet for medarbejderne i Teknisk Afdeling.

Ud af afdelingens 276 medarbejdere havde 139 således mindst 25 års anciennitet på afskedigelsestidspunktet. 94 medarbejdere havde mellem 11 og 25 års anciennitet, og kun 43 medarbejdere havde mindre end 10 års anciennitet. Af disse havde kun 11 medarbejdere mindre end 5 års anciennitet.

Medarbejdere med mindst 25 års anciennitet udgjorde således lige godt 50 procent af afdelingens personale.

Hvis SAS helt skulle friholde medarbejdere med mere end 25 års anciennitet fra afskedigelsesrunden, ville denne gruppe fremover udgøre 72 procent af den tilbageværende medarbejdergruppe.

Af de 276 valgte 20 at tage imod et tilbud om frivillig fratrædelse, orlov uden løn mv.

Af de resterende 256 medarbejdere skulle 63 medarbejdere afskediges.

Ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev medarbejderne vurderet ud fra et særligt vurderingsskema, "SAS Medarbejder vurdering".

Der kunne samlet maksimalt opnås 50 point – 45 inden for de kategorier, som SAS anså for de centrale, og hvor den gode og solide medarbejder ville ligge på omkring 27 point.

De 18 afskedigede medarbejdere blev bedømt til 28 point eller derunder. Bedømmelsen af den enkelte medarbejder i Teknisk Afdeling blev foretaget af en vurderingsgruppe bestående af fire holdledere – to dagsholdsledere og to natholdsledere.

På baggrund af vurderingsgruppens indstilling blev medarbejderne som altovervejende hovedregel udvalgt til afskedigelse baseret på, hvem der havde de laveste bedømmelser, således at de bedst kvalificerede medarbejdere var tilbage på virksomheden.

Ud af de 193 tilbageblevne medarbejdere i Teknisk Afdeling havde 14 medarbejdere opnået 28 point eller derunder. Alle disse 14 blev fastholdt som følge af konkrete og individuelle forhold – eksempelvis at de på trods af en lav score besad kompetencer, der ikke umiddelbart kunne erstattes, eller at de var ansat i fleksjob eller omfattet af andre ekstraordinære sociale hensyn.

Efter afskedigelserne var medarbejdersammensætningen i afdelingen således, at 50 procent af medarbejderne havde mindst 25 års anciennitet, 36 procent havde mellem 11-24 års anciennitet, og 14 procent havde mellem 0-10 års anciennitet. Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse i sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand

som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres i overensstemmelse med opmandens mundtlige tilkendegivelse udformet som kendelse i overensstemmelse med arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

Opmanden udtalte

Ultimo juni 2020 var der i SAS Danmark ansat ca. 4.000 medarbejdere. På det tidspunkt havde SAS' flåde af fly i alt væsentligt været ude af drift siden COVID-19-nedlukningen i Danmark, Europa og globalt i marts 2020. Flyene stod parkeret på jorden, SAS var på randen af økonomisk kollaps, og det var højst usikkert, hvornår driften ville blive genoptaget, og i hvilken takt. Af de 4.000 medarbejdere blev knap 1.600 afskediget efter en forudgående proces med forhandling og varsling, jf. loven om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Afskedigelse skete i alle medarbejdergrupper.

I Teknisk Afdeling i København var der beskæftiget 276 flyteknikere/

flymekanikere, hvoraf

50 procent havde mindst 25 års anciennitet. Af de 276 valgte 20 at tage imod et tilbud om frivillig fratrædelse, orlov uden løn mv. Af de resterende 256 blev 63, hvoraf 38 procent havde mindst 25 års anciennitet, opsagt den 29. juni 2020 i breve om "opsigelse på grund af arbejdsmangel". Det hed enslydende i opsigelsesbrevene, at SAS med beklagelse så sig nødsaget til at foretage opsigelse "som konsekvens af massiv produktionsnedgang grundet Covid-19 og den heraf følgende arbejdsmangel". Sagen angår 18 flyteknikere/flymekanikere, som blev afskediget som led i denne meget omfattende nedmanding. De havde alle arbejdet i SAS i 25 år eller mere. Deres anciennitet lå mellem 28 og 40 år med et gennemsnit på 35 år.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at de afskedigede medarbejdere alle var dygtige og engagerede og glade for deres arbejde i SAS, og at de følte en stærk tilknytning til og loyalitet over for SAS, som de oplevede som præget af en særlig ånd og godt sammenhold. De havde alle ved tidligere hårde tider for luftfarten og SAS bakket op om besparelser-foranstaltninger i form af arbejdsdeling, lønnedgang mv. Det kan efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at alle 18 i juni 2020 var forberedt på nok en besparelserunde og afskedigelser. Ingen af dem havde imidlertid gjort sig nogen forestilling om selv at kunne blive afskediget. For hver enkelt kom afskedigelse som et smerteligt chok.

Spørgsmålet under sagen er, om der tilkommer de afskedigede eller nogen af dem godtgørelse for urimelig afskedigelse efter Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH). Efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, "må vilkårligheder ikke finde sted" ved afskedigelse af en arbejdstager, og "klager over påståede urimelige afskedigelser" kan behandles ved Afskedigelsesnævnet, hvis hovedopgave er at tage stilling til, om "den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold".

Det er op til en arbejdsgiver ud fra saglige forretningsmæssige hensyn til virksomhedens karakter, drift, økonomi og optimering mv. at dimensionere virksomheden, også bemandingsmæssigt. Virksomhedens forhold kan således sagligt være grund til indskrænkning af medarbejderstaben ved afskedigelse. En opsigelse må imidlertid ikke være vilkårlig, arbejdsgiveren skal have en saglig begrundelse.

Er begrundelsen arbejdsmangel, og er begrundelsen reel, følger det Afskedigelsesnævnets faste praksis, at det tilkommer arbejdsgiveren, ud fra saglige hensyn, at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Der er en formodning for, at arbejdsgiveren – i egen interesse – afskediger den, som bedst kan undværes.

Det følger imidlertid også af Afskedigelsesnævnets faste praksis, at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med mindst 25 års anciennitet på opsigelsestidspunktet at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.

Det beror på de nærmere omstændigheder, hvad der skal til, for at det kan anses for godtgjort, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med mindst 25 års anciennitet påkrævet. Der er forskel på, om der foreligger afskedigelse af en enkelt medarbejder med mindst 25 års anciennitet i en virksomhed, hvor de fleste medarbejdere har lav anciennitet, eller afskedigelse af mange, herunder også nogle med mindst 25 års anciennitet, i en virksomhed, hvor en stor andel af medarbejderne har 25 års anciennitet eller mere.

Ved masseafskedigelse som følge af arbejdsmangel i en virksomhed med en stor andel af medarbejdere med mindst 25 års anciennitet følger det således af Afskedigelsesnævnets praksis, at den ikke bygger på en formodning om, at enhver med mindst 25 års anciennitet er bedre kvalificeret end enhver medarbejder med lavere anciennitet, men anerkender, at der ved udvælgelsen af, hvem der skal afskediges, er afgørende hensyn at tage til medarbejder-stabens sammensætning og kvalifikationer, og at beviset for den fornødne hensyntagen til medarbejdere med mindst 25 års anciennitet kan føres ved oplysninger om udvælgelses-procedure og om f.eks. anciennitetsfordelingen blandt de ansatte og andelen af afskedigede i gruppen af medarbejdere med høj anciennitet sammenholdt med andelen af afskedigede i gruppen af medarbejdere med lav anciennitet.

I den foreliggende sag er der intet grundlag for at anfægte sagligheden af SAS' beslutning om den 29. juni 2020 at afskedige 63 flyteknikere/flymekanikere som følge af arbejdsmangel. Det følger af almindelige arbejdsretlige principper, at det er op til ledelsen af en virksomhed at bestemme størrelsen og sammensætningen af medarbejderstaben. En tilpasning af antal medarbejdere under hensyn til efterspørgsel, produktion og økonomi indgår som en væsentlig del af, hvad en ledelse sagligt med virkning for de ansatte kan træffe bestemmelse om, og der tilkommer en ledelse et vidtgående skøn med hensyn til, hvad der af hensyn til drift og økonomi er nødvendigt eller hensigtsmæssigt. Der er ikke fremkommet oplysninger, som giver grundlag for ud fra den økonomiske og driftsmæssige situation i SAS i juni 2020 at antage, at det ikke var velbegrunderet at foretage en så akut og drastisk nedmanding, som fandt sted i Teknisk Afdeling. Der er da heller ikke i Teknisk Afdeling efterfølgende ansat nye medarbejdere, men tværtimod afskediget yderligere 20.

Som grundlag for udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev det besluttet at bedømme samtlige medarbejdere i et skema, "SAS Medarbejder vurdering". De 3 vigtigste bedømmelseskriterier var "Lede dig selv", "Samarbejde med andre" og "Forbedre SAS". Inden for hver af disse kategorier var der 3 underkategorier, hvor der blev givet en karakter på en skala fra 1 til 5, og således at 3 var udtryk for den gode, solide medarbejder, som "Lever op til jobbet indhold", "Er åben og inkluderende over for kolleger" og "Er en holdspiller, der samarbejder godt med andre, når det er nødvendigt". Der ville i disse 3 kategorier i alt kunne opnås 45 points – den gode, solide medarbejder ville ligge omkring 27. Mundtlig påtale eller skriftlig advarsel inden for de sidste 12 måneder ville trække fra med henholdsvis 2,5 og 5 point. Et sidste element, "Kompetence", kunne give op til 5 point, således at 50 point i alt var højest opnåelige resultat. Der var 5 kompetence-elementer, som hver kunne give 1 point – der var tale om helt objektive elementer (teamleder, certifikater mv.).

Der er intet grundlag for at anfægte sagligheden af disse kriterier og deres vægtning.

Bedømmelsen blev foretaget af et udvalg bestående af fire holdledere, som alle havde arbejdet i SAS i mange år. Processen blev faciliteret af afdelingens ressource manager. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at gruppen til sammen repræsenterede et indgående kendskab til stort set samtlige medarbejdere og i fornødent omfang

supplerede deres viden om enkelte medarbejdere ved henvendelse til andre med bedre kendskab til de pågældende. Det må efter bevisførelsen også lægges til grund, at de indbyrdes afstemte og harmoniserede bedømmelserne, således at resultatet blev det bedst mulige udtryk for deres fælles bedømmelse af, hvilke medarbejdere SAS dårligst kunne undvære, henholdsvis bedst kunne undvære. Der er ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at anfægte de enkelte bedømmelser. Der er således ikke holdepunkter for at antage, at det har spillet nogen rolle, om man arbejdede på det ene eller andet hold, eller at to ud af fire dagholdsledere ikke var med i gruppen, der foretog bedømmelserne.

Resultatet af bedømmelsesarbejdet blev skrevet ind i et excel-ark med tilføjelse af den enkelte medarbejders anciennitet. En ny ledergruppe foretog en overordnet vurdering af, om det var de rette medarbejdere, som blev tilbage, og om der var nogen, som skulle tages af listen.

De 18 medarbejdere omfattet af sagen blev bedømt til 28 point eller derunder. Af de 193 tilbageblevne medarbejdere havde 179 opnået 29 point eller derover, 14 havde 28 point eller derunder. For hver af de 14 med 28 point eller derunder forelå der imidlertid en særlig og saglig grund til fortsat ansættelse, for nogles vedkommende, at de var ansat i fleksjob, for andres vedkommende, at de bestred helt specielle hverv eller havde helt specielle, faglige kompetencer. Af disse 14 havde 12 i øvrigt mindst 25 års anciennitet.

Det var således hensynet til kvalifikationer ud fra en helhedsbedømmelse til sikring af SAS' fortsatte drift, som var helt afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, som ikke skulle afskediges, og enkelte afvigelser var begrundet i sociale eller andre saglige hensyn.

Det må endvidere lægges til grund, at der herved i en masseafskedigelsessituation som den foreliggende blev taget fornødent hensyn til medarbejdere med mindst 25 års anciennitet. Alle blev vurderet på kvalifikationer efter samme skala ud fra kriterier, som erfaring kunne have betydning for. Der var desuden i Teknisk Afdeling en stor andel af medarbejdere med mindst 25 års anciennitet. Af de 256 havde 121 mindst 25 års anciennitet, dvs. 47 procent. 63 ud af de 256 blev afskediget, dvs. 25 procent. 24 ud af 121 med mindst 25 års anciennitet blev afskediget, dvs. 20 procent. 39 ud af 135 med mindre end 25 års anciennitet blev afskediget, dvs. 29 procent.

Der blev altså afskediget forholdsmæssigt flere med lav anciennitet end med høj anciennitet.

Tallene taler således klart imod, at der til skade for medarbejdere med mindst 25 års anciennitet skulle foreligge vilkårlighed i Hovedaftalens forstand.

Afskedigelse skete ved en skriftlig opsigelse i e-Boks, og klager har gjort gældende, at de afskedigede medarbejdere herved blev behandlet uværdigt og respektløst. At afskedigelse blev meddelt i denne form kan imidlertid ikke ændre ved, at afskedigelserne indholdsmæssigt må anses for saglige. Det bemærkes i øvrigt, at SAS har anført, at selskabet i almindelighed ved afskedigelse indkalder den pågældende til et møde, men samtidig afskedigelse af et meget stort antal medarbejdere nødvendiggjorde en anden proces, som blev meldt ud på et forhandlingsmøde den 18. juni 2020 med flyteknikernes/flymekanikernes lokalafdeling, Klub 537, hvorefter der den 26. juni 2020 ville blive sendt mail ud til alle medarbejdere om opsigelsesprocessen, herunder udsendelse af opsigelser via e-Boks den 29. juni 2020 og tilbud om personlig samtale i uge 27 til alle berørte medarbejdere.

Den valgte fremgangsmåde med samtidig meddelelse til et stort antal på et forud meddelt tidspunkt må da også alt taget i betragtning anses for ordentlig.

Efter det anførte, og da det som i øvrigt er anført af klager ikke kan føre til et andet resultat, foreligger der ikke en tilsidesættelse af den såkaldte 25-års-regel eller af anden grund nogen vilkårlighed i forhold til nogen af de 18 afskedigede.

Ingen af de 18 afskedigede har herefter krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede frifindes derfor.

ARBEJDSRETTE

ARBEJDSRETSSAG 2019-232 AF 6. FEBRUAR 2020 AFSAGT AF POUL DAHL JENSEN

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Dansk Metal mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TDC A/S

Indledning

Den 6. april 2018 blev A og B bortvist fra deres stilling som servicetekniker i TDC A/S som følge af, at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Bortvisningen af de to medarbejdere er efterfølgende blevet underkendt i Afskedigelsesnævnet. Sagen angår, om TDC har pådraget sig bodsansvar ved uberettiget at have bortvist de to medarbejdere.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at TDC A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk Metal.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TDC A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Den 6. april 2018 bortviste TDC A/S A og B fra deres stilling som servicetekniker, som følge af at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Sagen blev indbragt for Afskedigelsesnævnet. Her blev sagen afgjort i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter bortvisningen af de to medarbejdere blev underkendt som uberettiget. I tilkendegivelsen af 3. juli 2018 hedder det:

Klager har for A nedlagt følgende påstande:

Principalt:

Indklagede tilpligtes at annullere den 6. april 2018 foretagne bortvisning og den heri liggende afskedigelse af A.

Indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale A løn i opsigelsesperioden.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale A løn i opsigelsesperioden.

Mest subsidiært:

Indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale A løn i opsigelsesperioden.

Indklagede har over for klagers påstande vedrørende A nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Klager har for B nedlagt følgende påstande:

Principal:

Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale B løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale B fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale B løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale B fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale B løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale B fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Indklagede har over for klagers påstande vedrørende B nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Sagsfremstilling

Sagen angår TDC A/S' bortvisning af servicetekniker A og servicetekniker B. A har anciennitet i TDC fra ... 2007, mens B har anciennitet i TDC fra ... 1987. Den 6. april 2018 blev A og B bortvist fra deres stilling som servicetekniker, som følge af at de havde overtrådt TDC's alkoholpolitik.

I TDC's alkoholpolitik er anført bl.a.:

"Misbrugspolitik

At indtage ulovlige rusmidler eller drikke alkohol i arbejdstiden er ikke foreneligt med udførelsen af arbejde i TDC – ligesom det er uacceptabelt at være påvirket af ulovlige rusmidler eller være beruset under arbejde eller ophold på arbejdspladsen.

...

Mål og formål

...

Politikken er indført af hensyn til sikkerheden, sundheden, trivslen og effektiviteten i TDC samt vores image i forhold til kunder, forretningsforbindelser og den øvrige omverden.

...

Hvis politikken ikke efterleves/reaktioner/sanktioner

Alt efter overtrædelsens karakter vil medarbejdere, der ikke efterlever ovenstående, kunne blive mødt med en påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning.

Undtagelser – se mere om fredagsbar, dispensationer ved særlige lejligheder og tilladelser hertil.

...

Godkendt af HSU 1. september 2016."

Om det nærmere forløb frem til bortvisningen er i hovedtræk oplyst følgende:

Onsdag den 21. marts 2018 var A og B på beordret overarbejde med hver deres opgave. I henhold til en lokalaftale betaler TDC i en sådan situation udgifter til medarbejdernes fortæring. De aftalte over telefonen at spise aftenmad sammen på restaurant X i ... De indfandt sig hen under aften på restauranten, hvor de spiste buffet. A betalte regningen, hvorefter de kørte fra stedet i hver sin tjenestebil – B kørte hjem, mens A kørte ud til en opgave i ... Efterfølgende sendte A en kopi af kassebonen fra restaurant X til sin serviceleder med henblik på at få udgiften refunderet. Af kassebonen fremgik, at der var købt fadøl til maden. Herved blev ledelsen bekendt med, at A og B tilsyneladende havde drukket øl i arbejdstiden. Under et møde den 5. april 2018 erkendte A, at han til maden den 21. marts 2018 i restaurant X havde drukket en lille fadøl (0,25 l), og under et møde den 6. april 2018 erkendte B ligeledes, at han havde drukket en lille fadøl til maden. De blev herefter begge bortvist, som følge af at de havde overtrådt TDC's alkoholpolitik.

Klager har protesteret mod bortvisningen og navnlig anført, at den er uproportional. Indklagede har fastholdt, at bortvisningen er berettiget, idet der er tale om en klar og alvorlig overtrædelse af virksomhedens alkoholpolitik, som A og B var bekendt med.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtalte

Det er ubestridt, at A og B drak øl i arbejdstiden i forbindelse med en middag i restaurant X onsdag den 21. marts 2018 ved 19-tiden, og at de herved overtrådte TDC's alkoholpolitik. TDC blev bekendt med forholdet, ved at A sendte kopi af kassebonen fra restauranten til sin serviceleder med henblik på at få refunderet udgiften til middagen, og af denne kassebon fremgik, at der var købt øl til maden. De blev begge bortvist den 6. april 2018 som følge af overtrædelsen af alkoholpolitikken.

Sagens hovedspørgsmål er, om bortvisningen var berettiget, og – hvis bortvisningen findes uberettiget – om TDC ville have været berettiget til at opsig de to medarbejdere med sædvanligt varsel.

Hvilken ansættelsesretlig reaktion – påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning – der kan anvendes ved overtrædelse af alkoholpolitikken, må som anført i TDC's egne retningslinjer i første række bero på overtrædelsens karakter, herunder omstændighederne ved alkohol-indtagelsen, mængden af alkohol og den pågældendes adfærd under og efter alkohol-indtagelsen. Det må også indgå, om den pågældende medarbejder tidligere har overtrådt alkoholpolitikken.

Det lægges i overensstemmelse med A og B's forklaringer til grund, at de hver drak en lille fadøl på 0,25 l og en sodavand på 0,50 l til maden på restaurant X. De var iført tøj med TDC's logo på, og efter middagen kørte de fra stedet i hver sin tjenestebil med TDC-logo på.

Opmanden finder, at omstændighederne ved alkoholindtagelsen har indebåret potentielle skadevirkninger for TDC's image, og at virksomheden derfor har haft grund til at anse overtrædelsen som alvorlig.

I formildende retning taler, at der er tale om en meget beskeden alkoholindtagelse under et måltid, som de indtog i forbindelse med overarbejde. Endvidere må det lægges til grund, at overtrædelsen skyldes en forglemmelse og ikke en bevidst tilsidesættelse af alkoholpolitikken, hvilket understøttes af, at A sendte kopi af kassebonen fra restauranten til sin serviceleder med henblik på at få udgiften til middagen refunderet, selv om det af bonen fremgik, at der var købt fadøl. Endelig må der tages hensyn til, at A og B, der begge har en betydelig anciennitet, ikke tidligere har forbrudt sig mod alkoholpolitikken.

Efter en samlet vurdering finder opmanden, at A's og B's overtrædelse af TDC's alkoholpolitik ikke var af en sådan karakter og grovhed, at det kunne begrunde en bortvisning. Bortvisningen af dem er derfor uberettiget. Samtidig finder opmanden, at overtrædelsen dog var af en så alvorlig karakter, at det ville have gjort en opsigelse med sædvanligt varsel berettiget.

På den baggrund har A og B krav på løn i hele opsigelsesperioden, og klagers påstande herom tages til følge.

Da en opsigelse af A og B som nævnt ville have været berettiget, frifindes TDC for klagers påstand om annullation af afskedigelsen af A og for klagers påstande om godtgørelse for usaglig afskedigelse. B har en ansættelsesanciennitet på mere end 30 år. Klagers påstand om, at der tilkendes B en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, tages derfor til følge med et beløb svarende til 3 måneders løn.

For både A's og B's vedkommende har klager yderligere nedlagt påstande om, at TDC skal betale godtgørelse for uberettiget bortvisning. Klager har bl.a. anført, at når spørgsmålet om bortvisningens berettigelse behandles i Afskedigelsesnævnet, så må kravet om godtgørelse for uberettiget bortvisning også kunne behandles i nævnet.

Om denne del af sagen bemærker opmanden følgende:

I hidtidig praksis fra Afskedigelsesnævnet er der ikke eksempler på, at der under sager for nævnet er tilkendt godtgørelse for uberettiget bortvisning, og der ses heller ikke at være nedlagt påstand herom. Konsekvensen af en uberettiget bortvisning har hidtil været, at der skal betales løn i opsigelsesperioden, og hvis en opsigelse med sædvanligt varsel heller ikke ville have været berettiget, kan der ved udmålingen af godtgørelsen for usaglig afskedigelse tages hensyn til, at afskedigelsen er sket ved en uberettiget bortvisning.

Klager har til støtte for påstandene om godtgørelse for uberettiget bortvisning ikke henvist til nogen specifik hjemmel i lov eller kollektiv aftale. Klager har alene henvist til nogle afgørelser fra faglige voldgiftsretter, uden at det af disse fremgår, hvilken hjemmel påstanden om godtgørelse for uberettiget bortvisning har været bedømt på grundlag af.

På den baggrund finder opmanden, at der ikke under denne sag for Afskedigelsesnævnet er grundlag for at tilkende A og B en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Efter sagens udfald skal Dansk Metal og Dansk Erhverv Arbejdsgiver hver betale halvdelen af opmandens honorar."

Retsgrundlag

Af særaftale IX om opsigelse, afskedigelse, sygdom og opsigelse ved sygdom fra 2007 fremgår bl.a.:

"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.

...

Aftalen erstatter Funktionæroverenskomstens § 15, stk. 1-3, og supplerer Funktionæroverenskomstens § 14 og § 15, stk. 4.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1, i sin helhed.

1. Opsigelse

Opsigelse af medarbejderen sker efter funktionærlovens bestemmelser.

2. Det normale opsigelsesvarsel

Det normale opsigelsesvarsel fra selskabet er mindst:

- ▶ en måned til udgangen af en måned i de første 5 måneder efter ansættelsen
- ▶ tre måneder til udgangen af en måned efter 5 måneders ansættelse
- ▶ fire måneder til udgangen af en måned efter 2 år og 9 måneders ansættelse
- ▶ fem måneder til udgangen af en måned efter 5 år og 8 måneders ansættelse
- ▶ seks måneder til udgangen af en måned efter 8 år og 7 måneders ansættelse.

Det normale opsigelsesvarsel fra medarbejderen er en måned til udgangen af en måned.

3. Særregel om opsigelsesvarsel

3.1

Opsigelse kan ske med kortere varsel end det almindelige varsel, eller uden varsel, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen eller begår strafbart forhold."

Arbejdsretslovens § 12, stk. 5, 1. pkt., lyder:

"Boden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side."

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af C, D, E og F.

C har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Metal ... Han beskæftiger sig navnlig med ansættelser og afskedigelser. Han blev kontaktet vedrørende den konkrete sag i april 2018. Det var en sag, hvor TDC sagde ét, og medarbejderne sagde noget andet, og derfor blev medarbejderne udspurgt temmelig grundigt, inden de gik ind i sagen. Han foretog også nogle undersøgelser for at få be- eller afkræftet det, som medarbejderne sagde til ham.

Han tog bl.a. ud til restaurant X for at tale med tjeneren, der erkendte, at han havde rettet bonen med henblik på at få beløbet til at stemme. Han undersøgte også, hvor deres biler havde været parkeret. Det var hans opfattelse, at A og B simpelthen ikke havde tænkt sig om. Det var en banal bommert, som på ingen måde berettigede til bortvisning. De har jævnligt bortvisningssager, men det er langt fra alle sagerne, de gør noget ved. Hvis bortvisningen er saglig, gør de ikke noget.

D har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Dansk Metal. En af hans opgaver er konflikt-løsningssagerne, og han har bl.a. med TDC at gøre. C kontakter ham, hvis han er i tvivl om sagerne. Han deltog i mæglingssmødet den 4. maj 2018, og det var deres opfattelse, at der ikke var proportionalitet mellem overtrædelsen og sanktionen. Det var ikke personer, der havde et alkoholmisbrug. Det var alene en forglemmelse fra deres side.

Der er grundlag for bortvisning, hvis ansættelsesforholdet har lidt uoprettelig skade, men det var slet ikke tilfældet i denne sag. Det er deres opfattelse, at man skal starte med den mildeste sanktion. Det er en uskik fra arbejdsgiverside at starte med den strengeste sanktion.

Hvis der ikke tilkendes godtgørelse for en uberettiget bortvisning, er det en gratis omgang for arbejdsgiveren, hvis den heller ikke sanktioneres med en bod. En medarbejder, der er blevet bortvist, får ikke løn, og det giver også arbejdsgiverside en fordel i mæglingssituationen.

E har forklaret bl.a., at han er [ansat] i TDC. I forbindelse med sagen blev han kontaktet af G, som oplyste, at der var modtaget et bilag med udgifter til bl.a. øl. Han sagde til G: "Det er løgn!". Han bad G om at undersøge sagen, og han kontaktede også TDC's presseafdeling. TDC's image er vigtigt, og der er ingen kunder – hverken private

eller erhvervskunder – der accepterer, at TDC-medarbejdere møder op efter at have indtaget alkohol. Efter at A og B havde bekræftet, at de havde drukket øl, blev HR inddraget i sagen.

Han blev herefter enig med HR om, hvilken sanktion der skulle vælges. De brugte tid på at vurdere spørgsmålet, og han var 100 procent sikker på, at bortvisningen var berettiget. De to medarbejdere havde drukket øl på en restaurant og dermed i offentlighed, de var iført tøj med TDC's logo, og de var kørt derfra i TDC's tjenestebiler. Det er skadeligt for TDC's image. Det var også vigtigt at sende et signal til hele organisationen.

F har forklaret bl.a., at han er [ansat] i TDC. ... Den første version af alkoholpolitikken blev udarbejdet for mere end 20 år siden, fordi der var et ønske om en kulturforandring. Alkoholpolitikken, herunder spørgsmålet om valg af sanktioner, er godkendt i hovedsamarbejdsudvalget i enighed. I ordene "alt efter overtrædelsens karakter" ligger, at de må forholde sig til de konkrete omstændigheder. Virksomheden beskæftiger forskellige medarbejdergrupper, bl.a. teknikere, administrative medarbejdere, butiksansatte og ledere. TDC værner om sit image, og det er afgørende, at kunderne har tillid til virksomheden. I vurderingen indgår derfor bl.a., om den pågældende medarbejder optræder internt eller eksternt. Det er en konkret vurdering, hvori indgår en række momenter, og de bortviser bestemt ikke altid. Han havde en dialog med E om den konkrete sag, og han var med til at træffe beslutningen om bortvisning. Spørgsmålet om valg af sanktion kunne først afgøres, når de havde fakta på bordet. Konkret var situationen den, at medarbejderne, som havde overtrådt misbrugspolitikken, optrådte eksternt. De havde indtaget alkohol på et offentligt sted, og de var iført reklametøj og kørte i reklamebiler. Dermed var det forbundet med en særlig eksponering. Der var ingen tvivl om, at de pågældende medarbejdere med deres anciennitet kendte eller burde kende politikken. De overvejede, om det havde betydning, hvor meget alkoholmedarbejderne havde indtaget, og her kom de frem til, at det ikke havde den store betydning. Det er et imagespørgsmål, og skaden er sket, ved at man har indtaget alkohol på et offentligt sted og går fra restauranten ud i bilen. En medarbejders anciennitet vil normalt føre til, at der skal vælges en mildere sanktion. Anciennitet var dog i denne sammenhæng ikke en formildende omstændighed, da de med deres anciennitet burde vide, at der er en politik på området, og at virksomheden har nul-tolerance.

De undersøger selvfølgelig i sådanne sager, hvad der ellers ligger på medarbejderen, og de var bekendt med, at medarbejderne ikke tidligere havde overtrådt politikken. Det var helt bestemt deres opfattelse, at der var grundlag for bortvisning af de pågældende medarbejdere, for ellers havde de ikke truffet beslutningen.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at TDC A/S ved uberettiget at have bortvist A og B har begået brud på særaftale IX, pkt. 2, ligesom TDC har misbrugt ledelsesretten.

Betingelserne i særaftalens pkt. 3.1 for at opsige uden varsel (bortvise) har ikke været opfyldt, og den uberettigede bortvisning indebærer derfor en overtrædelse af særaftalens regler om opsigelsesvarsler. Der var ikke tale om noget vanskeligt fortolkningsspørgsmål, og udfaldet af sagen ved Afskedigelsesnævnet var – for så vidt angår spørgsmålet, om bortvisningerne var berettiget – på baggrund af klar retspraksis i tilsvarende sager forudsigeligt.

TDC besluttede at bortvise A og B uden at inddrage samtlige momenter, der skulle tages i betragtning i forbindelse med overtrædelsen af alkoholpolitikken. Virksomheden anvendte den strengeste sanktion, uden at der var tilstrækkeligt grundlag herfor. Der var tale om en meget beskeden alkoholindtagelse, og tilsidesættelsen af alkoholpolitikken var ikke bevidst.

A og B havde desuden en meget betydelig anciennitet i virksomheden. Det bør endvidere indgå, at virksomhedens egen alkoholpolitik helt åbenlyst foreskriver, at der skal være proportionalitet mellem overtrædelsens karakter og sanktionens art. Bortvisningen af A og B har ikke været proportional med den konkrete overtrædelse.

Hvis der ikke pålægges bodsansvar i en sag som den foreliggende, bliver det "gratis" at vælge bortvisning i tilfælde, hvor der kun er grundlag for opsigelse med sædvanligt varsel.

TDC har endvidere misbrugt ledelsesretten. Bortvisningens indgribende betydning for de to medarbejdere bør føre til udmåling af en skærpet bod.

Indklagede har anført navnlig, at det er fast praksis i Arbejdsretten, at selv om en voldgiftsret har konstateret et overenskomstbrud, medfører dette ikke et bodsansvar, hvis det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt og først har fundet sin afgørelse ved voldgiftskendelsen. I den foreliggende sag har der netop været en fortolkningstvist om berettigelsen af bortvisningerne, der først blev endeligt afklaret ved opmandens tilkendegivelse af 3. juli 2018.

TDC handlede inden for rammerne af ledelsesretten, og den sanktion, som virksomheden valgte på bortvisningstidspunktet, må anses for saglig, driftsmæssig velbegrunder og proportional. TDC undersøgte faktum, og alle relevante omstændigheder indgik, da TDC traf afgørelsen om bortvisning. Det udslagsgivende blev, at de to medarbejders indtagelse af alkohol var forbundet med en ekstern eksponering, der var skadelig for TDC's image. I tråd med dette fandt opmanden, at indtagelsen af alkohol i udgangspunktet var en berettiget bortvisningsgrund. Imidlertid førte en række konkrete og formidlende omstændigheder til, at opmanden efter en samlet bedømmelse kom frem til, at bortvisningerne ikke var berettigede. Det stod således først med opmandens afgørelse i Afskedigelsesnævnet klart, at medarbejdernes misligholdelse alene kunne føre til en opsigelse. Dermed var resultatet af afskedigelsesnævns sagen ikke forudsigeligt på bortvisningstidspunktet.

Opmanden fandt, at opsigelserne ikke var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og derfor fik klagerne ikke medhold i de for Afskedigelsesnævnet nedlagte påstande om genansættelse eller godtgørelse for usaglig opsigelse. Sagsomkostningerne i Afskedigelsesnævnet blev delt mellem klager og indklagede, selv om praksis for fordelingen af sagsomkostninger i nævnet er, at den tabende part som udgangspunkt dækker disse.

Det er ikke "gratis" for en arbejdsgiver at vælge bortvisning i tilfælde, hvor der kun er grundlag for en opsigelse med sædvanligt varsel. I en sådan situation kommer arbejdsgiveren bl.a. til at betale løn i opsigelsesperioden uden at få nogen arbejdsydelse for lønnen.

Som følge af det anførte er den overtrædelse af særaftalens opsigelsesvarsler, som den underkendte bortvisning indebærer, ikke bodspådragende. Der foreligger heller ikke et misbrug af ledelsesretten. TDC bør derfor frifindes.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at bod er forskyldt, er der i den foreliggende sag tale om særligt formildende omstændigheder. En eventuel bod bør derfor helt bortfalde eller i hvert fald fastsættes til et meget lavt beløb.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Den 6. april 2018 blev A og B bortvist fra deres stilling som servicetekniker i TDC A/S, som følge af at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Bortvisningen af de to medarbejdere er efterfølgende blevet underkendt i Afskedigelsesnævnet. Sagen angår, om TDC har pådraget sig bodsansvar ved uberettiget at have bortvist de to medarbejdere.

Det er en betingelse for at bortvise en medarbejder, at der foreligger en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, jf. herved særaftalens punkt 3.1.

Afgørelsen af, om en medarbejders tilsidesættelse af pligter, der gælder i ansættelsesforholdet, udgør en væsentlig misligholdelse, beror på en samlet afvejning af en lang række faktorer og omstændigheder.

I overensstemmelse hermed er det i opmandens tilkendegivelse af 3. juli 2018 i Afskedigelsesnævnets sager vedrørende A og B anført, at spørgsmålet om, hvilken ansættelsesretlig reaktion – påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning – der kan anvendes ved overtrædelse af alkoholpolitikken, som anført i TDC's egne retningslinjer, i første række må bero på overtrædelsens karakter, herunder omstændighederne ved alkoholindtagelsen, mængden af alkohol og den pågældendes adfærd under og efter alkoholindtagelsen. Det må også indgå, om den pågældende medarbejder tidligere har overtrådt alkoholpolitikken.

Det blev i sagen lagt til grund, at A og B hver havde drukket en lille fadøl på 0,25 l og en sodavand på 0,50 l til maden på restaurant X. De havde været iført tøj med TDC's logo på, og efter middagen var de kørt fra stedet i hver sin tjenestebil med TDC-logo på.

Opmanden fandt, at omstændighederne ved alkoholindtagelsen havde indebåret potentielle skadevirkninger for TDC's image, og at virksomheden derfor havde haft grund til at anse overtrædelsen som alvorlig.

Opmanden anførte, at det talte i formildende retning, at der var tale om en meget beskeden alkoholindtagelse under et måltid, som de indtog i forbindelse med overarbejde. Endvidere måtte det lægges til grund, at overtrædelsen skyldtes en forglemmelse og ikke en bevidst tilsidesættelse af alkoholpolitikken, hvilket blev understøttet af, at A sendte kopi af kassebonen fra restauranten til sin serviceleder med henblik på at få udgiften til middagen refunderet, selv om det af bonen fremgik, at der var købt fadøl. Endelig måtte der tages hensyn til, at A og B, der begge havde en betydelig anciennitet, ikke tidligere havde forbrudt sig mod alkoholpolitikken.

Efter en samlet vurdering fandt opmanden, at A's og B's overtrædelse af TDC's alkoholpolitik ikke var af en sådan karakter og grovhed, at det kunne begrunde en bortvisning. Bortvisningen af dem var derfor uberettiget. Samtidig fandt opmanden, at overtrædelsen dog var af en sådan karakter, at det ville have gjort en opsigelse med sædvanligt varsel berettiget.

Opmanden kom således til, at bortvisningen af de to medarbejdere var uberettiget, men at deres overtrædelse af TDC's alkoholpolitik dog var af en så alvorlig karakter, at det ville have gjort en opsigelse af dem med sædvanligt varsel berettiget.

Underkendelsen af bortvisningen indebærer, at der objektivt set foreligger en overtrædelse af de normale opsigelsesvarsler i særaftalens punkt 2. Der foreligger dermed et overenskomstbrud.

Spørgsmålet om, hvorvidt overenskomstbruddet er bodspådragende, og hvor stor boden i givet fald skal være, afgøres efter arbejdsretslovens § 12, stk. 5, under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

Det forhold, at en arbejdsgivers handlemåde er blevet underkendt ved Afskedigelsesnævnet eller en faglig voldgift som værende i strid med overenskomsten, er ikke i sig selv ensbetydende med, at det begåede overenskomstbrud er bodspådragende. Det afgørende for, om bod er forskyldt, er efter Arbejdsrettens praksis, om arbejdsgiveren kan antages at have været klar over, at der blev handlet overenskomststridigt, eller arbejdsgiveren dog har udvist en sådan uagtsomhed, at et bodsansvar skønnes at være en rimelig reaktion på overenskomstbruddet.

Som foran anført skulle der foretages en samlet afvejning af en lang række faktorer og konkrete omstændigheder for at afgøre, om den overtrædelse af TDC's alkoholpolitik, som A og B havde begået, indebar en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Når der som i den foreliggende sag både er momenter, der peger i skærpende retning, og momenter, der peger i formildende retning, er der tale om en vanskelig og til dels skønspregt afvejning, hvor udfaldet afhænger af, hvilken vægt man tillægger de enkelte momenter.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at TDC's antagelse af, at overtrædelsen af alkoholpolitikken udgjorde en væsentlig misligholdelse, og at det dermed var berettiget at bortvise A og B, ikke har indebåret en fejlurdering af en sådan karakter og grovhed, at overenskomstbruddet er bodspådragende. Af samme grund finder Arbejdsretten, at der heller ikke foreligger et bodspådragende misbrug af ledelsesretten.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret

TDC A/S frifindes.



FAGLIG VOLDGIFT

TILKENDEGIVELSE AF 2. JUNI 2021 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2020-1547 AFSAGT AF ANNE LOUISE BORMANN

CO-Industri for Dansk Metal for A mod DI Overenskomst I v/DI for SUN-AIR of Scandinavia A/S

Indledning

Denne sag angår, om en lønnedgang gyldigt kunne aftales af tillidsrepræsentanten på vegne af medarbejderne, uden at ændringen skulle varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler. Sagen angår endvidere virkningerne af en ugyldig aftale om bortfald af arbejdsgiverens indbetaling til pension.

Påstande mv.

Klager, CO-industri for Dansk Metal for A, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, SUN-AIR of Scandinavia A/S, skal anerkende, at den ved lokal aftale af 30. marts og 27. april 2020 meddelte lønnedgang på 22 procent ikke har hjemmel i overenskomsten, da lønnedgangen gennemføres sådan, at A's personlige og individuelle opsigelsesvarsel på 3 måneder tilsidesættes.

I tilslutning hertil skal indklagede efterbetale A løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge for perioden fra den 1. april og frem til den 30. juni 2020 med tillæg af proces-rente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

2. Indklagede skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 procent, som det fremgår af lokalaftale af 27. april 2020.

3. Indklagede skal tilbagebetale A den løn i form af den lønnedgang på 16 procent, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020, med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid.

I tilslutning hertil skal indklagede yderligere tilpligtes at efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Sun-Air of Scandinavia A/S, har taget bekræftende til genmæle over for påstand 2 og påstået frifindelse for påstand 1 og 3.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. maj 2021 hos DI, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Souschef Peter Faber, Dansk Metal, og souschef Jan Kristensen Schmidt, CO-Industri.

Udpeget af indklagede: Advokat Morten Eisensee og underdirektør Niel Grøn.

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B (via videoforbindelse), C og A.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af op-manden.

Sagens omstændigheder

A blev ansat som flymekaniker hos Sun-Air of Scandinavia A/S den 2. oktober 2017. Af hans ansættelsesaftale fremgår, at han efter en lokalaftale, der er gældende på virksomheden, overgår til ansættelse på funktionærlignende vilkår efter 9 måneders ansættelse.

Der er den 6. juli 2018 mellem virksomheden om SUN-AIRs mekanikere i X/Y indgået en lokalaftale, som bl.a. indeholder en lønmatrix med angivelse af timeløn for medarbejderne afhængig af anciennitet og kvalifikationer. Aftalen er for mekanikerne underskrevet af tillidsrepræsentant B.

Som følge af Covid-19 udbruddet blev der indgået en aftale mellem SUN-AIR og virksomhedens mekanikere i X og Y om, at medarbejdernes månedsløn og eventuelle tillæg fra 1. april 2020 til 30. juni 2020 blev reduceret med 22 procent pr. måned. Det fremgår af aftalen, som er betegnet "tillæg til lokalaftale vedr. midlertidig lønnedgang", at der i forbindelse med indgåelse er gjort opmærksom på, at der gives afkald på, at ændringen varsles med de normale opsigelsesvarsler. Aftalen blev på vegne af medarbejderne underskrevet af tillidsrepræsentant B.

Ved mail af 17. april 2020 meddelte A virksomheden, at han ikke kunne acceptere den aftalte lønnedgang. SUN-AIR svarede, at det var aftalt med tillidsrepræsentanten og ikke kunne ændres.

Den 27. april 2020 blev der indgået en ny aftale mellem samme parter. Af aftalen fremgår, at den aftalte lønnedgang efter ønske fra medarbejderne skulle fordeles således, at lønnen blev reduceret med 14 procent, og SUN-AIRs pensionsbidrag på 8 procent blev reduceret til 0. Af aftalen fremgik endvidere bl.a.:

"Såfremt en medarbejder på et senere tidspunkt måtte fremsætte krav om den manglende pensionsindbetaling, jf. bestemmelserne i Industriens Overenskomst, vil SUN-AIR til enhver tid og uden yderligere aftaler eller varsler have ret til at tilbageregulere lønnedgangen i den nuværende månedsløn og eventuelle tillæg til 22 procent (1. april 2020 – 30. juni 2020), jf. Tillæg til Lokalaftale vedr. midlertidig lønnedgang dateret den 31. marts 2020."

I april og maj 2020 blev A's løn reduceret med 14 procent, og SUN-AIR betalte ikke pensionsbidraget på 8 procent. I juni 2020 blev hans løn reduceret med 22 procent, og virksomheden betalte pensionsbidrag for april, maj og juni 2020.

Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han blev valgt som tillidsrepræsentant for 5 år siden og har indgået flere lokalaftaler om bl.a. løn på virksomheden. Aftalen om lønnedgang blev udarbejdet af virksomheden og var ikke til forhandling. Han så den først den dag, han underskrev den.

Han stillede ikke spørgsmålstegn ved, at der blev givet afkald på varsler. Det var hele tiden meningen, at lønnedgangen skulle fordeles med 14 procent på løn og 8 procent på pension.

Det blev bare først udspecificeret i aftalen fra 27. april. Der var ikke tale om, at aftalen skulle løbe året ud.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i SUN-AIR siden december 2016 som CFO. Han var ansvarlig for løn, økonomi og HR. Der var sædvanligt, at der blev indgået lokalaftaler om løn med tillidsrepræsentanterne.

Inden COVID-19 var de 210 ansatte i virksomheden. I dag er de 90. COVID-19 fjernede næsten hele deres virksomhedsgrundlag fra den ene dag til den anden, og de var nødt til at handle hurtigt. De så, at andre luftfartsselskaber aftalte lønnedgang i størrelsesordenen 22-25 procent, og det var derfor også deres forslag til medarbejderne. Det blev meldt ud på virksomhedens fælles kommunikationsplatform.

Det var hans kollega D, der forhandlede med B, men D har orienteret ham om, hvad der blev talt om. Det var virksomhedens ønske, at der skulle indgås en aftale for hele 2020, men det var medarbejderne ikke indstillet på. Derfor blev der kun indgået en aftale for 3 måneder. Med de medarbejdere, der ikke var overenskomstdækket, blev der aftalt en lønnedgang på 14 procent, og at arbejdsgiverens pensionsbidrag bortfaldt. Den ordning ønskede de overenskomstdækkede også, og derfor blev aftalen af 27. april 2020 indgået. De var opmærksomme på, at det var i strid med overenskomsten, men de ønskede at imødekomme medarbejderne og håbede, at der ville blive skabt mulighed for en sådan aftale i de aftaler, der blev indgået mellem arbejdsmarkedets parter som følge af COVID-19.

Klausulen om, hvad der skulle ske, hvis en medarbejder gjorde indsigelse, blev indsat for at sikre, at virksomheden blev holdt skadesløs. De trak ikke hele det manglende beløb i lønnen for juni af hensyn til medarbejderne. Klausulen om, at der gives afkald på varsel, er indsat efter rådgivning fra DI af hensyn til de medarbejdere, der var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, hvor det er et krav i § 23, stk. 6, at lokalaftaler, der indebærer væsentlige ændringer af medarbejdernes løn- og arbejdsforhold, skal varsles med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Der blev indgået tilsvarende aftaler med de øvrige tillidsrepræsentanter. Blandt de medarbejdere, der ikke havde tillidsrepræsentanter, blev der afholdt en afstemning, og 96 procent stemte ja.

A har forklaret bl.a., at aftalen om lønnedgang omfattede 24 medarbejdere, hvoraf 15 stemte ja til aftalen, og 9 nej.

Anbringender

CO-Industri for Dansk Metal for A har anført navnlig, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at indgå en aftale om lønnedgang, og at lønnedgangen skulle varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Tillidsrepræsentanten har ikke mandat til at indgå en sådan aftale.

A er i henhold til sin ansættelsesaftale omfattet af funktionærloven og dermed også af lovens § 2, hvorefter lovens regler ikke kan fraviges til skade for medarbejderen. Det er utvivlsomt, at en lønnedgang på 22 procent er en væsentlig vilkårsændring, der skal varsles.

Ifølge aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkomensation med aftaler om lønnedgang skal aftaler om lønnedgang indgås inden for de gældende overenskomstmæssige rammer, og det indebærer, at lønnedgangen skal varsles. En fortolkning af aftalen mellem FH og DA kan ikke ske under denne sag, da kompetencen tilkommer Arbejdsretten. Voldgiftssagen skal derfor i givet fald udsættes.

For så vidt angår påstand 3 er der ikke nogen hjemmel til det fradrag i A's løn, som blev foretaget i juli 2020.

DI Overenskomst I for SUN-AIR of Scandinavia A/S har anført navnlig, at der ikke er regler i overenskomsten, der kræver, at en aftalt lønnedgang skal gennemføres med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Der er derimod udtrykkelig hjemmel i Industriens Overenskomst § 8 til at indgå og opsiges lokalaftaler om løn, og denne overenskomst indeholder i modsætning til Industriens Funktionæroverenskomst, § 23, stk. 6, ikke noget krav om, at væsentlige ændringer af løn skal varsles. Kompetencen til at indgå en lokalafale tilkommer tillidsrepræsentanten.

At tillidsrepræsentanten med bindende virkning for samtlige medarbejdere kan indgå aftaler om lønnedgang, følger endvidere af aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH.

Der er ikke behov for at fortolke denne aftale, den skal blot anvendes efter sin ordlyd.

At det som her er aftalt, at funktionærlovens opsigelsesregler skal finde anvendelse, indebærer ikke, at ufravigelighedsreglen i funktionærlovens § 2 finder anvendelse. Dermed er retspraksis efter funktionærloven om væsentlige vilkårsændringer ikke relevant, da parterne frit kan aftale noget andet.

Der er enighed om, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at aftale suspension af arbejdsgiverens pensionsbidrag. Aftalen herom blev imidlertid indgået efter medarbejdernes ønske, og der er hjemmel i lokalaftalen af 27. april 2020 til at tilbageregulere lønnedgangen til i alt 22 procent pr. måned, hvis det manglende pensionsbidrag kræves indbetalt, hvilket skete.

Opmandens begrundelse og resultat

Ifølge Industriens Overenskomst, § 8, stk. 1, jf. § 4, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten med bindende virkning for medarbejderne indgå lokale aftaler med virksomhedens ledelse. Det fremgår af § 8, stk. 2, at sådanne lokalaftaler kan angå løn, og det er i § 8, stk. 5, forudsat, at der kan være tale om aftaler, der væsentligt ændrer lønnen. Efter § 8, stk. 5, skal arbejds-giveren informere de berørte medarbejdere om aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, men der er i modsætning til § 23, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst ikke fastsat regler om, at væsentlige ændringer af løn skal varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Det er da også ubestridt, at det har været kutyme hos SUN-AIR, at der med tillidsrepræsentanten blev indgået lokalaftaler, der indeholdt bestemmelser om løn, således som det skete ved lokalaftale af 6. juli 2018 mellem SUN-AIR og virksomhedens mekanikere i X/Y.

Jeg finder derfor, at de tillæg til lokalaftalen, som blev indgået mellem SUN-AIR og tillidsrepræsentant A den 30. marts 2020 og 27. april 2020 for så vidt angår aftalerne om lønnedgang, var gyldigt indgåede lokalaftaler med hjemmel i Industriens Overenskomst, § 8. Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om aftalerne tillige kunne indgås med hjemmel i aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkomensation med aftaler om lønnedgang. SUN-AIR skal derfor frifindes for påstand 1.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at indgå lokalaftaler, der fraviger virksomhedens pligt til at betale pensionsbidrag. Denne del af lokalaftalen af 27. april 2020 er derfor ugyldig. Bestemmelsen i aftalen om, at der ville ske tilbageregulering af lønnedgangen, i tilfælde af at en medarbejder gjorde indsigelse mod den manglende pensionsindbetaling, har haft til formål af forhindre, at der blev gjort indsigelse mod den ugyldige aftale, således at overenskomstens regler om pensionsbidrag derved kunne omgås. Jeg finder derfor, at aftalen om tilbageregulering er ugyldig, og CO-industris påstand 3 tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

SUN-AIR of Scandinavia A/S frifindes for påstand 1.

SUN-AIR of Scandinavia A/S skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 procent, som det fremgår af lokalaftale af 27. april 2020.

SUN-AIR of Scandinavia skal tilbagebetale A den løn i form af den lønnedgang på 16 procent, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020, med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid.

I tilslutning hertil skal SUN-AIR of Scandinavia A/S efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

TILKENDEGIVELSE AF 1. JULI 2021 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2020-1294 AFSAGT AF LARS HJORTNÆS

CO-Industri for 3F Industrigruppen for et antal medlemmer af forbundet mod DI Overenskomst I v/ DI for Soltra ApS

Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig forståelsen af § 22, stk. 2 og 4, i Industriens Overenskomst og vedrører lønfastsættelsen i den indklagede virksomhed i 2019 og 2020.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

9. Indklagede, Soltra ApS, tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere ved deres ansættelse i 2019 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4, i overenskomsten, er tilsidesat.
10. Indklagede tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen i overenskomståret 2020 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4, i overenskomsten, er tilsidesat.
11. Indklagede tilpligtes at indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og 4.
12. Indklagede tilpligtes at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge fra deres ansættelse og fremefter med tillæg af rente fra hver af ydelsernes forfaldstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. juni 2021 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere:

Forhandlingssekretær Hans Daugaard og organisationssekretær Henrik Jensen, der begge er udpeget af klager, og vicedirektør Christoffer Thomas Skov og fagleder Morten Eisensee, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Efter procedure og votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Der var enighed om, at kendelsen kan udformes uden gengivelse af forklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

Retsgrundlag

Denne voldgiftssag er anlagt i henhold til § 49, stk. 4, i Industriens Overenskomst.

§ 22 og § 31 i Industriens Overenskomst 2017-2020 lyder således:

"§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1. Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2017 for voksne medarbejdere kr. 115,65, for medarbejdere under 18 år kr.

66,60 Pr. 1. marts 2018 for voksne medarbejdere kr. 117,65, for medarbejdere under 18 år

kr. 67,75 Pr. 1. marts 2019 for voksne medarbejdere kr. 119,65, for medarbejdere under 18 år kr. 68,90

Stk. 2.

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Stk. 3.

Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4.

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Stk. 1.

For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale 4 arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

Stk. 2.

Organisationerne har påtaleret i henhold til "Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter."

I Industriens Overenskomst for 2020-2023 er § 22 uændret (bortset fra nye lønsatser i stk. 1 og en tilføjelse til stk. 2 af en henstilling vedrørende lokale lønforhandlinger).

Sagsfremstilling

Den indklagede virksomhed, der er spansk ejet, blev etableret i december 2018.

Virksomheden fremstiller dele til vindmøller som underentreprenør. Det meste arbejde i produktionen er enkelt og let montagearbejde.

Der er i den danske virksomhed ansat 6 funktionærer og 29 timelønnede medarbejdere.

Selskabet har som en del af sit formål at medvirke til inklusion af personer med forskellige former for funktionsnedsættelse. Virksomheden samarbejdede med kommunen om at finde medarbejdere med denne profil. 70 personer var efter det oplyste igennem et forløb med efteruddannelse, inden 33 af disse blev ansat i produktions- og logistikstillinger ved virksomhedens start. Disse medarbejdere blev ved opstarten ansat til en timeløn på 119,65 kr. svarende til mindstelønnen efter overenskomsten.

Virksomheden samarbejder efter det oplyste med kommunen om ansættelser, idet man modtager CV'er fra et antal personer, hvoraf nogle indkaldes til samtale. De personer, der udvælges til ansættelse, starter normalt med en 14 dages praktik, og hvis det forløber tilfredsstillende, tilbydes ansøgeren en kontrakt med angivelse af en startløn.

Virksomheden meldte sig ind i DI den 15. april 2019 og har fra denne dato været omfattet af industriens overenskomster.

Der blev i 2019 afholdt mæglingssmøder om forskellige arbejds- og ansættelsesretlige problemstillinger i virksomheden. Indklagede har oplyst, at virksomheden efter et mæglingss-møde den 12. juni 2019 begyndte at udarbejde ansættelseskontrakter på grundlag af overenskomstens blanket. I referatet fra et mæglingssmøde afholdt den 4. september 2019 er anført bl.a.:

"Der var enighed om, at alle medarbejderes lønforhold, herunder lønregulering m.v., skal være på plads inden den 1. oktober.

Der var endelig enighed om, at parterne snarest indleder en forhandling om lønforholdene på virksomheden."

I oktober 2019 var der en mailkorrespondance mellem formanden for 3F og den indklagede virksomhed. Det fremgår heraf, at 3F fremsendte et udkast til en lokal løn aftale, hvorefter løn-stigninger skulle være anciennitetsbestemte. Der blev ikke indgået en sådan lokal aftale.

Den 12. december 2019 blev der afholdt møde med deltagelse af lønkonsulenter fra CO-industri og DIO I. I mødereferatet er anført bl.a.:

"Grundet et aftalt mæglingssmøde var dette møde kommet i stand for om muligt at hjælpe med at få indført en retfærdig differentieret løn. Virksomhedens nuværende lønmodel er baseret på en ensartet fastlagt løn som følger overenskomsten. Efter en kort præsentationsrunde præsenterede organisationernes konsulenter PlusLøn Netto. Det gav anledning til at præsentere nogle kvalifikationslønsmodeller. Modellen fra Samson kunne som udgangspunkt tilpasses til at blive anvendt i produktionen. Lønkonsulenterne anbefaler en ud af 2 muligheder

Model 1 Der aftales en fast løn, samt 3-4 anciennitet tillæg, fx 3 mdr. - 6 mdr. - 12 mdr. og 24 mdr.

Model 2 Det vil være et godt lille kvalifikationslønsystem. Her vil arbejdet med at få et enkelt kvalifikationslønsystem, grundet travlhed hos konsulenterne, først kunne påbegyndes medio marts 2020 og strække sig over ca. 2,5 måned. Virksomheden vil nu internt diskutere sammen med ejerne, hvorvidt man vil have hjælp til at udvikle et nyt kvalifikationslønsystem. Repræsentanten fra 3F var utilfreds med en eventuel udskydelse, da der har været arbejdet med virksomheden længe for at få indført et differentieret retfærdigt lønsystem. Ville anbefale, at det planlagte mæglingssmøde skulle afholdes. Efterfølgende er sendt præsentationen om PlusLøn. Organisationernes konsulenter anbefaler, at det aftalte mæglingssmøde gennemføres, og anbefaler, man laver model 1 eller 2."

Der blev afholdt et nyt (genoptaget) mæglingssmøde den 16. januar 2020. I mødereferatet er anført bl.a.:

"Mødet var en genoptagelse af mæglingssmødet den 4/9 2019. Efter forbundets opfattelse lever virksomheden ikke op til § IO's § 22, stk. 3 og 4, på baggrund af, at hovedparten af hovedparten af virksomhedens timelønsansatte (23 ud af 27 ansatte) siden april 2019 aflønnes med mindstelønnen."

Indklagede har oplyst, at virksomheden i februar 2020 begyndte at anvende et individuelt vurderingssystem som grundlag for fastsættelse af startløn og efterfølgende lønreguleringer. Systemet, der forinden havde været brugt af virksomheden i Spanien, baserer sig på fire stadier af erfaring og kendskab og kaldes ILUO. Disse bogstaver skal efter indklagedes oplysninger under voldgiftssagen ses som en firkant (I: venstre side – L: venstre side og bund – U: Venstre, bund og højre side – O: hele firkanten rundt):

I	Medarbejderen er i stand til at kende og udføre opgaven men griber ikke ind eller forbedrer processen
L	Nu kan medarbejderen også gribe ind eller forbedre processen men kan dog ikke arbejde uden opsyn
U	Nu er medarbejderen i stand til at udføre opgaverne i henhold til de standarder, der stilles, og indenfor normtiden på de enkelte processer
O	Nu har medarbejderen samtlige af ovenstående kompetencer og er i stand til at instruere andre.

Bedømmelsen foretages for hver af de arbejdsprocesser, som medarbejderen er involveret i, og vurderingen udmøntes i pointtildelinger, der i givet fald danner grundlag for en lønstigning. Der er under voldgiftssagen fremlagt eksempler på et vurderingsskema.

Indklagede har under voldgiftssagen endvidere fremlagt oversigter over 29 timelønnede medarbejderes lønudvikling siden deres ansættelse. Det fremgår heraf, at 17 medarbejdere ved ansættelse i 2019, efter at virksomheden var blevet omfattet af Industriens Overens-komst, fik mindstetimesatsen (119,65 kr.), og 3 fik 130 kr. i timen. 9 fik ved deres ansættelse i 2020 og 2021 149 kr. i timen. Alle 17, der modtog mindstetimesatsen, blev i marts 2020 løftet til den nye mindstetimesats, hvorefter 10 af disse i april 2020 blev løftet yderligere til mellem 125,15 kr. og 130 kr.

Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at den indklagede virksomhed ved de ansættelser, der skete i 2019, ikke foretog den individuelle vurdering, som kræves efter overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, og samtidig fastsatte virksomheden lønnen til mindstebetalingsatsen. Herved tilsidesatte virksomheden de grundlæggende principper, som løndannelsen efter overenskomsten skal hvile på. Overenskomsten bygger således på en forudsætning om, at der skal være en lønspredning baseret på bl.a. erfaring, ansvar, uddannelse, præstationer m.v. Overenskomsten bygger også på en forudsætning om, at de relativt lave mindstelønsatser, som fremgår af § 22, stk. 1, ikke er det reelle lønniveau på virksomheder, der er omfattet af overenskomsten. Aflønning må derfor ikke ske på en sådan måde, at alle medarbejdere, omfattet af overenskomsten, systematisk aflønnes på det rene minimumsniveau. Det samme gælder for en given personalegruppe.

Overenskomsten skal forstås sådan, at arbejdsgiveren er forpligtet at gennemføre en individuel lønforhandling, der skal afspejle den enkeltes kvalifikationer, dygtighed, stillingens indhold, ansvar mv., typisk én gang om året i hvert overenskomstår.

I overenskomståret 2020 blev der heller ikke gennemført den krævede forhandling om lønnen med de medarbejdere, der fortsat var ansat.

Det individuelle vurderingssystem, som indklagede betegner ILUO, er ikke noget, medarbejderne kender til, og er ikke blevet omtalt af virksomheden før i forbindelse med voldgiftssagen. I øvrigt opfylder systemet, som det er beskrevet, ikke overenskomstens krav om en individuel vurdering.

Virksomheden er forpligtet til at efterbetale medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge fra deres ansættelse.

Indklagede har navnlig anført, at medarbejdernes startløn blev aftalt, inden de tiltrådte, og at virksomheden siden februar 2020 har benyttet et individuelt vurderingssystem, forkortet ILUO, som opfylder betingelserne i overenskomstens § 22, stk. 4.

Da virksomheden ansætter medarbejdere, der for de flestes vedkommende har nedsat arbejdsevne, er der hjemmel i overenskomstens § 31 til ved aftale at fravige § 22, herunder mindstelønnen i stk. 1, den årlige forhandlingsret og lønspredningen, efter en systematisk vurdering. Denne mulighed har virksomheden imidlertid valgt ikke at bruge. Virksomheden valgte at tilbyde alle nyansatte mindstesatsen efter § 22, stk. 1, og herefter med det som grundlag foretage systematiske vurderinger efter ILUO-systemet med henblik på årlige lønsamtaler.

Det strider ikke mod overenskomstens § 22, stk. 1, hvis en virksomhed og en nyansat medarbejder aftaler mindstesatsen som personlig timeløn. Medarbejderen har herefter ret til én gang i hvert overenskomstår, dvs. fra 1. marts, at forhandle sin løn, jf. § 22, stk. 2. En medarbejder, der blev ansat pr. 1/4 2019, havde således tidligst krav på en lønforhandling pr. 1/3 2020.

Overenskomstens § 22, stk. 4, angiver, at der "principielt" skal ske en systematisk vurdering. Der er altså ikke tale om et absolut krav om lønspredning, men det skal blot tilstræbes.

I 2020 blev der afholdt lønsamtaler med medarbejderne, og det resulterede efter brug af ILUO-vurderinger i en række lønreguleringer. Der var herefter ikke pligt til nye forhandlinger før 1. marts 2021. Efter februar 2020 har ILUO-systemet også været brugt ved nyansættelser.

ILUO-vurderingen indebærer en systematisk vurdering af kvalifikationer i overensstemmelse med overenskomstens § 22, stk. 4. Klagers påstand 4 indebærer en tilbagevirkende regulering, som ikke har hjemmel i overenskomsten, men må aftales i det enkelte tilfælde uden organisationernes indblanding, jf. overenskomstens § 22, stk. 2. Påstand 4 er i strid med ikke-indblandingsreglen i § 22, stk. 2.

Opmandens begrundelse og konklusion

Hovedspørgsmålene under sagen er for det første, om § 22, stk. 4, i Industriens Overenskomst skal forstås på en sådan måde, at bestemmelsen var til hinder for, at den indklagede virksomhed kunne ansætte langt hovedparten af de timelønnede medarbejdere, der blev ansat i 2019, til mindstetimelønnen ifølge overenskomsten, og for det andet, om overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, skal forstås på en sådan måde, at virksomheden i 2020 ikke opfyldte overenskomstens forudsætninger om individuel lønforhandling og lønspredning.

Den indklagede virksomhed blev omfattet af Industriens Overenskomst i april 2019.

Efter overenskomstens § 22, stk. 2, skal lønnen for den enkelte medarbejder fastsættes ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen, og lønforhandlinger kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår. Efter § 22, stk. 4, skal virksomheden principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den forudsatte lønspredning.

Det fremgår, at en systematisk vurdering eventuelt kan ske i et kvalifikationslønsystem.

Der er ikke grundlag for at forstå overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, således, at bestemmelserne udelukker, at en virksomhed ved nyansættelse af uerfarne medarbejdere til let montagearbejde kan aftale med den enkelte medarbejder, at denne fra starten aflønnes med mindstetimelønnen, således som det i dette tilfælde skete ved langt hovedparten af, men ikke ved alle de ansættelser i 2019, som skete, efter at den indklagede virksomhed var blevet omfattet af Industriens Overenskomst.

Overenskomstens § 22, stk. 2, må forstås sådan, at der ikke kan stilles store krav for at anse betingelsen om individuel lønforhandling for opfyldt. § 22, stk. 4, må forstås sådan, at når (årlig) lønforhandling er afholdt, skal der være sikre holdepunkter for at anse en herved opnået lønspredning for utilstrækkelig.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, er der ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at virksomheden fra februar 2020 begyndte at anvende et individuelt vurderings- og pointsystem benævnt ILUO i forbindelse med lønregulering i virksomheden. Der er heller ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at resultaterne af ILUO-vurderingen blev drøftet med den enkelte medarbejder, og at lønreguleringen kunne blive justeret efter en sådan drøftelse. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ILUO-vurderingerne udgjorde en systematisk vurdering af medarbejdernes dygtighed og indsats.

Det må herefter lægges til grund, at der blev anvendt en systematisk vurdering som grundlag for fastsættelse af en lønspredning i virksomheden i 2020, og at medarbejderne ikke var uden nogen indflydelse på lønreguleringen.

Det findes herefter ikke godtgjort, at der ikke fandt individuelle lønforhandlinger sted i den omhandlede periode, og der findes efter bevisførelsen ikke at foreligge sikre holdepunkter for, at den opnåede lønspredning var utilstrækkelig.

At brugen af ILUO-vurderinger må antages først at være blevet påbegyndt fra februar 2020, kan ikke antages i sig selv at være i strid med overenskomsten, jf. herved den nævnte 1-års regel. Som følge af det anførte skal indklagede frifindes for de nedlagte påstande.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

TILKENDEGIVELSE AF 2. JULI 2021 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2019-147 AFSAGT AF HANNE SCHMIDT

CO-industri for Dansk Metal og 3F – Fagligt Fælles Forbund mod DI I overenskomst ved DI for ZRE Katowice S.A.

Uoverensstemmelse

Sagen angår, om det polske selskab ZRE Katowice S.A. har fastsat lønnen for et større antal polske arbejdstagere, der i 2018-2019 var udstationeret af selskabet for at arbejde i Danmark, i overensstemmelse med bestemmelserne i § 22, stk. 2 og stk. 4, i Industriens Overenskomst 2017-2020, og hvis dette ikke er tilfældet, om selskabet har pligt til at indlede forhandlinger med de pågældende medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med de nævnte bestemmelser i overenskomsten.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal og 3F – Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, ZRE Katowice S.A., skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, i overenskomsten er tilsidesat.
2. Indklagede skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat.
3. Indklagede skal i tilslutning til påstand 1 og 2 indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og 4, i overenskomsten.

Indklagede, DI Overenskomst I for ZRE Katowice S.A., har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev hovedforhandlet den 1. juni 2021 ved faglig voldgift med undertegnede, højesteretsdommer Hanne Schmidt, som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede souschef Jan Kristensen Schmidt og forhandlingssekretær Hans Daugaard, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede vicedirektør Christoffer Thomas Skov og advokat Morten Lind Eisensee.

Der blev afgivet forklaring af Theis Broberg Olsen, [A] og [B].

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmandens kendelse.

Overenskomsten og protokollater til overenskomsten

I Industriens Overenskomst 2017-2020 indgået mellem CO-industri og DI fremgår af § 22 og § 23 bl.a.:

"§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

...

Pr. 1. marts 2018

for voksne medarbejdere kr. 117,65

...

Pr 1. marts 2019

for voksne medarbejdere kr. 119,65

...

Stk. 2

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

...

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt

hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

Stk. 2

Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår."

Yderligere fremgår af overenskomstens § 8 bl.a.:

"§ 8. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

a. Lokalaftaler, kutymmer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet."

I overenskomstens bilag 8 findes et "Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark" dateret 22. marts 1998. Heraf fremgår bl.a.:

"Afsnit A

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

4. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter derfor omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man er bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
5. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
6. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
7. DI-medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes."

I tilknytning til bilag 8 har parterne indgået "Protokollat – Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst" af 9. februar 2014. Heraf fremgår bl.a.:

"En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- ▶ Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- ▶ Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

...

7. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst, §§ 22, 23 og 24, eller Industriens Funktionæroverenskomst, § 3, og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele."

I tillæg til parternes overenskomst for 2020-2023 er der tillige den 9. februar 2020 indgået et protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse, hvoraf bl.a. fremgår:

"Dl og CO-industri er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelsesretlige- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte."

Sagsfremstilling

ZRE Katowice S.A. (i det følgende Katowice) udførte i 2018 og 2019 en entreprise i Danmark bestående i montering af en kedel for Ørsted på Asnæsværket i Kalundborg. Katowice beskæftigede herved 100-140 udstationerede polske medarbejdere, der udførte arbejde bestående bl.a. i svejsning og truckkørsel.

En række af de polske medarbejdere, der var beskæftiget på projektet, fik Arbejdstilsynets anerkendelse af deres erhvervsmæssige kvalifikationer. Der er fremlagt skrivelser fra Arbejdstilsynet vedrørende 76 medarbejdere, der har fået anerkendt deres kvalifikationer for arbejde med svejsning, som teleskopoplæser eller for gaffeltruck.

Der er i et regulativ fra juni 2013 fastsat af Katowice efter samråd med tre polske fagforeninger bestemmelser om vilkårene for virksomhedens medarbejdere, der udstationeres til Danmark.

Af dette "Regulativ for arbejde, lønninger og bonusser til arbejdstagerne, som bliver udstationeret mhp. at udføre arbejde i Danmark" fremgår det bl.a.:

"§ 3 Det personlige anvendelsesområde for Regulativet

Regulativet finder anvendelse på alle arbejdstagere, som bliver udstationeret mhp. at udføre arbejde i Danmark.

§ 4 Lovvalg

(a) Ansættelsesforholdene for Arbejdstagerne, som bliver udstationeret mhp. at udføre arbejde i Danmark, er underlagt polsk lovgivning.

(b) Dette berører ikke de ufravigelige regler i lovgivningen, som gælder i Danmark, og som i særdeleshed i Overenskomsten (2012/2014) for industrisektoren i Danmark og Direktiv 96/71/EF.

...

§ 10 Løn og bonusser

- ▶ Lønnen og andre aflønningskomponenter omhandles i Kapitel V, Klausul 22/1; 22/2; 23/1; 23/2; 23/3; 26 i 27 i Overenskomsten (2021/2014) for industrisektoren i Danmark.
- ▶ Arbejdsgiveren:
- ▶ a. Vil dække omkostningerne til arbejdstagerens indkvartering på stedet samt omkostningerne til vedkommendes rejse til og fra Danmark og transport til og fra arbejde,
- ▶ b. ...

...

Arbejdsgiveren kan yde en diskretionær bonus til Arbejdstageren på op til 5 procent af grundlønnen, som bliver udbetalt efter anmodning fra projektlederen efter følgende kriterier:

- ▶ a. kvaliteten af det udførte arbejde,
- ▶ b. overholdelse af gældende arbejdsmiljøbestemmelser,
- ▶ c. det initiativ, som Arbejdstageren viser under arbejdet, vedkommendes selvstændighed og samvittighedsfuldhed, den grad, hvori vedkommende drager omsorg for den betroede ejendom
- ▶ d. den grad, hvori arbejdstageren er disciplineret under arbejdet og er til stede på arbejdspladsen."

I tilknytning til dette regulativ er der i juni 2018 af Katowice fastsat et tillæg nr. 3 til regulativet, der angår projektet Kalundborg i Danmark. Også tillægget er fastsat efter samråd med de tre polske fagforeninger. Af tillægget fremgår bl.a.:

"1. For arbejdstagerne, som er beskæftiget i forbindelse med projektet Kalundborg Danmark, affattes § 4, stk. b), i Arbejdsregulativet således:

LOVVALG

Dette berører ikke de ufravigelige regler i lovgivningen, som gælder i Danmark, og i særdeleshed i Overenskomsten (2017-2020) for industrisektoren i Danmark og Direktiv 96/71/EF.

...

6. For arbejdstagerne, som er beskæftiget i forbindelse med projektet Kalundborg i Danmark, affattes § 10 i Arbejdsregulativet således:

LØNNINGER OG BONUSSE

- a. Enhver arbejdstager er berettiget til en mindsteløn, der svarer til 117,65 danske kroner (DKK) pr. arbejdstime.
- b. Lønnen omfatter en grundløn for de fastsatte normative arbejdstimer.
- c. Arbejdsgiveren kan yde en diskretionær bonus til Arbejdstageren.
- d. Lønnen omfatter ikke omkostningerne til forplejning, som den udstationerede arbejdstager selv afholder.

...

g. Arbejdsgiveren er forpligtet til at dække omkostningerne til arbejdstagerens indkvartering på stedet samt omkostningerne til vedkommendes transport til og fra arbejde. Arbejdstageren er berettiget til at rejse til kontraktstedet og vende hjem fra kontraktstedet på arbejdsgiverens bekostning ..."

Der er fremlagt et eksempel på en ansættelsesaftale for en polsk medarbejder.

Af denne aftale, der er dateret den 21. september 2018, fremgår bl.a., at den pågældende medarbejder, [C], skulle arbejde som montør på projektet i Kalundborg i perioden fra den 1. oktober 2018 til den 31. december 2018. Det fremgår af aftalen, at der var aftalt en timeløn på 117,65 danske kroner, og at der tillige blev ydet en "premia".

Der er endvidere fremlagt syv lønsedler for fire navngivne medarbejdere, der har arbejdet på projektet i Kalundborg. Af disse lønsedler fremgår, at der til de fire medarbejdere er udbetalt bl.a. løn og bonus i danske kroner således:

[D]

Lønafregning for november 2018
Sats 117,65, bruttoløn i alt 36.732,45
løn for normaltimer 18.353,40
bonus 6.167,60

[E]

Lønafregning for april 2019
Sats 119,65, bruttoløn 29.475,92
løn for normaltimer 16.751 bonus 3.442,10

Lønafregning for maj 2019
Sats 119,65, bruttoløn i alt 33.628,75
løn for normaltimer 19.622,60
bonus 2.660,31

[F]

Lønafregning for april 2019
Sats 119,65, bruttoløn i alt 28.956,40
løn for normaltimer 17.708,20
bonus 2.847,20

Lønafregning for maj 2019
Sats 119,65, bruttoløn i alt 29.539,68
løn for normaltimer 15.913,45
bonus 2.231,54

[G]

Lønafregning for april 2019
Sats 119,65, bruttoløn i alt 33.538,72
løn for normaltimer 16.751,00
bonus 2.518,83

Lønafregning for maj 2019
Sats 119,65, bruttoløn i alt 34.327,55
løn for normaltimer 19.622,60
bonus 3.013,83

Der er endvidere fremlagt et uddrag af den polske lov om arbejdsforhold. Af en oversættelse til dansk fremgår heraf bl.a., at arbejdsforskrifter skal etablere organisation og orden i procesarbejdet og arbejdsgiverens og medarbejdernes dermed forbundne rettigheder og forpligtelser, og at forskrifterne skal indeholde en lang række forskellige oplysninger bl.a. om tilrettelæggelse af arbejdet, systemer og arbejdstidsplaner samt godkendte pauser, dato, sted, tidspunkt og hyppighed for betaling af vederlag m.v. Arbejdsforskrifterne fastlægges af arbejdsgiveren i samråd med fagbevægelsens organisation, og arbejdsgiveren er forpligtet til at gøre arbejdstageren bekendt med indholdet af reguleringsarbejdet, før han får lov at arbejde.

Den 2. oktober 2018 blev der afholdt et bilag 8-møde mellem DI Overenskomst i og CO-industri. Det fremgår bl.a. af referatet fra mødet:

"Arbejdsgiversiden accepterede med henvisning til Industriens Overenskomst, bilag 8, at eftersende følgende oplysninger for at dokumentere lønforholdene på virksomheden:

...

- ▶ Oversigt over medarbejdere som er – og har været – beskæftiget hos ZRE i forbindelse med arbejdet på Asnæsvej 16 i Kalundborg.
- ▶ Eksempler på kontrakter for medarbejdere ansat på projektet.
- ▶ Eksempler på uge/timesedler.
- ▶ Eksempler på lønsedler.
- ▶ Dokumentation for betaling af evt. udført overarbejde samt evt. afspadsering. –
- ▶ Dokumentation for betaling af feriegodtgørelse, fritvalgslønkonto og pension, såfremt dette ikke fremgår af lønsedlen."

Bilag 8-mødet blev genoptaget den 21. november 2018. Af referatet af mødet fremgår bl.a.:

"Arbejdsgiversiden gennemgik i plenum den fremsendte dokumentation som fremsendt til CO-I den 18. oktober 2018:

...

- ▶ Liste på 40 medarbejdere som var – og havde været – ansat på Kalundborg-projektet den 18. oktober 2018.
- ▶ Eksempler på kontrakter, timesedler og lønsedler for 5 medarbejdere.

...

Arbejdstagersiden ønskede at få udleveret endnu en liste over de aktuelt ansatte medarbejdere på projektet i Kalundborg. Dette afviste arbejdsgiversiden med henvisning til, at man allerede havde udleveret en sådan liste, jf. referat af 2. oktober 2018. Virksomheden oplyste dog, at der d.d. er ca. 100 ansatte på pladsen."

Den 18. januar 2019 var der mæglingsmøde i sagen. Af mødereferatet fremgår, at "CO-I anførte, at virksomheden umiddelbart ikke har iagttaget principperne i IO 22, stk. 4. DI bestred dette."

På et organisationsmøde den 11. februar 2019 var der enighed om at suspendere organisationsmødet. Det fremgår videre af mødereferatet:

"Arbejdsgiversiden fremsender inden udgangen af uge 7 oplysninger om lønfastsættelsen i virksomheden, herunder fastsættelsen af den udbetalte bonus. Endvidere fremsendes oplysninger om fritvalg, feriefritage og ferie."

I en mail af 15. februar 2019 fra DI til CO-industri fremgår bl.a.:

"Som aftalt på organisationsmødet i mandags, kan jeg oplyse, at alle medarbejdere hver måned får en bonus, der består af en fast del og en variabel del. Den faste del dækker fritvalgsbidraget på 3,4 procent. Derudover modtager medarbejderen en bonus, der afhænger af produktivitet, indsats og kvalifikationer. Den variable bonus kan variere fra måned til måned."

Organisationsmødet blev genoptaget den 15. marts 2019. Det fremgår af mødereferatet bl.a.:

"3. Arbejdsgiversiden orienterede endvidere om, at fritvalgsbetalingen er indeholdt i den månedlige bonusbetaling.

4. Lønmodtagersiden gjorde gældende, at virksomheden ikke har lagt en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 4. Dette bestred arbejdsgiversiden."

Forklaringer

Theis Brobens Olsen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F, hvor han arbejder med udenlandsk arbejdskraft. Han deltog i møder på Ørstedsværket om projektet, der omfattede installation af en turbine, der skulle levere strøm, og en kedel, der skulle producere damp, og som var 10 gange 10 meter bred og 20 meter høj. Katowice havde den fulde entreprise med hensyn til at udføre svejsearbejde på kedlen.

Han deltog i bilag 8-mødet den 2. oktober 2018, hvor Katowice deltog via Skype. Han bad om oplysninger om forholdene for de medarbejdere, der var beskæftiget på projektet, som det er angivet i mødereferatet, men han fik kun de udleverede lønsedler.

Han deltog i det genoptagne bilag 8-møde den 21. november 2018, hvor man drøftede antallet af medarbejdere, lønfastsættelsen og lønsammensætningen m.v. Han fik i den forbindelse en kommentar fra DI's repræsentant om, at alle medarbejdere på projektet var lige dårlige, og at der derfor var fastsat betaling med mindstelønnen. Han fik oplyst, at der var ansat 40 polske medarbejdere på projektet, men der var på dette tidspunkt formentlig 100. Han har via aktindsigt hos Arbejdstilsynet grundlag for at mene, at der har arbejdet i alt 140 polske medarbejdere på projektet.

Han deltog også i mæglingsmødet den 18. januar 2019, hvor arbejdstagersiden anførte, at der var problemer med frit valgs-betaling og pension, og også påpegede, at Katowice ikke havde iagttaget principperne i overenskomstens § 22, stk. 4, vedrørende lønfastsættelse. Repræsentanterne fra Katowice oplyste hertil, at de polske medarbejdere også modtog en bonus, der var en form for buffer, og at der heri indgik betaling for medarbejdernes produktivitet, indsats og kvalifikationer.

På organisationsmødet den 11. februar 2019 drøftede de igen bonusbetalingen. Den var svær at gennemskue, da de kun så lønsedler på polsk. På organisationsmødet den 15. marts 2019 blev det oplyst, at fritvalgsbetalingen var indeholdt i bonusbetalingen. Han mener ikke, at bonus indgår som en del af løndannelsen efter overenskomstens § 22. Han er dog ikke ekspert i Industriens Overenskomst, men i udenlandsk arbejdskraft. Han har ikke set DI's mail af 15. februar 2019.

Der verserer nu den foreliggende sag om, hvorvidt løndannelsen er i overensstemmelse med overenskomstens § 22, ligesom der verserer en sag om bod i Arbejdsretten i forbindelse med manglende betaling for fritvalg.

[A] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Katowice i 20 år. Hans titel er Key Account Director, han er direktør i handelsafdelingen og varetager virksomhedens key-kunder, der er de vigtigste kunder. Virksomheden har ca. 1.500 medarbejdere, der er beskæftiget med montering og servicering af forskellige systemer i energisektoren. De arbejder i Polen, men også i mange andre lande i Europa.

Efter den polske lovgivning skal en arbejdsgiver udarbejde regler om arbejdet under udstationering af medarbejdere til andre lande, og forholdet mellem den polske arbejdsgiver og arbejdstagerne under udstationeringen er reguleret i polsk lovgivning. Disse regler udarbejdes i samarbejde med de relevante fagforeninger i Polen. Der er i Katowice tre aktive fagforeninger, der også har udpeget tillidsrepræsentanter på virksomheden.

Lønniveauet i Polen er betydeligt lavere end i Danmark. Mindstelønnen i Polen svarer til 22 Dkr. pr. time, mens medarbejderne i Katowice har en mindsteløn på 18 zloty svarende til 28 Dkr. pr. time, når de arbejder i Polen.

Under udstationeringen er lønnen for de udsendte medarbejdere dels fastsat på baggrund af de polske regler, men i øvrigt fastsættes lønnen i overensstemmelse med forholdene i det land, hvor arbejdet skal udføres. Ved udstationering til Danmark skal lønnen fastsættes efter danske regler.

Det er frivilligt for de ansatte i Katowice, om de vil lade sig udstationere til arbejde i et andet land. Der indgås for hver udstationering en aftale mellem Katowice og medarbejderen om, hvad der skal gælde for arbejdet på arbejdsstedet i udlandet og om

løn m.v. Regulativet fra juni 2013 om arbejde i Danmark er et eksempel på, hvordan en sådan aftale udformes for hvert projekt, der skal udføres i udlandet.

Det er et krav efter polsk arbejdsret, at arbejdsgiveren fastsætter sådanne regler.

Når der er enighed med den enkelte medarbejder om, at denne skal udstationeres til udlandet, indgås der en aftale med medarbejderen herom, som det fremgår af det fremlagte eksempel, aftalen af 21. september 2018 med [C], der er underskrevet af medarbejderen. Denne aftale er bl.a. nødvendig for, at der kan udstedes et forsikringsbevis for medarbejderen.

Der er i aftalerne for medarbejderne i denne sag indgået aftale om betaling af en bonus, og der har ikke været bemærkninger hverken fra de enkelte medarbejdere eller fra de polske fagforeninger hertil. Det er et system, der også er afprøvet i Polen, som fungerer godt, og alle er tilfredse med det. Han kan ikke svare på, hvordan bonus i sagen er sammensat.

Han deltog ikke i de første møder med de danske fagforeninger, men blev informeret af DI om drøftelserne på møderne. De danske fagforeninger ønskede indblik i lønsedler for de udstationerede medarbejdere. Katowice ville gerne udlevere lønsedler, men af hensyn til databeskyttelseslovgivningen, og fordi det krævede samtykke fra de berørte medarbejdere, ville Katowice gerne have præciseret, hvor mange lønsedler der skulle fremlægges.

Det blev besluttet, at der skulle udleveres lønsedler for fem vilkårlige medarbejdere, der blev udvalgt ved lodtrækning mellem de 30 medarbejdere, der på dette tidspunkt var beskæftiget på kedelprojektet på Asnæs-værket.

Herefter indhentede man samtykke fra medarbejderne til udlevering af lønsedlerne.

[B] har forklaret bl.a., at han er Project Manager i Katowice, hvor han har været ansat i 22 år. Han var chef og ansvarlig for kedelprojektet på Asnæsværket.

De medarbejdere fra Polen, der blev udstationeret til projektet, var udstationerede i forskellige perioder på op til 6 måneder. Udstationeringsperioden afhang bl.a. af medarbejdernes ønsker.

Der blev aftalt samme grundløn for alle de udstationerede medarbejdere, fordi de udførte de forskellige opgaver på projektet på skift. Da medarbejderne alle skiftede mellem de forskellige arbejdsopgaver, var det ikke muligt at give de enkelte medarbejdere tillæg for deres udførelse af bestemte funktioner. Der kunne f.eks. være 12 medarbejdere med gaffeltruckcertifikat, men da der kun var en gaffeltruck, ville de ikke alle kunne udføre gaffeltruckarbejde — og der var derfor heller ikke grundlag for give tillæg for at udføre denne funktion.

I øvrigt var de alle uddannede som svejsere, men det var ikke muligt på forhånd at sige, at nogle af disse skulle have særlige tillæg for deres kvalifikationer. De udførte en svejseprøve ved deres ankomst og blev på grundlag af denne af arbejdslederne sat til at udføre de forskellige svejsearbejder, alt efter hvilke former for svejsning de var bedst til.

Bonusbetalingen var ikke ens for alle medarbejderne, men alle medarbejdere fik bonus.

Bonussens størrelse blev fastsat på grundlag af fem faktorer, nemlig hvor meget arbejde medarbejderen havde udført den pågældende måned, arbejdets kvalitet, om sikkerhedsforskrifterne for arbejdet var overholdt, og om medarbejderen havde gjort fremskridt i arbejdet, ligesom bonussen indeholdt betaling for, at medarbejderen skulle arbejde i udlandet langt hjemmefra. Dette sidste beløb var en fast andel i forhold til lønnen.

Størrelsen af bonusbetalingen til hver enkelt medarbejder blev fastsat af virksomheden på grundlag af udtalelser fra en gruppe på arbejdspladsen bestående af medarbejderens umiddelbart overordnede, sjakbajser samt kvalitets- og sikkerhedskontrollører.

De har beregnet, at den udbetalte bonus udgjorde 16 procent af lønnen i gennemsnit.

Herudover betalte Katowice også for indkvartering af medarbejderne, mens de arbejdede i Danmark, deres transport i bil i Danmark samt for flybilletter og biltransport mellem Polen og Danmark, som det også er fastsat i pkt. 6 og i regulativet fra juni 2018.

Disse poster udgjorde for Katowice samlet for projektet 3,5 mio. zloty for indkvartering i Danmark, 30.000 zloty for biltransport i Danmark og 200.000 zloty for transport mellem Polen og Danmark. Disse beløb udgør pr. medarbejder 37.000 Dkr. pr. år og svarer til, at de enkelte medarbejdere fik 43 Dkr. mere i timen.

Med hensyn til lønnen, der var fastsat til mindstelønnen på 117,65 kr. i 2018 og 119,65 kr. i 2019, kan der ikke siges at være taget hensyn til de enkelte medarbejders dygtighed, erfaring og indsats i produktionen. Det var ikke muligt, fordi alle medarbejderne udførte de forskellige opgaver på skift.

Hvis en medarbejder var ansat som svejser og viste sig ikke at være dygtig nok, blev den pågældende ikke sendt hjem, men sat til andet arbejde, ligesom en medarbejder, der f.eks. i en periode udførte tunge løft, ikke skulle udføre dette hårde arbejde kontinuerligt, men i perioder udførte andet arbejde.

Parternes synspunkter

Klager har anført, at lønfastsættelsen for de 100-140 polske medarbejdere, der var udsendt af Katowice for at arbejde på kedelprojektet på Asnæsværket i Kalundborg, ikke er sket i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og stk. 4, i overenskomsten.

Det ligger helt fast, at Katowice med hensyn til de udstationerede medarbejdere skal følge den danske overenskomst. Det fremgår udtrykkeligt af Katowices juni 2018-regulativ, pkt. 1, hvorefter bestemmelser i regulativet, der måtte stride mod overenskomsten, skal vige for denne.

Katowice har ikke dokumenteret, at virksomheden har fulgt overenskomstens bestemmelser om løndannelse, og har undladt at fremlægge oplysninger herom. Katowice har kun fremlagt oplysninger om navnene på 40 af de 140 ansatte og har heller ikke udleveret de ansattes lønsedler eller oplysninger om deres uddannelse og anciennitet, ligesom virksomheden ikke har givet fyldestgørende oplysninger om principperne for løndannelsen.

Det vides heller ikke, hvordan de syv lønsedler, der er fremlagt for fire ansatte, er udvalgt. Oplysningerne i lønsedlerne er endvidere ikke gennemskuelige.

Virksomhedens manglende medvirken til at oplyse nærmere om løndannelsen må anses for et brud på parternes overenskomstaftaler. Der er tale om et brud på bestemmelserne i bilag 8-protokollatet, hvor det fremgår af pkt. 3, at alle relevante baggrundsoplysninger skal forelægges eller fremskaffes, på protokollatet fra 6. februar 2014, hvorefter de udstationerende virksomheder skal fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn, og på parternes aftale om, at gennemførelse af databeskyttelsesforordningen ikke skal hindre, at parternes udveksling af personoplysninger kan fortsætte.

Allerede efter de foreliggende oplysninger er det imidlertid klart, at overenskomstens § 22, stk. 2 og stk. 4, ikke er fulgt.

Det må således lægges til grund, at samtlige udstationerede medarbejdere har fået samme løn svarende til mindstelønnen, og at lønnen er fastsat ensidigt af virksomheden uden forhandling med den enkelte medarbejder. Tillige er overenskomstens grundlæggende princip om lønspredning tilsidesat.

Herudover er der i et vist omfang udbetalt bonus. Bonusudbetalingen til medarbejderne udgør imidlertid ikke løn i § 22's forstand, men er en ekstra betaling oven i lønnen, der varierer måned for måned – og er dermed ikke en betaling efter overenskomstens § 22. Det må lægges til grund, at bonusbetalingen består af en fast del og en variabel del, der veksler måned for måned, ligesom det må lægges til grund, at bonusbetalingen også skal dække de overenskomstmæssige indbetalinger til fritvalg. Der er heller ingen opdeling af

bonusudbetalingerne, der viser, hvor meget der er udbetalt som variable beløb, og hvor meget der skal dække faste poster, herunder indbetaling til fritvalg.

I det omfang der til medarbejderne er udbetalt en variabel bonus, er denne heller ikke aftalt med medarbejderne i overensstemmelse med § 22, stk. 2, hvorefter lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen. Både betalingen med mindsteløn og den variable del af bonusudbetalingerne er ensidigt fastsat af arbejdsgiveren, som det også fremgår udtrykkeligt af pkt. 6.g. i regulativet af juni 2018 om udstationering til Kalundborg, hvorefter "arbejdsgiveren kan yde en diskretionær bonus til arbejdstageren". Hertil kommer, at de polske fagforeninger i strid med § 22, stk. 2, har medvirket ved fastsættelsen af regulativets bestemmelser om løn og bonus.

Der er ifølge regulativet fra 2018 ingen pligt for arbejdsgiveren til at udbetale bonus, og det er heller ikke dokumenteret, at der er udbetalt bonus til alle de udstationerede medarbejdere. Allerede på den baggrund kan bonustillægget – i det omfang det måtte være udbetalt – ikke udgøre løn i den forstand, som § 22, stk. 2, fastsætter, idet løn må forudsætte, at der er tale om en fast udbetaling, som medarbejderen kan regne med.

Der er heller intet grundlag for at antage, at Katowice har taget behørigt hensyn til medarbejdernes dygtighed og erfaring og uddannelse ved fastsættelse af lønnen, og virksomheden har derfor tilsidesat de principper, hvorefter lønnen skal fastsættes, jf. overenskomstens § 22, stk. 4. Tværtimod er alle medarbejdere blevet lønnet ens med mindstelønnen og har skullet udføre en arbejdsprøvning, når de begyndte deres arbejde på projektet i Kalundborg. Deres fortid som ansatte i Katowice er således slet ikke indgået ved lønnens fastsættelse.

Regulativet af juni 2018 om udstationeringen kan endvidere ikke sidestilles med en lokalaftale i overenskomstens forstand. Det forhold, at de polske fagforeninger har medvirket til udformningen af aftalen, medfører ikke, at der er tale om en lokalaftale. Det er i øvrigt netop meningen, at der ved en minimallønsoverenskomst ikke skal ske indblanding fra fagforeningerne med hensyn til den aftale, der skal indgås mellem virksomheden og medarbejderen om lønnen. Dette "ikke-indblandingssprincip", der udtrykkeligt fremgår af ordlyden af overenskomstens § 22, stk. 2, er således tilsidesat.

Der kan være en kutyme for, at en tillidsrepræsentant varetager forhandlingerne for medarbejderne om den konkrete løn, og at i medfør af kutymen anses for acceptabelt uanset bestemmelsen i § 22, stk. 2. Det er imidlertid ikke tilfældet i den foreliggende sag, hvor der ikke er tale om nogen kutyme, og hvor de polske fagforeningers medvirken til aftalen om regulativet heller ikke kan erstatte tillidsrepræsentantens rolle i kutymesituationen.

Resultatet er, at overenskomsten, der er en minimallønsoverenskomst, anvendes som en normallønsoverenskomst, og at alle medarbejdere har fået samme løn svarende til minimallønnen.

Indklagede har anført bl.a., at begrebet mindstebetaling i overenskomstens § 22 må forstås sådan, at det er den samlede løn inklusive diverse tillæg, der mindst skal udgøre de angivne grundsætser på 117,65 kr. i 2018 og 119,65 kr. i 2019.

Der kan således inden for overenskomsten aftales en grundløn på f.eks. 80 kr., et tillæg på 20 kr. og en bonus på 30 kr., hvorved den samlede betaling på 130 kr. i timen overstiger mindstelønnen. Det er heller ikke overenskomststridigt at aftale at betale mindstelønnen til en medarbejder, der tiltræder et nyt job på nye vilkår.

§ 22, stk. 2, i overenskomsten fastsætter, at der ved ansættelsen skal indgås en aftale om lønnen, og at lønreguleringer herefter højst kan finde sted en gang i hvert overenskomstår. Lønnen for den enkelte medarbejder skal aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side. Denne ordning fraviges imidlertid ofte ved aftale eller ved kutyme.

Det forudsættes endvidere i overenskomstens § 8, at der kan indgås lokalaftaler om løn, jf. bl.a. § 8, stk. 2, om opsigelse af "aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer". Ved udstationering af danske medarbejdere til udlandet skal der også efter overenskomstens § 20 forud træffes skriftlig aftale om bl.a. løn. Sådanne aftaler om udstationering indgås ofte i Danmark med den danske fagforening.

Katowice har siden 2013 haft et regulativ om udstationering af medarbejdere til Danmark, der svarer til lokalaftaler, som det også efter overenskomsten er muligt at indgå i Danmark om fastsættelse af løn, jf. overenskomstens § 8. Konkret er denne lokalaftale fortsat for projektet i Kalundborg ved regulativet fra juni 2018, og denne måde at fastsætte lønnen på må anses for at være i overensstemmelse med overenskomstens § 22, stk. 2, selv om de polske fagforeninger har været inddraget i forbindelse med Katowices fastsættelse af bestemmelserne i regulativet. Herudover er der indgået en individuel aftale med hver enkelt medarbejder om dennes udstationering til at arbejde ved projektet i Kalundborg og indgået en skriftlig aftale herom i hvert tilfælde. Det har været frivilligt for medarbejderne, om de ønskede at arbejde på de vilkår, der var angivet i regulativet og i den individuelle aftale. Overenskomstens § 22, stk. 2, er således overholdt.

Bestemmelsen i § 22, stk. 4, hvorefter "virksomheden principielt skal lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen" er meget rundt formuleret uden specifikke krav og indeholder ikke et absolut krav om en systematisk vurdering, jf. brugen af ordet "principielt", der giver rum for undtagelser. Af ordlyden i § 22, stk. 4, følger endvidere, at der ved en systematisk vurdering "tages behørigt hensyn" "f.eks." til medarbejderens dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats. Denne ordlyd indebærer, at det bør overvejes at lade disse hensyn indgå, men der er kun tale om eksempler, og også virksomhedens forhold og økonomi må indgå ved aftalerne om løn. Endelig er det i § 22, stk. 4, anført, at den systematiske vurdering "eventuelt" kan ske i et kvalifikationslønsystem – og også denne formulering indeholder ikke et krav, og udelukker i øvrigt ikke, at der aftales en bonusordning.

Yderligere kan der i stedet for et lønsystem efter § 22, stk. 4, individuelt eller kollektivt aftales et lønsystem efter overenskomstens § 23, stk. 1, om aftaler om resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn m.v. eller et system baseret på teamets kvalifikationer. Overskriften til § 23, "supplerende lønsystemer", indebærer kun, at en ordning efter § 23 skal være et supplement til minimallønnen efter § 22, stk. 1, men det er ikke et krav, at der skal være en aftale efter § 22, stk. 4, når der er en aftale efter § 23. Det fremgår udtrykkeligt af § 23, at lønsystemet kan være en bonusordning, og der stilles i bestemmelsen ingen krav med henblik på fastsættelsen af bonusstørrelsen. Dette kan således også ske ved aftale om, at bonus fastsættes diskretionært, og der er intet krav om, at der skal være tale om bonus, der på forhånd kan forudses.

§ 22, stk. 4, må således forstås som udtryk for en principerklæring fra parterne i overenskomsten, og det er helt bevidst, at lønnen ikke skal fastsættes efter en skarp formel. I øvrigt foretrækker lønmodtagerne ofte at få den samme løn. Heller ikke bilag 8 til overenskomsten kan føre til en anden forståelse af § 22, stk. 4. Formålet med bilag 8 er at "modvirke social dumping", men der er ingen definition af dette begreb. Det kan i øvrigt ikke anses for at være løndumping at følge mindstelønnen, hvortil kommer, at medarbejderne hos Katowice i Polen havde en timeløn svarende til 28 kr. i timen.

I parternes protokollat af 14. februar 2014 om lønforhold for udstationerede medarbejdere fremgår, at opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger. Dette indebærer, at alle den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger indgår. pkt. 7 i protokollatet, hvorefter der skal være gennemsækelighed i opgørelsen af de udstationerede medarbejders løn, må endvidere anses for opfyldt. Det er i regulativet fra juni 2018 om projektet i Kalundborg angivet, at enhver arbejdstager er berettiget til en mindsteløn på 117,65 kr. samt kan få en bonus. Dette fremgår også af kontrakten vedrørende medarbejderen Stefanuik, hvorefter der ydes en timeløn på 117,65 kr. og tillige en "premia", ligesom det i lønsedlerne er angivet, at

betalingen udgøres af løn og bonus. Det er også i lønsedlerne angivet, at der betales for overarbejde.

Den bonusordning, der er aftalt med de enkelte medarbejdere, indebærer endvidere en lønspredning, som det er angivet i § 22, stk. 4, og er en direkte følge af den indgåede lønaftale. Bonus gives månedligt for kvalitet, produktivitet, kvalifikationer og indsats, hvilket svarer til kriterierne i § 22, stk. 4, og bonussen varierer for medarbejder til medarbejder og udgør ifølge de fremlagte lønsedler beløb på mellem 13 kr. pr. time og 18 kr. pr. time. Herudover fik de enkelte medarbejdere på projektet dækket udgifterne til befordring til og fra Danmark og lokalt i Danmark, ligesom Katowice betalte for logi, hvilket ikke kan ignoreres, når den samlede honorering vurderes.

Der er heller ikke ved udleveringen af oplysninger i den konkrete sag sket nogen overtrædelse af aftalerne mellem parterne. Protokollatet i bilag 8 fastsætter alene, at alle relevante baggrundsoplysninger skal forelægges eller fremskaffes, men det må afgøres konkret, hvad der er relevante oplysninger.

Der følger heraf ikke en pligt til at fremlægge alle de oplysninger, som CO-industri har ønsket, herunder bl.a. alle ansættelsesbeviser og alle lønsedler for samtlige ansatte.

Opmandens afgørelse

Sagen angår som nævnt, om det polske selskab ZRE Katowice S.A. har fastsat lønnen for et større antal polske arbejdstagere, der i 2018-2019 var udstationeret af selskabet for at arbejde i Danmark, i overensstemmelse med bestemmelserne i § 22, stk. 2 og stk. 4, i Industriens Overenskomst 2017-2020, og hvis dette ikke er tilfældet, om selskabet har pligt til at indlede forhandlinger med de pågældende medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overens-stemmelse med de nævnte bestemmelser i overenskomsten.

Arbejdet bestod i opførelse af en kedel på Asnæsværket i Kalundborg og blev udført af Katowice i henhold til en entreprisekontrakt. Det må lægges til grund, at der til udførelsen af arbejdet var medvirkede op mod 140 polske medarbejdere, der i perioder på op mod 6 måneder af Katowice var udstationeret til Danmark.

Oplysningerne i sagen

Klager har nedlagt påstande om, at lønfastsættelsen for de polske medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, og § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat.

I tilknytning hertil har klager anført, at Katowice ikke har dokumenteret, at man har fulgt overenskomstens bestemmelser om løndannelse, og at virksomhedens manglende fremlæggelse af oplysninger er et brud på parternes overenskomstaftaler.

Klager har henvist til protokollatet i bilag 8 vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark, pkt. 3, hvorefter alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt, samt til protokollatet af 6. februar 2014 om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, pkt. 7, hvorefter udstationerede virksomheder skal være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

Endelig har klager henvist til protokollatet til parternes overenskomst 2020-2023, hvorefter DI og CO-industri er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling samt udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Indklagede har bestridt, at Katowice ikke har opfyldt sin pligt til at give oplysninger, som det er fastsat i protokollaterne.

Klager har ikke nedlagt en påstand om, at Katowice har handlet i strid med de nævnte tre protokollater, og det er heller ikke en forudsætning for at tage stilling til klagers påstand 1-3, at dette spørgsmål vurderes.

Det må herefter afgøres på baggrund af de oplysninger, der er fremlagt af Katowice, samt bevisførelsen i øvrigt, om der er grundlag for at antage, at lønfastsættelsen for de polske udstationerede medarbejdere på Kalundborg-projektet indebærer en tilsidesættelse af overenskomstens § 22, stk. 2 og stk. 4.

Overenskomstens § 22, stk. 2

Klager har nedlagt påstand om, at Katowice skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2, i overenskomsten er tilsidesat (påstand 1).

Klager har herved henvist til, at lønnen er ensidigt fastsat af arbejdsgiveren, Katowice, og at de polske fagforeninger på Katowice har været inddraget heri, hvilket er i strid med § 22, stk. 2.

Overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, og i overenskomstens § 22, stk. 1, er fastsat mindstebetalingsssatser for timelønsarbejde pr. time, der udgør 117,65 kr. pr. 1. marts 2018 og 119,65 kr. pr. 1. marts 2019.

I tilknytning hertil er det i overenskomstens § 22, stk. 2, fastsat, at "lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side".

Aftalerne med de enkelte polske medarbejdere om at lade sig udstationere og arbejde på projektet i Kalundborg byggede på regulativer fra juni 2013 og juni 2018, der var fastsat af Katowice efter samråd med de tre polske fagforeninger, der er aktive i den polske virksomhed. Det var i regulativet fra juni 2018 fastsat, at Industriens Overenskomst 2017-2020 indgået mellem CO-industri og DI skulle være gældende for arbejdet og for de udstationerede medarbejdere, jf. § 4, stk. b.

Det fremgår tillige af dette regulativ om udstationeringerne til Kalundborg-projektet, at "enhver arbejdstager er berettiget til en mindsteløn, der svarer 117.65 danske kroner pr. arbejdstime" og at "arbejdsgiveren kan yde en diskretionær bonus til arbejdstageren".

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at det følger af polsk lovgivning, der også skulle overholdes af Katowice ved udstationeringen af deres ansatte til Danmark, at en arbejdsgiver i forbindelse med udstationering skal fastsætte bestemmelser om forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte, og at disse bestemmelser skal udarbejdes i samråd med de relevante polske fagforeninger.

Endvidere må det efter bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 8 lægges til grund, at det er i overensstemmelse med overenskomsten, at der mellem de lokale parter på de enkelte virksomheder indgås lokale aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer. Sådanne eventuelle lokale aftaler om løn, bonus m.v. må indgå som et naturligt led i de aftaler efter overenskomstens § 22, stk. 2, der skal indgås mellem en medarbejder og virksomheden om lønnen for den enkelte medarbejder. Overenskomstens ordning må på denne baggrund være, at der ikke kan anses at foreligge "Indblanding fra organisationernes side" i § 22, stk. 2's forstand, selv om lønforhandlinger efter § 22, stk. 2, inddrager lokalaftaler om løn og bonus m.v., som er fastsat i samarbejde med de lokale fagforeningsrepræsentanter.

Katowices regulativer fra juni 2013 og juni 2018 findes at måtte sidestilles med sådanne lokalaftaler. Der er herefter ikke grundlag for at antage, at det er i strid med overenskomstens § 22, stk. 2, at de konkrete aftaler om udstationering af de polske medarbejdere byggede på regulativer fastsat i samråd med de polske fagforeninger.

Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at der i hvert enkelt tilfælde, hvor en polsk medarbejder indvilgede i at lade sig udstationere til Kalundborg-projektet i Danmark, blev indgået en individuel skriftlig aftale mellem Katowice og medarbejderen om udstationeringen, og at det konkret blev aftalt, at medarbejderen blev aflønnet med mindstebetalingsssatsen for timelønsarbejde som angivet i overenskomsten § 22, stk. 1, og at der tillige blev ydet en "premia".

Efter bevisførelsen var det frivilligt for de ansatte hos Katowice, om de ville lade sig udstationere, og der var derfor mulighed for, at medarbejderne kunne fremsætte krav om en højere betaling under udstationeringen. Det forhold, at lønnen i de konkrete individuelle aftaler om udstationering efter det oplyste svarede til de bestemmelser om lønnen, der var fastsat i det nævnte regulativ, kan på denne baggrund ikke anses at indebære, at der ikke er indgået en aftale med de enkelte medarbejdere om deres lønforhold efter § 22, stk. 2.

Der er herefter ikke grundlag for at tage klagers påstand 1 til følge.

Overenskomsten § 22, stk. 4

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Katowice skal anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere er sket på en måde, hvor § 22, stk. 4, i overenskomsten er tilsidesat (påstand 2).

Ifølge § 22, stk. 4, skal virksomheden principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønssystem.

Ordlyden af § 22, stk. 4, kan ikke anses at medføre en ubetinget pligt for en virksomhed til at lægge en systematisk vurdering til grund ved lønspredningen. Det fremgår således af ordlyden kun, at virksomheden "principielt" skal anvende en systematisk vurdering, og ved brugen af udtrykkene "f.eks." og "eventuelt" er der heller ikke udpeget bestemte parametre, der skal anvendes ved lønfastsættelsen.

[A] og [B] har forklaret, at de udstationerede medarbejdere hver måned fik en bonusbetaling. Efter [B]s forklaring fik alle medarbejdere en fast bonusbetaling for ulempen ved at være udstationeret, ligesom de på grundlag af en vurdering hver måned af deres produktivitet, arbejdets kvalitet, overholdelsen af sikkerhedsforskrifter m.v. havde mulighed for at få en yderligere bonus.

De fremlagte syv lønsedler viser, at der er ydet de fire medarbejdere, som lønsedlerne vedrører, betaling i form af bonus på mellem ca. 2.000 kr. og knap 6.200 kr. pr. måned, svarende til mellem ca. 7,5 procent og knap 17 procent af bruttolønnen for den pågældende måned. Selv om det efter oplysningerne i mailen af 15. februar 2019 fra DI må lægges til grund, at bonusbetalingen også skulle dække fritvalgsbidraget på 3,4 procent, er der således også efter oplysningerne i lønsedlerne for disse fire medarbejdere sket aflønning for arbejdet med betaling ud over mindstelønnen.

Det må herefter anses for godtgjort, at de udstationerede polske medarbejdere i hvert for en dels vedkommende har fået en betaling bl.a. på grundlag af deres kvalifikationer m.v., der var højere end minimallønnen, og at der således også har været en vis lønspredning for medarbejderne.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at fastslå, at Katowice har tilsidesat bestemmelsen i overenskomstens § 22, stk. 4. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at bonusbetalingen efter det oplyste blev fastsat ensidigt af Katowice.

Der er således hverken i § 22, stk. 4, eller i overenskomstens § 23 om supplerende lønsystemer noget forbud mod, at der indgås aftale om, at størrelsen af en bonusbetaling fastsættes af arbejdsgiveren.

Der er herefter heller ikke grundlag for at tage klagers påstand 2 til følge.

Konklusion

Indklagede frifindes efter det ovenfor anførte for klagers påstand 1 og påstand 2, og der er herefter heller ikke grundlag for at tage indklagedes påstand 3, hvorefter indklagede skal indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede DI Overenskomst I for ZRE Katowice S.A. frifindes.

TILKENDEGIVELSE AF 15. JULI 2021 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2020-366 AFSAGT AF HANNE SCHMIDT

CO-industri for Dansk Metal og 3F – Fagligt Fælles Forbund mod DI Overenskomst I ved DI for virksomhed 1

Uoverensstemmelse

Den materielle tvist i denne sag angår forståelsen af en lokalaftale 1.2., der er indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og Virksomhed 1, og hvorefter tillidsrepræsentanterne har adgang til at få indsigt i virksomhedens lønevalueringer vedrørende medarbejdernes personlige og faglige kompetencer.

Spørgsmålet er, om tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 medfør af lokalaftalen har adgang til at få indsigt i Virksomhed 1 lønevalueringer vedrørende personlige og faglige kompetencer, som Virksomhed 1 foretager for vikarer, der af virksomhed 1 er indlejet fra vikarbureau 1.

Klager har tillige anlagt en sag, der endnu ikke er behandlet, mod Vikarbureau 1 om aktindsigt i lønevalueringerne vedrørende vikarerne.

Indklagede har i den foreliggende sag anlagt mod Virksomhed 1 gjort gældende, at Virksomhed 1 skal frifindes eller sagen afvises, som følge af at virksomhed 1 ikke er rette indklagede.

Klager har gjort gældende, at Virksomhed 1 er rette sagsøgte, og at tvisten om forståelsen af lokalaftale 1.2. skal afgøres i den foreliggende sag.

Spørgsmålet om, hvorvidt denne sag mod Virksomhed 1 skal fremmes, er efter anmodning fra indklagede udskilt til særskilt behandling.

Afgørelse af tvisten om sagens fremme indebærer en stillingtagen til, om det følger af parternes overenskomst, bilag 17, Protokollat – Vikarbureauer, at fagretlige sager skal rejses mod vikarbureauet, i det foreliggende tilfælde Vikarbureau 1.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal og 3F – Fagligt Fælles Forbund for et antal tillidsrepræsentanter, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Virksomhed 1, skal anerkende, at Virksomhed 1 er rette indklagede.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Det udskilte spørgsmål blev forhandlet den 9. juni 2021 ved faglig voldgift med undertegnede højesteretsdommer Hanne Schmidt som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede organisationssekretær Henrik Jensen og Jan Kristensen Schmidt, begge CO-industri, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede personalejuridisk direktør Sanne Stadil og fagleder, advokat Morten Lind Eisensee, begge DI.

Der blev ikke afgivet forklaringer.

Efter proceduren voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnå flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmandens kendelse.

Overenskomsten, protokollatet om vikarbureauer og lokalaftalen

Overenskomsten

I Industriens Overenskomst 2017-2020 er bl.a. fastsat følgende bestemmelser om tillidsrepræsentanter i § 1, om lokalaftaler i § 8 og om behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter i § 49:

“§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed — for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling — vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

...

Stk. 10

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsiges lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

§ 8. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

§ 49. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

b. ...

Stk. 2 Mæglingsmøde

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. ...

Stk. 3 Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. ...

Stk. 4 Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af parterne begære sagen afgjort ved faglig voldgift.

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift ... kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne ...”

Protokollatet om vikarbureauer, forarbejder m.v.

Af bilag 17 til Industriens Overenskomst 2017-2020, Protokollat— Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017), fremgår bl.a. følgende:

"Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. ...

2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymmer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

...

6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/ medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.

2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymmer.

3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet.

- Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

- Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymmer på rekvirentvirksomheden

- Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

- Rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymmer.

...

10. På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymmer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i bilag 17, dvs. mod vikarvirksomheden, hvis de er medlem af DI, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DI. ...

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

...

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, foregår en eventuel videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 17, der gælder for hhv. Vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten..."

Vikarprotokollatet blev oprindelig vedtaget mellem parterne den 20. februar 1995, men er, som det fremgår ovenfor, ændret flere gange.

I 2004 afgav et udvalg om vikarbureauer som led i overenskomstforhandlinger 2004 en rapport med henblik på at tilvejebringe et grundlag for en aftale om vikarers arbejdsvilkår på Funktionær Overenskomstens område.

Det fremgår af rapporten vedrørende udvalgets arbejde, at DI og CO havde drøftet en række problemstillinger, der knytter sig til at indgå en aftale indenfor Industriens Funktionæroverenskomst svarende til vikarprotokollatet. Det drejede sig bl.a. om, hvem (vikarbureau eller bruger-virksomhed) krav kan rejses overfor. Om dette punkt fremgår af rapporten:

"Hvem kan krav rejses overfor?"

CO finder som udgangspunkt, at krav altid skal rejses overfor brugervirksomheden, når brugervirksomheden er medlem af Dansk Industri.

DI har peget på, at vikarbureauet som arbejdsgiver er nærmest til at sikre og kende vikarens ansættelsesvilkår. Det er vikarbureauet, der har ansat vikaren og i øvrigt udfører de forskellige arbejdsgiverforpligtelser i forhold til vikaren. DI foretrækker derfor en løsning, hvor brugervirksomheden friholdes, når både brugervirksomhed og vikarbureau er medlem af Dansk Industri. Brugervirksomheden har ikke samme mulighed for at dokumentere vikarbureauets administration i forhold til vikaren."

Parterne indgik herefter i marts 2005 protokollat om praktiske/fagretlige forhold vedrørende Industriens Overenskomsts vikarprotokollat (sager vedrørende vikarbureauvikarer). Af protokollatet fremgår:

"Fagretlige sager, hvor vikarbureauet ikke er medlem af Dansk Industri

1.1. Fagretlige sager rejses mod rekvirentvirksomheden.

Fagretlige sager, hvor vikarbureauet er medlem af Dansk Industri 2.1. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet.

2.2. Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

2.3. Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymmer på rekvirentvirksomheden.

2.4. Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

2.5. Rekvirentvirksomheden, ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymmer."

Denne tekst blev indarbejdet i bilag 17 i Industriens Overenskomst 2007-2010.

I et brev af 28. februar 2008 skrev DI bl.a. følgende til CO-industri:

"Der er enighed mellem parterne om, at en virksomhed, der er medlem af Dansk Industri og omfattet af Industriens Overenskomst, hæfter på følgende måde i forbindelse med brug af vikarbureauvikarer:

1. Såfremt det benyttede vikarbureau er medlem af Dansk Industri, rejses fagretlige sager mod vikarbureauet, og som følge heraf hæfter alene vikarbureauet overfor forbundet/forbundene, der rejser sådanne fagretlige sager.

2. Såfremt det benyttede vikarbureau ikke er medlem af Dansk Industri, rejses fagretlige sager mod brugervirksomheden, og som følge heraf hæfter alene brugervirksomheden overfor forbundet/forbundene, der rejser sådanne fagretlige sager.
3. Sager mod brugervirksomheden kan dog alene angå rettigheder, der følger af brugervirksomhedens overenskomst og lokalaftale.
4. Øvrige krav, der udspringer af individuelle aftaler indgået mellem vikarbureauet og vikaren, skal fortsat håndhæves overfor vikarbureauet og sager herom skal således rejses overfor vikarbureauet."

I et brev af 11. marts 2008 til DI svarede CO-industri bl.a. følgende:

"Som udgangspunkt skal vi tilslutte os den opfattelse, som Dansk industri tilkendegiver i punkterne 1 og 2 i brevet.

Dog skal det i relation til punkt 1 præciseres, at det er en forudsætning, at parterne er enige om at sager, som måtte opstå i den heri omtalte sammenhæng, omfatter såvel sager om overenskomst som sådan, som sager om de på brugervirksomheder gældende lokalaftaler og kutymer."

Af en artikel af 25. april 2008 udgivet af DI med titlen "Industriens Overenskomst – vælg vikarbureau med omtanke" fremgår bl.a. følgende:

"Reglerne i Industriens Overenskomst betyder, at løn- og ansættelsesvilkår for vikarer fra vikarbureauer skal følge overenskomsten og de lokalaftaler, der gælder på virksomheden, hvor de arbejder.

Hvis vikarbureauet ikke følger reglerne – for eksempel hvis vikaren ikke modtager den korrekte løn – kan vikarens fagforbund rejse en sag på vegne af vikaren.

Hvem fører forbundet sager mod

DI har i Industriens Overenskomst indgået en aftale med CO-industri om, at forbundene skal føre fagretlige sager om vikarer mod vikarbureauet, når vikarbureauet er medlem af DI. Denne aftale fremgår af Industriens Overenskomsts vikarprotokollat, der står optrykt som bilag 17 til overenskomsten.

Omvendt vil forbundene efter vikarprotokollatet rejse fagretlige sager om vikarer mod virksomheden, hvor vikaren har arbejdet, i de situationer, hvor vikarbureauet ikke er medlem af DI.

Med andre ord kan virksomhederne reducere risikoen for fagretlige sager om vikarer, hvis de vælger et vikarbureau, der er medlem af DI.

Hvem skal betale for forbundenes krav

I den senere tid er der afgjort en række fagretlige sager, som vedrører spørgsmål om vikarer. Sagerne har bl.a. drejet sig om, hvorvidt en virksomhed, der bruger vikarer fra et bureau, er ansvarlig, hvis vikarbureauet har udbetalt en forkert løn til vikarerne eller på anden måde behandlet dem ringere end overenskomsten og virksomhedens lokalaftaler.

Resultatet af disse sager er, at virksomheden hæfter for forbundets krav, hvis der for eksempel er betalt for lidt i løn til vikarer, der har arbejdet på den pågældende virksomhed.

Denne praksis sammenholdt med ordlyden af Industriens Overenskomst vikarprotokollat betyder, at virksomheder under Industriens overenskomst, der bruger vikarbureauer, som ikke er medlem af DI, kommer til at hæfte for krav, hvis vikaren ikke er blevet behandlet i overens-stemmelse med Industriens Overenskomst og virksomhedens lokalaftaler.

...

Vikarernes løn- og ansættelsesvilkår

Reglerne for vikarer under Industriens Overenskomst står i bilag 17. Reglerne betyder, at vikarens ansættelsesforhold er reguleret af:

- ▶ Industriens Overenskomst, og
- ▶ DI-virksomhedens bestående lokalaftaler og kutymmer, som gælder for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

Vikaren skal altså have de samme løn- og ansættelsesvilkår, som gælder for virksomhedens egne ansatte, der er beskæftiget i de arbejdsfunktioner, som vikaren udfører. Dette gælder, uanset om vikarbureauet er medlem af DI eller ej.

Derfor er det vigtigt, at vikarbureauet og brugervirksomheden gensidigt sikrer sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til overenskomsten og virksomhedens relevante lokalaftaler/kutymmer. Dette kan for eksempel ske i brugervirksomhedens og vikarbureauets fælles samhandelsaftale om indlejning af vikarer. På denne måde opnår I størst mulig sikkerhed for, at vikarerne bliver behandlet korrekt."

Lokalaftalen

Lokalaftale nr. 1.2, Lønssystem for timelønnede i GBJ, GDK, G MA og GB8, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"Indledning og formål

Denne aftale er resultat af forhandlinger vedr. et nyt lønsystem for timelønnede medarbejdere i de ovenfor nævnte danske (Virksomhed) selskaber. Formålet med lønsystemet er at sikre, at der aflønnes for indsats og kompetencer i anvendelse. Når vi får de to ting til at passe sammen, og skaber gennemsikkelighed mellem kompetencer, indsats og løn, des bedre skaber vi et grundlag for at udvikle og fastholde arbejdspladser på vores danske fabrikker.

Gyldighedsområde

Lønssystemet omfatter alle timelønnede medarbejdere i Virksomhed 1, Salgsselskab 1, Hovedselskab 1 og Datterselskab 1 under Industriens Overenskomst ...

Lærlinge vil ikke være omfattet af lønsystemet.

Medarbejdere ansat i skånejob vil ikke være omfattet af lønsystemet.

...

Den årlige evaluering

...

Step 1:

De enkelte fabrikker/funktioner vurderer krav til jobbene i alle afdelinger ...

Step 2:

Nærmeste leder evaluerer alle medarbejdere.

...

Lederen udarbejder herefter en vurdering af, hvilke medarbejdere der skal reguleres, og hvor meget:

Lederen sender sine evalueringer og indstillinger til lønreguleringer til nærmeste leder.

Step 3:

Operations Managers (OM'ere) ser på tværs af de nærmeste ledes vurderinger og indstillinger til evalueringer.

Step 4:

OM'ere gennemgår evalueringer med områdets Tillidsrepræsentanter (TR'ere). Her har de lokale TR'ere mulighed for at komme med indstilling til ændringer til, hvordan den enkelte medarbejder er vurderet, og dermed eventuel påvirkning på lønindstilling. Områdets OM'ere og TR'ere har en samtale omkring disse indstillinger, hvorefter områdets OM'ere tager disse indspil ind i vurderingen og vurderer, i hvilket omfang indstillingerne skal påvirke lønnen for de enkelte medarbejdere eller ej, inden endelig godkendelse af lønregulering finder sted."

...

Hovedlønsystemsudvalg

Der etableres et overordnet Hovedlønsystemsudvalg, som består af:

Formand: Udpeget af GBJ's administrerende direktør.

Ledelsesrepræsentant: Udpeget af formand.

Medarbejderrepræsentanter: 2 fra de Ufaglærtes Klubber og 2 fra de Faglærtes klubber.

Juridisk sekretær.

Lønsystemsanalytiker.

Økonom.

Årlige opgaver for Hovedlønsystemudvalget

- ▶ Sikre bonus i alle funktioner/fabrikker, således at bonussystemet administreres ens, og at alle eventuelle uenigheder lokalt afgøres af Hovedlønsystemsudvalget.
- ▶ Sikre, at en eventuel ekstra pulje anvendes til ekstraordinær regulering uden for den normale proces.
- ▶ Overvågning af den kvartalsvise udvikling i løn samt sikre, at balancer imellem funktioner/fabrikker bevares.
- ▶ ...

Påstandene i sagen vedrørende det materielle spørgsmål

Den foreliggende sag mod DI Overenskomst I v/DI for Virksomhed 1 er anlagt af klager ved klageskrift af 1. december 2020. Svarskrift er afgivet den 18. december 2020. Replik og duplik er afgivet henholdsvis den 13. januar 2021 og 18. januar 2021.

Klager har under sagen nedlagt påstand om, at indklagede, Virksomhed 1, skal anerkende, at lokalaftale 1.2. af 21. december 2015 skal forstås sådan, at vikarer er omfattet heraf, hvorfor de lønevalueringer, der foretages af vikarer, skal udleveres til områdets tillidsrepræsentant efter lokalaftalen.

Indklagede har nedlagt påstand principielt om afvisning, subsidiært om frifindelse.

Parternes synspunkter

Klager har anført, at Virksomhed 1 er rette sagsøgte i denne sag, hvor det materielle spørgsmål kun angår, om tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 skal have adgang til de lønevalueringer for vikarer fra Vikarbureau 1, der udarbejdes af Virksomhed 1 i henhold til lokalaftale 1.2. indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og Virksomhed 1.

Parternes uoverensstemmelse angår således fortolkning af lokalaftale 1.2., og det er alene parterne, der har indgået denne aftale, som er forpligtet af denne. Vikarbureau 1 er ikke part i aftalen og er heller ikke forpligtet af indholdet i denne, ligesom det ikke er Vikarbureau 1, der udarbejder de lønevalueringer, som lokalaftalen angår. Det giver derfor ikke mening at føre en sag mod Vikarbureau 1 om forståelsen af lokalaftalen.

Det materielle spørgsmål i sagen angår heller ikke de lønvilkår m.v., der gælder for vikarernes ansættelse, mens de arbejder for Virksomhed 1, men kun spørgsmålet om indsigt i lønevalueringerne vedrørende vikarerne. Der er derfor ikke grundlag for at anvende vikarprotokollatets regel om, at en fagretlig sag skal anlægges mod vikarvirksomheden, hvis vikarvirksomheden er medlem af Dansk Industri, således som det er tilfældet for Vikarbureau 1's vedkommende.

Det er ikke i strid med vikarprotokollatet at fremme den sag, der er anlagt mod Virksomhed 1. Vikar-protokollatets begreb "fagretlige sager" og bestemmelsen om, at sådanne sager skal anlægges mod vikarvirksomheden, gælder kun for sager, der angår vikarens løn- og arbejds-vilkår, men kan ikke anses at vedrøre spørgsmål om indsigt i lønevalueringer for tillidsrepræsentanterne hos Virksomhed 1.

Det fremgår også af DI's artikel fra 2002 "Industriens Overenskomst – vælg vikarbureau med omtanke", at formålet med vikarprotokollatet er at ligestille vikarer med de ansatte på rekvirentvirksomheden og give dem samme løn- og ansættelsesvilkår. Vikarprotokollatet er derfor begrænset til sager af denne art og gælder ikke for en det materielle spørgsmål i den foreliggende sag.

Det er således ikke hensigten med vikarprotokollatet at udelukke, at en sag som den foreliggende om fortolkning af lokalaftale 1.2. ikke kan anlægges mod Virksomhed 1. Der er tale om fortolkning af en aftale indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og denne virksomhed, og en sådan fortolkningstvist må kunne afgøres i en sag mellem disse aftaleparter. Det forhold, at der ikke er vikarer inddraget i den foreliggende sag, viser også klart, at sagen alene angår en fortolkning af parternes aftale.

Heller ikke punkt 10 i vikarprotokollatet kan føre til, at sagen skal anlægges mod Vikarbureau 1. Dette punkt angår kun tvister om, hvilke lokalaftaler der gælder i forhold til vikarer, og sådanne sager skal anlægges mod vikarbureauet, hvis dette er medlem af Dansk Industri. Denne sag er ikke en tvist om, hvorvidt lokalaftale 1.2. er gældende for vikarerne fra Vikarbureau 1, men er et spørgsmål om, hvorvidt tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 kan få indsigt i de lønevalueringer, som Virksomhed 1 henhold til lokalaftalen skal udarbejde vedrørende vikarerne.

Der må ved afgørelsen af, om sagen skal fremmes, også lægges vægt på, at vikarerne ikke har valgt en tillidsrepræsentant, og derfor ikke selv har mulighed for at få den indsigt i løn-evalueringerne, som er en ret for dem i henhold til lokalaftalen. En adgang for tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 til aktindsigt i lønevalueringerne skal benyttes som en kontrolforanstaltning på vegne af vikarerne og således, at tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 kan overgive relevante oplysninger til den berørte vikar med henblik på, at denne selv kan gå videre med en fagretlig sag mod Vikarbureau 1, hvis der er grundlag herfor.

Hvis tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 ikke kan føre denne sag mod Virksomhed 1, er der ingen mulighed for at få prøvet rækkevidden af lokalaftalen i forhold til vikarer, idet der ikke er tillidsrepræsentanter for vikarerne, der kan anlægge en sag mod Vikarbureau 1 om indsigt i lønevalueringerne. Der er heller ikke adgang for tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 til at indlede en sag mod Vikarbureau 1 efter § 49 i overenskomsten. Der vil således ikke kunne opnås en afgørelse på tvisten om fortolkning af lokalaftalen, og sagen vil falde ned mellem to stole. Vikarbureau 1 har således i den sag, som parallelt er anlagt mod denne virksomhed, anført, at tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 ikke repræsenterer vikarerne ansat hos Vikarbureau 1, og har på den baggrund afvist at udlevere løn-evalueringerne vedrørende vikarerne.

Indklagede har anført, at Virksomhed 1 skal frifindes, som følge af at Virksomhed 1 ikke er rette indklagede.

Det følger klart af parternes aftale i bilag 17, Protokollat – Vikarbureauer, jf. ordlyden af pkt. 3 protokollatet, at fagretlige sager skal rejses mod vikarbureauet, når det pågældende vikarbureau er medlem af DI, hvilket er tilfældet for Vikarbureau 1.

Dette gælder også for sager, der vedrører fortolkning af lokalaftaler. Af vikarprotokollatet fremgår det således, at vikarbureauerne både i forhold til rekvirentvirksomheden og i forhold til vikaren skal følge de lokalaftaler og kutymmer, der gælder på rekvirentvirksomheden. Dette gælder for både vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, jf. protokollatets pkt. 2, stk. 2, og for vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, hvis der udføres vikararbejde inden for det faglige gyldighedsområde for Industriens Overenskomst, og den pågældende er underlagt rekvirentvirksomhedens ledelsesret, jf. pkt. 3 vedrørende vikarbureauer, der ikke er medlemmer af Dansk Industri.

Der er i øvrigt i vikarprotokollatet i de fire punkter nævnt under pkt. 3 vedrørende vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, netop taget højde for, at en sag mod et vikarbureau kan angå fortolkning af en lokalaftale. Det fremgår således af disse punkter, at Dansk industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder med hensyn til lokalaftaler, at rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal have mulighed for at deltage i sagen, og at rekvirentvirksomhedens ledelse og medarbejdere kan afhøres som vidner i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler og kutymmer.

Den klare ordlyd af vikarprotokollatet underbygges også af, at det kun er vikarbureauet, der hæfter for krav i fagretlige sager efter bilag 17, når vikarbureauet er medlem af DI. Der henvises herom til parternes brevveksling i 2008 om hæftelsen i sager om vikarer.

Der er ikke grundlag for at fortolke vikarprotokollatet, således som klager har anført, og hvorefter det kun er sager om vikarers "løn- og arbejdsvilkår", der er omfattet af reglerne i protokollatet. Denne forståelse har ingen støtte i ordlyden af protokollatet eller i forarbejderne til protokollatet. Selv hvis protokollatet var begrænset til sådanne sager, ville den foreliggende sag være omfattet af protokollatets procesregler. Den materielle tvist i sagen vedrører således netop vikarernes lønvilkår og spørgsmålet om, hvem der repræsenterer vikarerne i relation til dette spørgsmål, idet der er tale om et spørgsmål om adgang til at få indsigt i de lønevalueringer, som vikarernes løn bygger på.

Hertil kommer, at klager forud for anlæggelse af sagen mod Virksomhed 1 har iværksat behandling af en faglig voldgiftssag imod Vikarbureau 1 med samme problemstilling, hvorved klager har anerkendt, at sagens problemstilling er omfattet af vikarprotokollatet. Det ville således slet ikke være muligt for klager at anlægge en sag mod Vikarbureau 1, der ikke er partilokalaftalen med Virksomhed 1, medmindre det sker med hjemmel i de processuelle regler i vikarprotokollatet.

Klager har ved anlæggelsen af sagen mod Vikarbureau 1 gjort det juridisk korrekte, men har foretaget en forkert juridisk vurdering ved sideløbende at anlægge sagen mod Virksomhed 1 i strid med reglerne i vikarprotokollatet.

Sagen mod Virksomhed 1 bør på denne baggrund afvises, idet Virksomhed 1 ikke er rette indklagede.

Opmandens begrundelse og resultat

Som nævnt ovenfor angår spørgsmålet i denne sag, der er anlagt mod Virksomhed 1, i første række, om sagen skal fremmes, idet dette spørgsmål er udskilt til særskilt behandling.

Sagens materielle spørgsmål

Sagen mod Virksomhed 1 angår forståelsen af en lokalaftale 1.2., der er indgået mellem tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 og virksomheden Virksomhed 1, og hvorefter tillidsrepræsentanterne har adgang til at få indsigt i virksomhedens lønevalueringer vedrørende medarbejdernes personlige og faglige kompetencer. Spørgsmålet er, om tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 i medfør af lokalaftalen har adgang til at få indsigt i Virksomhed 1 lønevalueringer vedrørende personlige og faglige kompetencer, som Virksomhed 1 foretager for vikarer, der af Virksomhed 1 er indlejret fra vikarbureauet Vikarbureau 1.

Parterne har oplyst, at Virksomhed 1 ligesom for de ansatte på Virksomhed 1 udarbejder lønevalueringer for vikarer fra vikarbureauet Vikarbureau 1 der arbejder på Virksomhed 1 med henblik på, at også vikarer evalueres med henblik på fastsættelse af deres løn. Det må efter det oplyste endvidere lægges til grund, at lønevalueringerne vedrørende vikarer af virksomhed 1 udleveres til vikarbureauet. Der er i Øvrigt enighed mellem parterne om, at tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 ikke repræsenterer vikarerne fra Vikarbureau 1, ligesom der er enighed mellem parterne om, at vikarerne fra Vikarbureau 1 har ret til at vælge deres egen tillidsrepræsentant, hvilket imidlertid ikke er sket.

Lokalaftale 1.2. er en aftale om et lønsystem for timelønnede medarbejdere i danske Virksomhed 1 selskaber, der skal sikre, at medarbejderne aflønnes i overensstemmelse med deres indsats og kompetencer. Det følger af aftalen, at den nærmeste leder skal foretage en årlig evaluering af alle medarbejdere og på grundlag heraf skal afgive en indstilling om lønregulering til lederens nærmeste leder. Operation Managers skal se på tværs af de nærmeste ledes vurderinger og indstillinger til evalueringer.

Ifølge step 4 i den årlige evaluering skal Operation Managers gennemgå evalueringerne med "området tillidsrepræsentanter", der har mulighed for at komme med indstilling til ændringer til, hvordan den enkelte medarbejder er vurderet og dermed eventuelt påvirke lønindstillingen.

Det fremgår også af step 4, at Operation Managers og tillidsrepræsentanterne har en samtale om indstillingerne, hvorefter Operation Managers tager indspil fra tillidsrepræsentanterne ind i vurderingen og vurderer, i hvilket omfang indstillingerne skal påvirke lønnen for de enkelte medarbejdere eller ej.

Lokalaftalens formål er således via tillidsrepræsentanternes adgang til at afgive indstilling og deltage i en samtale med Operations Managers at give tillidsrepræsentanterne indflydelse på lønfastsættelsen for medarbejderne.

Der er ikke i lokalaftalen fastsat bestemmelser om, hvilken rolle tillidsrepræsentanterne på Virksomhed 1 skal have i forhold til de årlige lønevalueringer for vikarer, der er indlejet af Virksomhed 1, og tvisten mellem parterne angår dette spørgsmål.

Det er oplyst, at klager forud for anlæggelsen af den foreliggende sag har anlagt en faglig voldgiftssag om samme spørgsmål mod Vikarbureau 1. Denne sag er endnu ikke behandlet.

Spørgsmålet om fremme af sagen mod Virksomhed 1

Indklagede har i den foreliggende sag anlagt mod Virksomhed 1 gjort gældende, at Virksomhed 1 skal frifindes eller sagen afvises, som følge af at Virksomhed 1 ikke er rette indklagede, mens klager har gjort gældende, at Virksomhed 1 er rette sagsøgte, og at tvisten om forståelsen af lokalaftale 1.2. vedrørende lønevalueringer for vikarer fra Vikarbureau 1 skal afgøres i den foreliggende sag.

Afgørelse af dette spørgsmål indebærer en stillingtagen til, om det følger af parternes overenskomst bilag 17, Protokollat – Vikarbureauer, at en fagretlig sag som den foreliggende skal rejses mod vikarbureauet.

Vikarprotokollatet sonderer mellem vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri.

I den foreliggende sag er det vikarprotokollatets bestemmelser om vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, der gælder, idet vikarbureauet Vikarbureau 1 er medlem af Dansk Industri.

Vikarprotokollatet indebærer, at Industriens Overenskomst gælder for vikarer, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en af Dansk Industris medlemsvirksomheder i det foreliggende tilfælde Virksomhed 1 – når vikarens arbejde er omfattet af overenskomstens gyldighedsområde. Ud over overenskomsten gælder også de lokalaftaler og kutymen på rekvirentvirksomheden, som er relevante for de arbejdsfunktioner, som vikaren udfører, jf. protokollatets pkt. 3 vedrørende

vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og pkt. 2 vedrørende vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri.

For vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, er det i protokollatets pkt. 3 bestemt, at "fagretlige sager rejses mod vikarbureauet".

Der er ikke i tilknytning til begrebet "fagretlige sager" i pkt. 3 fastsat en udtømmende afgrænsning af, hvad en sådan sag, der skal anlægges mod vikarbureauet, skal vedrøre.

Det må lægges til grund, at sagen skal "vedrøre" vikarer, jf. også formuleringen "fagretlige sager vedrørende vikarer", der er anvendt i pkt. 6 vedrørende vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri. Det er ikke angivet, at visse sagstyper ikke er omfattet. Det må derfor antages, at der kan være tale om fagretlige sager både vedrørende vikarers løn- og ansættelsesvilkår og andre fagretlige spørgsmål i relation til vikarer.

Det fremgår endvidere under pkt. 3, at fagretlige sager mod vikarbureauet kan rejses uden lokal-forhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt, at Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymmer på rekvirentvirksomheden, at rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling, og at rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymmer.

Det fremgår således udtrykkeligt i tilknytning til bestemmelsen i pkt. 3 om, at fagretlige sager rejses mod vikarbureauet, at rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentanter kan have en interesse i en fagretlig sag, der anlægges mod et vikarbureau, og at denne interesse varetages ved, at disse tillidsrepræsentanter har mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

Det fremgår også udtrykkeligt af pkt. 3, at den fagretlige sag mod vikarbureauet kan angå fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler, og at Dansk Industri i sådanne tilfælde skal medvirke til at oplyse sagen, ligesom ledelse og medarbejdere i rekvirentvirksomheden kan afhøres som vidner i sagen mod vikarbureauet. Der er herved i vikarprotokollatet taget højde for, hvordan der i en sag mod et vikarbureau tilvejebringes oplysninger om indholdet og forståelsen af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler.

Sagen mod Virksomhed 1 angår som nævnt ovenfor spørgsmålet om, hvorvidt tillidsrepræsentanterne på i henhold til lokalaftale 1.2. har krav på indsigt i lønevalueringerne for vikarerne med henblik på, at disse tillidsrepræsentanter kan få indflydelse på lønfastsættelsen for vikarer. Der er tale om en tvist om, hvem der repræsenterer vikarerne i relation til deres lønfastsættelse, når vikarerne ikke selv har valgt en tillidsrepræsentant, og i den forbindelse, hvad der følger af lokalaftalen indgået på Virksomhed 1

En sådan tvist må efter det ovenfor anførte anses for at være omfattet af pkt. 3 i vikarprotokollatet vedrørende vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri, og vikarprotokollatet må derfor indebære, at en sag om et spørgsmål som det foreliggende skal anlægges mod vikarbureauet, dvs. mod Vikarbureau 1.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at vikarerne fra Vikarbureau 1 ikke har valgt en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig under arbejdet hos Virksomhed 1. Det bemærkes i den forbindelse, at en sag mod Vikarbureau 1 vil kunne føres på vegne af en eller flere vikarer, der ønsker at være repræsenteret af tillidsrepræsentanter på Virksomhed 1 i forbindelse med de årlige evalueringer i henhold til lokalaftale 1.2.

Der er herefter ikke grundlag for at tage klagers påstand om fremme af den foreliggende sag mod Virksomhed 1 til følge, og indklagede frifindes derfor.

Thi bestemmes:

Virksomhed 1 frifindes.

KENDELSE AF 2. NOVEMBER 2021 I FAGLIG VOLDGIFT 2021-581 AFSAGT AF JØRGEN STEEN SØRENSEN

Dansk Metal for A mod Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse har været berettiget til at afskedige A, som følge af at han ved Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 er idømt 30 dages betinget fængsel for overtrædelse af straffelovens § 232 (blufærdighedskrænkelser) og § 266 (trusler).

2. Påstande

Klager, Dansk Metal for A, har påstået, at indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse, skal betale en godtgørelse fastsat efter voldgiftsrettens skøn.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev forhandlet den 27. oktober 2021 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand. Sidedommere for klager var faglig sekretær Dan Richardsen, Offentligt Ansattes Organisationer, og souschef Peter Faber, Dansk Metal. Sidedommere for indklagede var kontorchef Carl Erik Johansen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og fuldmægtig Martin Herzs, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Forhandlingen fandt sted i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D. Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. Ansættelsen af A

Forsvarsministeriets Personalestyrelse ansatte i marts 2017 A, der er født i 1985, som lastvogns-mekaniker ved Forsvarets Hovedværksteder. Det fremgår af ansættelsesbrevet bl.a., at ansættelsen skete i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) og den til enhver tid gældende Organisationsaftale for Håndværkere i Staten.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbrevet, at A til enhver tid skulle kunne opnå og opretholde nødvendig sikkerhedsgodkendelse.

4.2. Retten i Roskildes dom af 24. november 2020

Af Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 fremgår, at der var rejst tiltale mod A for disse forhold:

"1. blufærdighedskrænkelser efter straffelovens § 232,

ved den 28. april 2020 i et længere tidsrum fra sin adresse X, via Messenger, uopfordret og uden forudgående optakt, at have skrevet adskillige tekstbeskeder til E, født den 21. april 2004, hvor tiltalte, som Es gymnastiklærer, kom med uanstændige tilnærmelser bl.a. med ordene: "Du skal da bare lige ha et kys", "Så æd mig dog", "Tak smukke", "Har du stadig fyr på" og "Jeg knepper din kæreste...!!! I skal ik fuck med mig...", hvilket var egnet til at krænke Es blufærdighed.

2. trusler efter straffelovens § 266,

ved den 28. april 2020 i tidsrummet fra ca. kl. 17.40 til kl. 18.21 at have truet F på livet, idet tiltalte via Messenger og/eller via eget private telefonnummer i flere telefonopkald bl.a.

udtalte: "Min adresse er X, du kommer bare!", "Du er en billig lille luder", "Jeg flækker din fisse" og "Bare vent dig, vi ses snart" eller lignende, hvilket var egnet til hos F at fremkalde alvorlig frygt for eget liv, helbred eller velfærd.

Det fremgår af dommen, at anklagemyndigheden nedlagde påstand om, at A i medfør af straffelovens § 79, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1, skulle frakendes retten til erhvervsmæssigt eller i forbindelse med organiserede fritidsaktiviteter at beskæftige sig med børn og unge under 18 år i et af retten fastsat tidsrum.

I dommens præmisser anføres:

"Retten's begrundelse og afgørelse

Ad forhold 1

Tiltalte har ikke bestridt, at han har skrevet de nævnte tekstbeskeder til E. Tiltalte har forklaret, at han var hjælpetræner, men ikke direkte træner for E. Tiltalte har erkendt, at de tre første beskeder er omfattet af straffelovens § 232. Efter tiltaltes erkendelse og beskaffenheden findes tiltalte herefter skyldig i tiltalen for så vidt de tre første beskeder. Forsåvidt angår de resterende beskeder findes disse ikke at være af en sådan beskaffenhed, at de generelt er egnede til at krænke Es blufærdighed, hvorfor tiltalte ad disse vil være at frifinde.

Ad forhold 2

Efter deres beskaffenhed findes udtalelserne "Min adresse er i X, du kommer bare" og "Du er en billig lille luder" ikke at være trusler som omhandlet i straffelovens § 266.

Vidnet F har forklaret, at tiltalte i en samtale over telefonen udtalte, at han ville "flække hende seksuelt". Vidnet G har ligeledes forklaret, at han via medhør hørte tiltalte udtale, at han ville flække F, og at det var med seksuelle undertoner.

Efter vidnernes forklaringer lægges det herefter til grund, at tiltalte har fremsat sådan udtalelse, og denne findes efter sin karakter at være en trussel omfattet af straffelovens § 266.

Forsåvidt angår udtalelsen "Bare vent dig, vi ses snart" har vidnerne ikke forklaret, at en sådan blev fremsat. Det kan derfor ikke med sikkerhed lægges til grund, at en sådan udtalelse er fremsat.

Tiltalte er herefter skyldig i overtrædelse af straffelovens § 266, men alene i det ovennævnte omfang.

Straffen fastsættes til fængsel i 30 dage, jf. straffelovens § 232 og § 266.

Straffen skal ikke fuldbyrdes, hvis tiltalte overholder de betingelser, som er angivet nedenfor, jf. straffelovens § 56, stk. 1.

Retten har lagt vægt på karakteren af udtalelserne i forhold 1 og af truslen i forhold 2. Samtidig er henset til, at tiltalte ikke tidligere er straffet, af relevans for sagen, og at tiltalte har gode personlige forhold. Tiltalte har endvidere i korrespondancen i forhold 1 til slut undskyldt overfor E.

Retten finder ikke, at der på det foreliggende er tilstrækkeligt grundlag for frakendelse efter straffelovens § 79, stk. 2, 1. pkt., jf. stk. 1. Tiltalte vil derfor være at frifinde herfor."

4.3. Afskedigelsen af A

Ved brev af 4. december 2020 meddelte Forsvarsministeriets Personalestyrelse A, at styrelsen som følge af dommen havde til hensigt at afskedige ham. I brevet anføres bl.a.:

"Det juridiske grundlag

Det følger af tjenestemandslovens § 10, at en tjenestemand samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for stillingen, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Dette krav til opførsel betegnes som et værdighedskrav.

Overtrædelse af værdighedskravet er en tjenesteforseelse, der kan medføre disciplinær afsked i medfør af tjenestemandslovens § 28, stk. 1.

Værdighedskravet gælder også på ulovbestemt grundlag for dig som overenskomstansat. FPS varetager som Forsvarsministeriets centrale ansættelsesmyndighed en række ansættelsesmæssige opgaver, herunder blandt andet ansættelse, afsked og andre ledelsesmæssige og ansættelsesretlige tiltag. For at kunne varetage disse opgaver har FPS særlig hjemmel til at blive gjort bekendt med oplysninger om straffbare forhold fra såvel den civile som den militære anklagemyndighed. Dette følger af henholdsvis cirkulære nr. 64 af 29. juli 2005 om indberetning om straffesager om offentligt ansatte m.v. og cirkulære nr. 9893 af 13. oktober 2006 om indberetning om militære straffesager.

FPS' vurdering

FPS finder, at den begåede forseelse er en overtrædelse af værdighedskravet, idet det begåede straffbare forhold er af en så væsentlig og alvorlig karakter, at du ikke længere er værdig til den agtelse og tillid, som din stilling under Forsvarsministeriet kræver.

Forsvaret er en virksomhed, hvor særlige beskyttelseshensyn gør sig gældende, og hvor handlinger kan få alvorlige konsekvenser for både mennesker og materiel, hvorfor Forsvaret skal kunne have tillid til dig både i og uden for tjenesten. FPS anser den begåede forseelse for et klart brud på denne tillid, særligt den del, hvor forholdet er begået over for en person, hvor du er i en særlig position i forhold til personen, hvilket Forsvaret ønsker at drage en konsekvens af. FPS finder det derfor ikke længere muligt at opretholde din ansættelse. På baggrund af en samlet, konkret og individuel vurdering af ovenstående forhold har FPS derfor til hensigt at afskedige dig med et varsel på 4 måneder, jf. din ansættelseskontrakt punkt 10."

Ved brev af 14. december 2020 til Forsvarsministeriets Personalestyrelse protesterede Dansk Metal mod den påtænkte afskedigelse. I brevet anføres bl.a.:

"Vi vurderer fra Dansk Metal Midt – Vestsjælland at der ikke er belæg for en ophævelse af ansættelsen for A.

Begrundelsen for vores vurdering er, at der i andre tilfælde er ansatte i forsvarets vedligeholdstjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel, ikke er blevet afskediget.

Derefter vil vi også henholde os til, at As straf ikke fuldbyrdes hvis tiltalte overholder betingelserne i dombogen, dvs. straffen har ikke konsekvenser for As arbejdsforhold og kræver ikke fravær fra tjeneste.

Vi mener også at A ikke er ansat som tjenestemand, men overenskomstmæssig ansat, så derfor mener vi ikke, der er juridiske grundlag for afsked efter tjenestemandslovens § 10 & § 28."

Ved brev af 18. december 2020 afskedigede Forsvarsministeriets Personalestyrelse A. Af brevet fremgår bl.a.:

"Redegørelse for sagen

FPS har ved e-mail af 3. december 2020 fra Midt- og Vestsjællands Politi modtaget Roskilde Byrets dom af 24. november 2020.

Det følger heraf, at du er idømt 30 dages betinget fængsel for at have overtrådt straffelovens § 232 ved at have skrevet blufærdighedskrænkende tekstbeskeder til en person, som du var hjælpegymnastiktræner for. I beskederne har du blandt andet skrevet: "du skal da bare lige ha et kys" og "så æd mig dog".

Det følger endvidere af dommen, at du er dømt for at have overtrådt straffelovens § 266 ved telefonisk at have fremsat trusler over for en person, til hvem du blandt andet har sagt: "jeg flækker [dig]".

FPS har på baggrund af ovenstående oplysning om dit begåede strafbare forhold foretaget en konkret og individuel vurdering af sagen, og FPS fandt, at der var grundlag for at indlede en afskedssag mod dig, hvorfor FPS ved brev af 4. december 2020 sendte partshøring om afsked til dig, hvori du blev anmodet om at fremsætte dine eventuelle bemærkninger til sagen senest den 18. december 2020.

Ved e-mail af 15. december 2020 har din faglige organisation, Dansk Metal, sendt bemærkninger til partshøringen om afsked.

Det fremgår af bemærkningerne, at Dansk Metal ikke mener, at der er belæg for, at du afskediges på grund af dit strafbare forhold, idet der findes andre ansatte i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel uden at være blevet afskediget.

Endvidere gør Dansk Metal opmærksom på, at din straf ikke fuldbyrdes, hvis du overholder betingelserne i domsbogen, og straffen vil dermed ikke have konsekvenser for dit arbejdsforhold og ikke kræve fravær fra tjeneste.

Endeligt gør Dansk Metal gældende, at du er overenskomstansat, og at det juridiske grundlag for afsked dermed ikke kan findes i tjenestemandslovens § 10 og § 28.

FPS' bemærkninger til partsbemærkningerne af 15. december 2020

FPS skal i forhold til bemærkningerne vedrørende andre ansatte i Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste, som er straffet efter straffeloven med op til 60 dages betinget fængsel uden at være afskediget, understrege, at der er tale om en konkret og individuel vurdering. I dette tilfælde har FPS lagt vægt på karakteren af de begåede forseelser, to straffelovsovertrædelser, sammenholdt med den konkrete strafudmåling på 30 dages betinget fængsel.

I forhold til bemærkningerne angående din straf, som ikke fuldbyrdes, hvis du overholder betingelserne i domsbogen, er dette jo en konsekvens af, at fængselsstraffen er gjort betinget. FPS finder ikke, at dette forhold i sig selv kan begrunde ingen eller eventuelt en mildere ansættelsesretlig reaktion, når det sammenholdes med, at der er tale om flere straffelovsovertrædelser, ligesom karakteren af disse efter FPS' opfattelse ikke harmonerer med en fortsat ansættelse i Forsvaret.

Det skal endvidere bemærkes, at det fremgår direkte af Personale Administrative Vejledning (PAV), punkt 31.5.2., at værdighedskravet også gør sig gældende for overenskomstansatte på ulovbestemt grundlag, hvoraf følger, at retsgrundlaget hviler på praksis. Værdighedskravet finder således anvendelse også på overenskomstansatte.

Det juridiske grundlag

Det følger af tjenestemandslovens § 10, at en tjenestemand samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for stillingen, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Kravet om, at en tjenestemand såvel i som uden for tjenesten skal vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver, kaldes værdighedskravet. Værdighedskravet vurderes i forhold til stillingens art og indhold, og der skal også i vurderingen tages hensyn til de omgivelser, hvori hvervet udføres. Overtrædelse af værdighedskravet er en tjenesteforseelse, der kan medføre disciplinær afsked i medfør af tjenestemandslovens § 28, stk. 1. Værdighedskravet gælder også på ulovbestemt grundlag for dig som overenskomstansat.

FPS' vurdering

FPS finder, at den begåede forseelse, overtrædelse af straffelovens § 232 og § 266, er en overtrædelse af værdighedskravet, idet det begåede strafbare forhold er af en så væsentlig og alvorlig karakter, at du ikke længere er værdig til den agtelse og tillid som din stilling under Forsvarsministeriet kræver.

Dine bemærkninger til sagen ændrer ikke herpå. Forsvaret er en virksomhed, hvor særlige beskyttelseshensyn gør sig gældende, og hvor handlinger kan få alvorlige konsekvenser for både mennesker og materiel, hvorfor Forsvaret skal kunne have tillid til dig både i og uden for tjenesten. FPS anser de begåede forseelser for et klart brud på denne tillid, særligt når henses til, at overtrædelsen af § 232 er begået over for en person, over for hvem du har en særlig position (hjelpegympnastiklærer). FPS finder det derfor ikke længere muligt at opretholde din ansættelse.

På baggrund af en samlet, konkret og individuel vurdering af ovenstående forhold afskediges du med et varsel på 4 måneder, jf. din ansættelseskontrakt, punkt 10, således at du fratræder endeligt med udgangen af april måned 2021."

Sagen har efterfølgende været forhandlet mellem parterne, men uden at der kunne opnås enighed.

4.4. Vejledning om krænkende adfærd mv.

Der er fremlagt Forsvarsministeriets Personalestyrelses "Vejledning om krænkende adfærd: Kønskrænkende adfærd, mobning og vold" (Vejledning nr. 061-1). I vejledningen anføres bl.a.:

"1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne vejledning er gældende for hele Forsvarsministeriets myndighedsområde efter bemyndigelse fra Forsvarsministeriets departement.

...

Vejledningen er primært rettet mod chefer og ledere, som har handlepligt i forhold til at forebygge og håndtere krænkende adfærd, samt arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og samarbejdsudvalg (SU), som har medansvar for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Vejledningen er sekundært rettet mod alle medarbejdere, da det er et fælles ansvar at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø.

...

4. INDLEDNING

...

På Forsvarsministeriets område er der nultolerance overfor krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger.

Det gælder hændelser i hverdagen, og hvis arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger viser, at krænkende adfærd har fundet sted.

Det er en ledelsesopgave at prioritere arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Alle chefer og ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone.

Tilsvarende har alle medarbejdere et ansvar for egen adfærd og medansvar for at styrke en respekt og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen."

I bilag 1 til vejledningen ("Forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd") gentages det, at der er "nultolerance over for kønskrænkende adfærd".

I en note til dette anføres:

"Nultolerance er ikke ensbetydende med, at enhver hændelse om kønskrænkende adfærd får ansættelsesmæssige eller strafferetlige konsekvenser. Det afhænger af en konkret vurdering af hændelsen."

4.5. Andre oplysninger

Der er fremlagt en e-mail af 16. september 2021 fra H, formand for X Idrætsforening, til advokat Dennis Schnell-Lauritzen. Her oplyser H, at A "ikke havde virke som instruktør mere eller mindre efter jul (nedlukning)." Det fremgår af e-mailvekslingen, at der sigtes til julen 2019-2020.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er uddannet lastvognsmekaniker. Hans tjenestested i forsvaret var værkstedet på X Kaserne. Han lavede mekanisk arbejde på forsvarets køretøjer.

Det var et stort værksted med ca. 50 ansatte, heraf 5 kvinder. Han var glad for sit arbejde og fik positiv feedback. Han havde et godt forhold til sine kolleger, og der var en god tone. Der var ikke nogen, der følte sig krænket eller mobbet af ham. Han har aldrig fået advarsler under sin ansættelse.

I april 2020 var han hjemsendt på grund af Covid-19. Det var en hård periode, da han lige var blevet skilt. Han kendte E fra en idrætsforening, hvor han var ulønnet hjælpetræner.

Han var ikke personlig træner for hende, og han havde ikke nærmere kendskab til hende.

Han kom i kontakt med hende via Facebook (Messenger). Det var E, der havde bedt om at blive ven med ham, og det var tilfældigt, at det var hende, han skrev til den 28. april 2020. På det tidspunkt var han ikke længere hjælpetræner i foreningen. E bad ham ikke om at lade være med at skrive, men skrev vist nok "tak" til ham. Det foregik om eftermiddagen. Han var ikke klar over hendes alder, og i idrætsforeningen var der også unge på 17-18 år.

Kort efter at de havde skrevet sammen, var der en kvinde, der ringede til ham.

Kvinden og E arbejdede vist nok samme sted. Kvinden var vred over, at han havde skrevet til E, og det udviklede sig til en diskussion. Det var i den forbindelse, at han truede kvinden.

I retten tilstod han efter råd fra sin forsvarer at have overtrådt straffelovens § 232.

Forsvareren rådede ham til at acceptere dommen og ikke anke den til landsretten.

Han spurgte forsvareren, om dommen kunne få betydning for hans arbejde, men han husker ikke, hvad svaret var. Han havde orienteret sin chef, allerede da der blev rejst tiltale mod ham, og han orienterede også chefen om dommen. Chefen sagde, at han ikke skulle være så bekymret.

Da han senere blev partshørt om afskedigelse, kontaktede han derfor sin fagforening.

Han mener ikke, at hans sag har været omtalt i medierne. Han har heller ikke selv fortalt om den.

B har forklaret bl.a., at hun er mekaniker på værkstedet på X Kaserne. Hun var der i hele den periode, hvor A var ansat. De arbejdede tæt sammen og var gode kolleger. A var engageret i sit arbejde og tog meget ansvar. Der var en god og fri "værkstedstone", men hun har aldrig hørt, at A skulle have krænket nogen.

Hun var meget tryk ved ham, og det ændrede dommen ikke på.

C har forklaret bl.a., at han er smed på værkstedet på X Kaserne. Han har været der siden 2007 og tillidsrepræsentant siden 2009. Han er ikke bekendt med, at A skulle have modtaget advarsler. Der var en frivol tone på værkstedet, men der har aldrig været problemer med krænkende adfærd. A var en god og omsorgsfuld kollega, som han også efter dommen var meget tryk ved. A tog meget ansvar, og han husker, at værkstedschefen sagde, at dommen nok ikke ville få konsekvenser. Han har hørt, at der før hans tid på værkstedet var en medarbejder, der fik en betinget dom for vold mod politiet, men uden at blive afskediget.

D har forklaret bl.a., at hun er jurist i Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

Hun tager sig af alle sanktionssager. Der er over 20.000 ansatte i forsvaret og mange personalesager, bl.a. om værdighedskrævet.

Der er stor fokus på sager om overtrædelse af straffeloven, da det er vigtigt, at man kan stole på medarbejderne. Forsvaret er en magtorganisation, og alle ansatte arbejder i sidste ende for Danmarks sikkerhed. Alle fastansatte kommer på introduktionskurser i sikkerhedsspørgsmål, hvor de bl.a. får at vide, at de skal indberette, hvis de bliver involveret i straffesager. Overtrædelser af straffeloven bliver som den klare hovedregel sanktioneret ansættelsesretligt, typisk som minimum med advarsel. Der bliver altid anlagt en konkret vurdering i samråd med de lokale chefer. Der er i forsvaret også stor fokus på krænkende adfærd, og det er derfor, styrelsen har udsendt de foreliggende vejledninger. Udgangspunktet er "nultolerance".

Det betyder, at al krænkende adfærd skal sanktioneres eller håndteres på anden måde.

Hun var med til at behandle As sag. Der blev foretaget en konkret vurdering, og der blev bl.a. lagt vægt på, at der var tale om en sædelighedsforbrydelse og om trusler, at E kun var 16 år, og at A som anført i dommen var hjælpetræner for hende. Styrelsen var ikke klar over, at det sidste ikke var korrekt, idet der ikke blev peget på det i Dansk Metals partshøringssvar.

Det er svært at sige at sige, hvilken betydning styrelsen havde tillagt det, hvis der var blevet peget på det.

Indholdet af værdighedskravet beror på de gældende normer i samfundet og kan variere over tid. Forsvaret ser i disse år med stor alvor på kønskrænkende adfærd. Styrelsen havde ikke noget at udsætte på As arbejde, men dommen svækkede tilliden til ham, idet man ikke kunne være sikker på, at der var tale om et enkeltstående tilfælde. Der kunne f.eks. opstå tilfælde, hvor han skulle udsendes til udlandet eller i øvrigt fungere i krisesituationer, og det var derfor afgørende, at man kunne stole på hans dømmekraft. Der blev også lagt vægt på samfundets almindelige tillid til forsvaret.

Hun husker ikke i dag de nærmere overvejelser om sanktionsvalget, men det har givetvis været overvejet, om man i stedet f.eks. kunne nøjes med en advarsel, eller om der omvendt burde ske bortvisning.

6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at A var en dygtig og værdsat medarbejder i Forsvaret. Der var ingen grund til, at tilliden til ham skulle svækkes som følge af dommen, herunder til at tro, at han skulle svinge de særlige beskyttelseshensyn, der gør sig gældende i forsvaret.

A havde en underordnet stilling som håndværker, og hans forseelser kan ikke have betydning for hans udførelse af arbejdet, ligesom forsvarets anseelse ikke kan lide skade som følge af disse forseelser. Han har i et enkelt tilfælde udviste dårlig dømmekraft i forbindelse med en privat dialog, og der er ikke grund til at tro, at noget lignende ville være sket igen.

Det illustreres også af, at han ikke blev frakendt retten til at beskæftige sig med børn og unge i forbindelse med fritidsaktiviteter.

Det er ikke rigtigt, at han var hjælpetræner for den pågældende pige.

Forsvarets initiativer med sigte på at forebygge og modvirke seksuelle krænkelser retter sig navnlig mod forhold på arbejdspladsen og kan ikke tillægges væsentlig betydning i den foreliggende sag, hvor forholdene er begået uden for tjenesten.

I øvrigt må det lægges til grund, at dommen ikke har været offentligt kendt, og allerede derfor kunne den ikke påvirke offentlighedens tillid til forsvaret.

Forsvaret har i andre sager om straffelovsovertrædelser undladt at afskedige medarbejdere, selv om der var tale om grovere forhold end i den foreliggende sag. Forsvaret undlod også at tage en samtale med A, inden man afskedigede ham.

En godtgørelse bør udmåles i størrelsesordenen 50.000 kr.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at afskedigelsen af A var sagligt begrundet, og at den var proportional i forhold til de lovovertrædelser, som er begået.

Værdighedskravet som beskrevet i tjenestemandslovens § 10 gælder for både tjenestemænd og overenskomstansatte i det offentlige, men reglerne om tjenstligt forhør gælder ikke for overenskomstansatte. Det er derfor ikke en fejl, at der ikke blev holdt en samtale med A. Han blev i stedet partshørt. A havde som ansat pligt til såvel i som uden for tjenesten at vise sig værdig til den agtelse og tillid, som en stilling i forsvaret kræver. Forsvaret kræver i kraft af sin særlige position og opgave i samfundet en høj grad af respekt og tillid til sine ansatte både internt og udadtil, og værdighedskravet er derfor skærpet. De strafbare handlinger, som A blev dømt for, er i høj grad egnet til at svække forsvarets almindelige omdømme.

Der er foretaget en konkret bedømmelse af sagen, og der er særligt lagt vægt på, at det ene forhold vedrørte blufærdighedskrænkelser af en kun 16-årig pige.

Det kan ikke tillægges betydning, at der måtte være andre medarbejdere i forsvaret, som er dømt for straffelovsovertrædelser, uden at de er blevet afskediget. Vurderingen af, hvilken ansættelses-retlig sanktion der skal iværksættes, er altid konkret og individuel. Forsvaret ser herunder med stor alvor på sædelighedsforbrydelser og har prioriteret at komme krænkelsekulturer til livs. Det har heller ikke betydning, at sagen ikke var offentligt kendt, da forsvaret ikke havde kontrol over, om den ville blive det. En eventuel godtgørelse bør udmåles i et lavere niveau end 50.000 kr.

7. Opmandens begrundelse og resultat

A er ved Retten i Roskildes dom af 24. november 2020 straffet med betinget fængsel i 30 dage for overtrædelse af straffelovens § 232 (blufærdighedskrænkelser) og § 266 (trusler). Sagen angår, om Forsvarsministeriets Personalestyrelse på dette grundlag har været berettiget til at afskedige ham.

Efter tjenestemandslovens § 10 skal en tjenestemand såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver (værdighedskravet). En tilsvarende regel gælder for bl.a. overenskomstansatte i den offentlige forvaltning.

Indholdet af værdighedskravet – og dermed betingelserne for afskedigelse som følge af tilsidesættelse af kravet – varierer efter det enkelte tilfælde. Det kan f.eks. have betydning, hvilke opgaver myndigheden varetager, om der er tale om en overordnet eller underordnet ansat, og om forholdet er begået i eller uden for tjenesten.

Det kan også have betydning, om myndigheden i sin personalepolitik har fremhævet de pågældende forhold som særligt uacceptable. I tilfælde, hvor den ansatte er dømt for strafbart forhold, må værdighedskravet ofte anses for tilsidesat, men også her vil der skulle anlægges en konkret vurdering. Det kan bl.a. indgå, om der er tale om overtrædelse af lovgivning, som den pågældende myndighed selv administrerer.

A havde en underordnet stilling som mekaniker i forsvaret. Han er idømt en kortere betinget frihedsstraf for forhold, der er begået uden for tjenesten og ikke angår regelsæt, som forsvaret administrerer. Det må lægges til grund, at A under ansættelsen udførte sit arbejde godt og ansvarsfuldt. Disse forhold kan tale for, at forsvaret burde have anvendt en ansættelsesretlig sanktion i den mildere ende, f.eks. en advarsel.

Spørgsmålet er herefter, om karakteren af As lovovertrædelser indebærer, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse alligevel har været berettiget til at afskedige ham. I den forbindelse er det uden betydning, at dommen ubestridt ikke har gjort A mindre kvalificeret som mekaniker. Det skyldes, at værdighedskravet ikke angår den ansattes faglighed, men om vedkommende fortsat kan leve op til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Som anført beror indholdet af værdighedskravet bl.a. på, hvilke opgaver den pågældende myndighed varetager. Det må derfor tillægges betydning, at forsvaret i kraft af sin funktion i samfundet er helt afhængig af at kunne stole på sine ansatte – herunder også civil ansatte, der bl.a. skal kunne bistå i krigs- og krisesituationer mv.

Tilsvarende er forsvaret afhængig af tillid i offentligheden, herunder til at de ansatte er i stand til at handle med nødvendig ro og velovervejethed.

Endelig må det tillægges betydning, at forsvaret har særlig fokus på kønskrænkende adfærd.

A, der i april 2020 var 34 år, er straffet for blufærdighedskrænkelser over for en 16-årig pige, som han kendte fra sit arbejde som hjælpetræner i en idrætsforening. Han er endvidere straffet for fremsættelse af trusler. Selv om forholdet vedrørende trusler til dels må ses i lyset af den opståede situation, må sagen efterlade indtryk af stor mangel på dømmekraft og selvkontrol hos A på områder af væsentlig betydning for forsvaret. Jeg har derfor forståelse for, at dommen har påvirket forsvarets tillid til A, og for, at forsvaret også af hensyn til offentlighedens tillid har anset det for problematisk fortsat at have ham ansat. I den forbindelse tillægger jeg det ikke betydning, at dommen efter det oplyste ikke har været offentligt kendt, idet forsvaret må påregne til enhver tid at skulle stå til ansvar for sine personale-dispositioner. Jeg tillægger det heller ikke betydning, at A efter det oplyste ikke har været personlig hjælpetræner for den pågældende pige, og at han i april 2020 heller ikke i øvrigt fungerede som hjælpetræner i idrætsforeningen.

Jeg må lægge til grund, at styrelsen har foretaget en konkret vurdering af de relevante hensyn, og jeg finder sammenfattende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte styrelsens vurdering, hvorefter det har været nødvendigt at afskedige A. Jeg bemærker, at der efter de foreliggende oplysninger ikke er grundlag for at antage, at styrelsens afgørelse i sagen er i strid med styrelsens øvrige praksis på området.

Herefter tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse frifindes.

TILKENDEGIVELSE AF 26. APRIL 2022 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2021-528 AFSAGT AF HANNE SCHMIDT

CO-industri for Dansk Metal mod DI I overenskomst ved DI for virksomhed 1

Uoverensstemmelse

Sagen angår, om det var uberettiget, at Virksomhed 1 bortviste Medarbejder 1, som det skete den 26. oktober 2020. Hvis dette er tilfældet, er der spørgsmål, om afskedigelse af Medarbejder 1 ville have været berettiget. Der er herudover spørgsmål om, hvorvidt Medarbejder 1 har krav på erstatning og godtgørelse.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal for Medarbejder 1, har nedlagt påstand om, at Virksomhed 1 skal betale Medarbejder 1 420.576,53 kr., procesrente af 25.456,11 kr. fra den 27. marts 2021 og af 159.029,76 kr. fra de respektive forfaldstidspunkter af de enkelte del-krav.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Virksomhed 1, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev hovedforhandlet den 24. marts 2022 ved faglig voldgift. Som sidedommere udpeget af klager fungerede organisationssekretær Henrik Jensen og faglig sekretær Michael Antonsen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede advokat og seniorchefkonsulent Lars Bruhn og personalejuridisk chef Kristian Steen Lauridsen. Undertegnede højesteretsdommer Hanne Schmidt fungerede som opmand.

Der blev afgivet forklaring af Medarbejder 1, Medarbejder 2, Person 3, Person 4, Medarbejder 3, Medarbejder 4 og Medarbejder 5.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmandens kendelse.

Sagsfremstilling

Medarbejder 1 var ansat i et fleksjob i Virksomhed 1 fra 2004 til 2009, hvor han blev opsagt i forbindelse med finanskrisen. Den 23. maj 2011 blev han igen ansat hos Virksomhed 1 i et fleksjob som bygnings- og landsbrugssmed. Han havde en ugentlig faktisk arbejdstid på 20 timer, men modtog som følge af løntilskud fra kommunen til Virksomhed 1 løn for en fuldtidsstilling.

Medarbejder 1 blev sygemeldt den 16. september 2020. Af en erklæring af 9. juli 2021 fra læge Mette Justesen fremgår:

"Årsag til sygemelding 16-9-2020 var: Sovende fornemmelse i begge ben, kraftige rygsmerter. Tidligere spondylodese fra L4-51. Har i 2014 pådraget sig stavbrud på venstre side. 2020/2021 påvist nyttilkommet stavbrud på venstre side mellem L4/L5 og pt. er henvist til operation for dette.

Det forventes og antages ikke at patienten har været i stand til at udføre fysisk hårdt belastende arbejde."

Medarbejder 1 blev bortvist den 26. oktober 2020 ved et brev fra Virksomhed 1, der var underskrevet af Medarbejder 2. I brevet hedder det:

"Du er dags dato bortvist fra arbejde for Virksomhed 1 kl. 6.50 pga. misbrug af sygelønsordningen."

I et brev af 26. oktober 2020 fra Virksomhed 1 til Jobcenter Rebild oplyste Medarbejder 2 bl.a., at man havde konstateret, at Medarbejder 1 tog på arbejde på en anden arbejdsplads, at han hver morgen blev hentet af en Mercedes kl. 6.55, og han havde arbejde hos en tømrermester, Person 3 Virksomhed 2.

Rebild Kommune iværksatte på grundlag af brevet en undersøgelse, herunder en samtale med Medarbejder 1, og fik udskrifter af hans bankkonto. Efter undersøgelsen meddelte kommunen ved brev af 26. november 2020, at sagen blev henlagt, og at kontrolgruppen ikke fandt yderligere muligheder for at undersøge sagen.

Medarbejder 3, Medarbejder 4 og Medarbejder 5, alle ansatte hos Virksomhed 1, har underskrevet erklæringer af 4. december 2020.

Af Medarbejder 3's erklæring fremgår bl.a., at han så Medarbejder 1 mandag den 19. oktober 2020 ca. kl. 7.00 ved værkstedsporten hos Person 3 i Virksomhed 2 i Støvring, og at han har set Medarbejder 1 sammen med Person 3 op til flere gange i oktober 2020.

Af Medarbejder 4's erklæring fremgår bl.a., at han under kørsel hjem fra arbejde kl. 15.00 ser, at Medarbejder 1 går ud og ind af værkstedet ved Person 3 ved Virksomhed 2, at han er forarget over, at Medarbejder 1 misbruger sygelønsordningen, og at han har set Medarbejder 1 sammen med Person 3 i omkring 6 måneder.

Af medarbejder 5's erklæring fremgår bl.a., at Medarbejder 5 under kørsel mod Aalborg den 21. oktober 2020 kl. 12.50 så en varevogn med en boogietrailer standse ved Person 3, og at han så Medarbejder 1 stige ud fra passagersædet med et vaterpas i hånden. Person 3 har i en mail af 12. juli 2021 bl.a. oplyst, at han har kendt Medarbejder 1 i over 20 år privat, at han lukkede sit firma 1. december 2019 på grund af kronisk leddegigt og gik på mellemste pension den 1. januar 2020, og at Medarbejder 1 aldrig har været ansat eller har arbejdet for ham og fået penge for det.

Der er afholdt mæglingssmøde i sagen den 13. november 2020, organisationsmøde den 7. december 2020 og forhandlingsmøde den 12. april 2021.

Klager har opgjort sit krav således:

A. ERSTATNING FOR LØN M.V. I OPSIGELSESPERIODEN 1. 16/9-23/12-2020 FULD LØN	
Krav på fuld løn i 14 uger, jf. 10 § 29, stk. 1 Timeløn kr. 185,50 x 7,4 timer x 70 (= 5 dage x 14 uger)	96.089,00
Udbetalt af arbejdsgiver, jf. bilag 23, svarende til 26 dage	35.690,20 60.398,80
Feriepenge 12,5%	7.549,85
Fritvalg 9%	5.435,89 73.384,54
Pension 8%	5.870,76
Udbetaling af feriefritimer 25,18 timer x 185,50	4.670,89 83.926,20
2. 24/12-2020-27/3-2021 SYGELØN	
Dagpengesats kr. 120,54 x 7,4 timer x 64 (12 uger + 4 dage)	57.088,00
Feriepenge 12,5%	7.136,00
Fritvalg: a. Indtil 1/3-2021 9% af kr. 39.247,95 b. fra 1/3-27/3-2021 10% af kr. 17.840,05	3.532,32 1.784,01
Pension 8%	69.540,33 5.563,23 75.103,56
B. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE, JF. 10 § 38, STK. 11:	
jf. indklagedes opgørelse, bilag F	25.456,11
C. GODTGØRELSE FOR URIMELIG OPSIGELSE:	
JF. HOVEDAFTALENS § 4, STK. 3.	
Beregning af ugeløn: Kr. 185,50 x 37 timer	6.863,50
Feriepenge 12,5% 857	857,94
Fritvalg 10% fra 1/3-2021	686,35 8.407,79
Pensionsbidrag 8%	672,62
Ugeløn i alt	9.080,41
Kravet er opgjort til 26 ugers løn	236.090,66
SAMLET KRAV:	
A. Erstatning for løn i opsigelsesperioden (83.926,20 + 75.103,56)	159.029,72
B. Fratrædelsesgodtgørelse	25.456,11
C. Godtgørelse for usaglig opsigelse	236.090,66
	420.576,53"

Indklagede har fremlagt følgende opgørelse af et eventuelt krav:

"1. sygedag var den 16/9-2020

Medarbejder bortvises den 26/10-2020

I henhold til overenskomsten skal der betales sygeløn i 14 uger, og virksomheden skulle ved opsigelse dermed have betalt sygeløn frem til den 22/12-2020.

Manglende sygeløn i perioden fra 26/10-20 til 22/12-20 kan opgøres til følgende:

185,5 kr. × 7,4 × 40 dage	54.908 kr.
Feriepenge 12,5%	6.863,50 kr.
Fritvalg/SH 9%	4.941 kr.
Pension 8%	5.336 kr.
I alt	72.048 kr.

Heri skal fratrækkes sygedagpenge, som medarbejderen selv har modtaget direkte fra kommunen.

Medarbejderen kunne opsiges den 17/1-21 og ville fratræde den 27/3-21.

I perioden fra den 22/12-20 til fratræden den 27/3-21 er virksomheden ikke forpligtet til at betale løn, da medarbejderen var syg og dermed ikke arbejdsdygtig.

Virksomheden skal dermed kun betale 72.048 kr. + sygeferiepenge fra perioden 22/12-20 til 27/3-21.

I opgørelsen i bilag 21 er angivet en forkert fritvalg/SH-sats.

Frem til 1/3-21 var denne kun 9 procent. Herudover skal feriefritage ikke medtages med 2,5 procent, da det fremgår af medarbejderens lønseddel, at disse ikke var konverteret til fritvalg, men står i stedet som reelle feriefritimer

I forhold til fratrædelsesgodtgørelsen efter IO § 38, stk. 11, vil den kun være 25.456,11 kr. på baggrund af DI's beregner på di.dk."

Der er oplyst, at Rebild Kommune den 9. oktober 2020 har meddelt Medarbejder 1, at han har ret til sygedagpenge, og at Medarbejder 1 har modtaget følgende beløb i sygedagpenge:

Perioden 23.11.2020 – 27.12.2020	21.144 kr.
Perioden 28.12.2020 – 24.01.2021	16.904 kr.
Perioden 25.01.2021 – 21.02.2021	17.840 kr.
Perioden 22.02.2021 – 21.03.2021	13.768 kr.
Perioden 22.03.2021 – 25.04.2021	19.624 kr.

Endelig er det oplyst at Medarbejder 1 den 10. december 2020 har underskrevet en "uigenkaldelig skadesløs transport", hvorefter han til sikker for, hvad han til enhver tid måtte være Rebild Kommune skyldig, giver kommunen uigenkaldelig skadesløs transport vedrørende sygedagpenge, der er udbetalt i forbindelse med hans opsigelse/ bortvisning, såfremt han senere modtager løn fra sin tidligere arbejdsgiver Virksomhed 1 for samme periode. Han har tillige givet tilladelse til, at kommunen anmelder transporten over for hans fagforening.

Forklaringer

Medarbejder 1 har forklaret bl.a., at han ikke har arbejdet for Person 3, hverken før eller efter sin sygemelding den 16. september 2020.

Han og Person 3 er gode venner, men han kan ikke gå hen til Person 3 og heller ikke køre, da han ikke kan køre bil. Han kan ikke gå langt fra sin bopæl. Det kunne han heller ikke i 2020. Person 3 besøger derfor ham eller henter ham i bil. De ses nok et par gange om ugen.

Han har været med Person 3 i et byggemarked for at købe tagplader, fordi Person 3 skulle skifte to tagplader, der var itu, i hans hus. Han tog med for at betale for tagpladerne.

Det passer ikke, at han kan være set hos Person 3, som det fremgår af erklæringerne fra Medarbejder 4, Medarbejder 3 og Medarbejder 5.

Han var ude at gå den 26. oktober 2020 om morgenen, idet hans læge anbefalede ham at gå af hensyn til ryggen.

Han havde da ikke rollator. Han mødte Medarbejder 2, der var i bil, og kørte efter ham. Medarbejder 2 spurgte, hvorfor han ikke var på arbejde, og efter en ordveksling sagde Medarbejder 2 til ham, at han ikke skulle vise sig på Virksomhed 1 igen, og at han blev bortvist. Under samtalen med Medarbejder 2 hævdede han stemmen, da han sagde, at han var syg og ikke arbejdede, men han hidsede sig ikke op, og han kaldte ikke Medarbejder 2 noget. Da han talte i mobiltelefon, umiddelbart forud for at han talte med Medarbejder 2, var det hans datter, der ringede til ham.

Han har tidligere haft et godt forhold til Medarbejder 2. De har set hinanden og hjulpet hinanden privat. Han mener, at Medarbejder 2 er blevet sur på ham i forbindelse med Corona-pandemien, hvor han ikke ville se Medarbejder 2.

Sagen har givet anledning til rygter i byen, og folk snakker om, at han arbejder sort. Rygterne førte bl.a. til, at han blev skilt fra sin kone, der flyttede i januar 2022, idet hun gik psykisk ned. Hans ene datter har også haft en depression.

Han har fået førtidspension den 1. marts 2022, da hans ryg er slidt op.

Han kan ikke udføre fysisk arbejde, heller ikke i fleksjob. Hans rygsøjle er knækket, og ryggen falder sammen. Han er blevet opereret fire gange. Han har stærke smerter og tager morfin og må gå med en rollator.

Medarbejder 2 har forklaret bl.a., at han har været eneejer og direktør i Virksomhed 1, der har 340 medarbejdere. Han har kendt Medarbejder 1 i mange år, også privat, og Medarbejder 1 har bl.a. uden for arbejdstiden hjulpet ham med at reparere små maskiner. For nogle år siden ophørte denne hjælp dog, idet Medarbejder 1 sagde, at han ikke havde tid

Medarbejder 1 havde dårlig ryg, han slæbte på det ene ben, så man kunne se, hvornår han havde det godt eller skidt. Han var derfor ansat i fleksjob med 20 timer om ugen. Virksomhed 1 betalte fuldtidsløn, men fik refunderet differencen mellem 20 timer og fuld tid af kommunen.

Han fik i oktober 2020 at vide fra flere medarbejdere, at Medarbejder 1 hver dag blev hentet i bil og kørte med en tømrermester. Han blev hentet ved sin bopæl kl. 6.50 af Person 3. Medarbejder 1 var også set bære brædder ind på Person 3's værksted. Han har derfor forsøgt at kontakte Medarbejder 1. Han har ringet til ham to gange, men er ikke kommet igennem, og han har to, tre, fire gange ved middagstid henvendt sig på Medarbejder 1's bopæl, hvor ingen var hjemme. Han har ikke selv set Medarbejder 1 køre sammen med Person 3.

Oplysningerne om, at Medarbejder 1 arbejdede for Person 3, kom fra hans ansatte, der selv henvendte sig til ham, da de var forargede. Der er andre medarbejdere end Medarbejder 4, Medarbejder 3 og Medarbejder 5, som har henvendt sig.

Et yderligere vidne har ikke ønsket at stå frem i sagen.

Han afleverer hver dag om morgenen sin avis til en ven, der bor tæt på Medarbejder 1. Den 26. oktober 2020 så han Medarbejder 1 gå helt almindeligt på vejen. Da Medarbejder 1 så ham, løb han over vejen og talte i mobiltelefon.

Han tror, at Medarbejder 1 ringede til Person 3.

Da han henvendte sig til Medarbejder 1, sagde han "hvad har du gang i". Medarbejder 1 svarede, "du er en forbandet idiot", og det gentog han, da han havde bedt Medarbejder 1 dæmpe sig, kørte han fra stedet. Han skrev herefter brevet af samme dato om bortvisningen.

Han har ikke været sur på Medarbejder 1 i forbindelse med coronapandemien.

Problemerne i Medarbejder 1's familie opstod allerede for 2-3 år siden. Hans kone ville flytte, og hans datter havde psykiske problemer. Det fortalte Medarbejder 1 ham. Han sagde selv, at datteren burde til en psykolog, og støttede Medarbejder 1

Person 3 har forklaret bl.a., at han gennem 20 år har været venner med Medarbejder 1. De så hinanden en til to gange om ugen. Når de skulle ses, foregik det enten hos

Medarbejder 1, eller han hentede Medarbejder 1. De har bl.a. hygget sig ved at få en øl sammen på hans værksted.

Han lukkede sin tømrervirksomhed i december 2019, fordi han fik leddegigt med deforme hænder. Han kunne derfor ikke arbejde i virksomheden og får nu førtidspension.

Han ejer stadig bygningen med værkstedet, som han bruger som privat hobbyværksted, f.eks. når han har skullet hjælpe sin datter. Man kan udefra kun se, om en person går ind i bygningen, hvor hans værksted ligger, men det er ikke muligt at se, om man i bygningen går ind i værkstedet, der ligger i den fjerne ende.

Efter at Medarbejder 1 blev rigtig syg, har han kun få gange hentet Medarbejder 1. De har været på hans værksted eller er kørt til hans sommerhus. Det var sidst på dagen og ikke først på dagen. Han hentede dog Medarbejder 1 tidligt, da de sammen kørte til tømmerhandlen for at købe nogle tagplader til Medarbejder 1's hus. Medarbejder 1 tog med for at betale for tagpladerne. Medarbejder 1 har ikke lavet noget, der kunne ligne arbejde.

Person 4 har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Dansk Metal, og at han deltog i mæglingsmødet den 13. november 2020 i sagen.

Det var under dette møde, at det blev oplyst, at Medarbejder 1 havde været sammen med Person 3 i en tømmerhandel og købe tagplader.

Medarbejder 3 har forklaret bl.a., at han er sælger i Virksomhed I, og at han kommer på Virksomhed 1's hovedkontor i Støvring to dage om ugen.

På vejen passerer han Person 3's værksted.

Da Medarbejder 2 havde fortalt ham, at der var en sag med Medarbejder 1 om, at han arbejdede under sin sygemelding, så han senere på ugen Person 3's varevogn og så, at Medarbejder 1 stod ved siden af bilen. Det var den 19. oktober 2020 om morgenen ca. kl. 7, som der står i hans erklæring. Han har ikke set Medarbejder 1 arbejde.

Han har set Medarbejder 1 sammen med Person 3 nok ved fem til seks andre lejligheder, men han kan ikke sige, hvornår det har været, og det kan være både før og efter Medarbejder 1's sygemelding. Det kan også have været i august/ september.

Han har ikke set dem med værktøj.

Medarbejder 4 har forklaret bl.a., at han arbejder hos Virksomhed 1 og bor i Støvring ca. 400 m fra Medarbejder 3's værksted. Han har set Medarbejder 1 og Person 3 sammen i ca. 6 måneder, dvs. også før Medarbejder 1's sygemelding. Han kan ikke huske datoerne. Det har været to til tre gange om ugen omkring kl. 15, men ikke om morgenen. Han har kun set dem i almindeligt tøj, og han har ikke set Medarbejder 1 arbejde. Han ved, at Medarbejder 1 og Person 3 er gode venner.

Han var dog forarget over, at Medarbejder 1 tilsyneladende kunne gå så langt fra sit hjem og hen til Medarbejder 3's værksted. Når han kunne det, kunne han også holde til at arbejde i 2-3 timer om dagen. Han har set Medarbejder 1 gå, men han ved ikke, om Medarbejder 1 er kørt hen til Person 3.

Medarbejder 5 har forklaret bl.a., at han er Medarbejder 2's søn og er indkøber og sælger i Virksomhed 1. Han har set Medarbejder 1 stige ud af en varevogn med boogietrailer den 21. oktober 2020 kl. 12.50, som det er angivet i hans erklæring af 4. december 2020. Medarbejder 1 havde da et stort vaterpas i hånden. Han har set den samme varevogn køre ud af byen med isoleringsmateriale.

Parternes synspunkter

Klager har anført bl.a., at der skal foreligge et sikkert grundlag, før der kan træffes afgørelse om bortvisning eller opsigelse. Det er i denne sag afgørende, om indklagede har ført bevis for, at klager efter sin sygemelding den 16. september 2020 har misbrugt sygelønsordningen, således som det er angivet i bortvisningsbrevet af 26. oktober 2020.

Dette er ikke tilfældet. Rebild Kommune har undersøgt forholdet, men har ikke fundet grundlag for at antage, at Medarbejder 1 har arbejdet under sig sygemelding, og kommunen har derfor henlagt sagen. Desuden har ingen af de personer, der har afgivet forklaringer under sagen, set Medarbejder 1 arbejde. Ifølge lægeerklæringerne i sagen kunne Medarbejder 1 ikke udføre fysisk belastende arbejde. Der er heller ikke grundlag for bortvisning af Medarbejder 1, som følge af at han skulle have opført sig utilstedeligt over for sin arbejdsgiver, allerede fordi dette ikke er angivet som begrundelse i brevet om bortvisning.

Kravet om erstatning for løn må beregnes på grundlag af, at medarbejder 1 som sygemeldt havde et opsigelsesværn på 4 måneder, jf. overenskomstens § 38, stk. 2. Han kunne derfor først opsiges 4 måneder efter sin sygemelding den 16. september 2020, dvs. fra den 16. januar 2021.

Han havde et opsigelsesvarsel på 70 dage efter overenskomstens § 38, stk. 1. Kravet på løn i opsigelsesperioden på 70 dage er opgjort i pkt. A1 i klagers opgørelse, mens kravet i pkt. A2 er baseret på almindelige erstatningsretlige synspunkter som følge af opsigelsesværnet på 4 måneder.

Der er ikke grundlag for at fradrage sygedagpenge i hans krav, idet han har transporteret kravet til Rebild Kommune, jf. den fremlagte transporterklæring, der er uden tidsbegrænsning med hensyn til perioden.

Parterne er enige om post B, fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 38, stk. 1, og han skal derfor tilkendes dette beløb på 25.456,11 kr.

Med hensyn til post C, godtgørelse for urimelig afskedigelse, er kravet opgjort for 26 uger svarende til halvdelen af den maksimale godtgørelse på 52 uger. Der skal ved fastsættelse af godtgørelse lægges vægt på de alvorlige konsekvenser, som opsigelsen har haft for ham, og ikke kun på hans anciennitet i virksomheden. Han er blevet blameret i lokalsamfundet og har været udsat for en smædekampagne. Han havde i øvrigt på bortvisningstidspunktet været ansat siden maj 2011, dvs. i næsten 10 år, og han havde yderligere forud herfor været ansat i virksomheden i 5 år.

Indklagede har anført bl.a., at der var grundlag for bortvisningen, og at der i hvert fald var grundlag for at opsiges Medarbejder 1.

Det må efter vidneforklaringerne lægges til grund, at Medarbejder 1 i flere tilfælde under sin sygemelding er set sammen med Person 3 i situationer, der ligger i tilknytning til arbejdsudførelse, og at vidnerne ikke har nogen grund til at udtale sig ufordelagtigt om Medarbejder 1, hvis der ikke var grundlag herfor. Person 3 har oplyst, at han har lukket sin tømrervirksomhed i 2019, men det forekommer ikke troværdigt, når han stadig har sit tømrerværksted.

Det må derfor anses for bevist, at Medarbejder 1 har arbejdet under sin sygemelding.

I øvrigt er hans adfærd under sygemeldingen — uanset om han anses for at have udført egentligt arbejde — af en sådan art, at det ikke kan anses for foreneligt med, at han var sygemeldt på fuld tid.

Yderligere har Medarbejder 1 ikke medvirket til over for virksomheden at oplyse spørgsmålet om, hvorvidt han arbejdede under sygemeldingen, selv om der var grund til det. Han afviste Medarbejder 2, da han henvendte sig den 26. oktober 2020, og Medarbejder 1 må herunder også anses for at have afgivet stødende udtalelser, selv om han burde have svaret Medarbejder 2 på hans spørgsmål.

Hans optræden må derfor sammen med de øvrige forhold kunne begrunde bortvisningen — eller i det mindste, at en opsigelse må anses for at være saglig.

Med hensyn til et eventuelt krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden kan indklagede tiltræde, at Medarbejder 1 i givet fald har krav på løn i en længere periode, end han har fået udbetalt fra virksomheden, og indklagede har i duplikken af 17. marts

2022 oplyst, at man er enig i klagers beregning af løn under post A1 for det tilfælde, at bortvisning måtte være uberettiget.

Heri skal dog modregnes de sygedagpenge, som Medarbejder 1 har fået udbetalt fra kommunen i perioden, i alt 36.991,42 kr., idet han skal stilles på samme måde, som hvis han stadig havde været ansat.

Der er ikke grundlag for, at indklagede skal betale det krav på sygeløn på ca. 75.000 kr., som klager har opgjort under pkt. A2 vedrørende perioden 24. december 2020 – 27. marts 2021. For denne periode er der intet lønkrav mod virksomheden, idet klager alene har krav på at modtage sygedagpenge, som han har fået udbetalt fra kommunen. Dog skal Medarbejder 1 for denne periode have udbetalt sygeferiedagpenge, og det kan ikke afvises, at dette krav kan opgøres til 7.136 kr., således som klager har gjort i sin opgørelse. Dette krav bør dog på grund af usikkerhed om kravets størrelse udskydes til senere afgørelse.

Der er ikke grundlag for at udmåle en godtgørelse i det niveau, som er opgjort af klager. Der er ikke praksis for en udmåling svarende til ugelønnen for 26 uger, og ved fastsættelsen må det også indgå, at Virksomhed 1 alene har udbetalt løn til Medarbejder 1 for 20 timer om ugen på grund af hans fleksjob.

Opmandens resultat og begrundelse

Bortvisning/opsigelse

Sagen angår i første række, om det var berettiget at bortvise Medarbejder 1 fra hans stilling på Virksomhed 1, som det skete ved brevet fra Medarbejder 2 af 26. oktober 2020. Begrundelsen for bortvisningen var "misbrug af sygelønsordningen".

Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at Medarbejder 2 forud for bortvisningen fik flere henvendelser fra ansatte i Virksomhed 1, som havde set Medarbejder 1 sammen med Person 3, og som mente, at Medarbejder 1, der da havde været sygemeldt siden den 16. september 2020, udførte arbejde for Person 3, der tidligere havde en tømrervirksomhed, og som stadig havde et værksted.

Det må også lægges til grund, at Medarbejder 2 flere gange ringede til Medarbejder 1 og henvendte sig på hans bopæl uden at træffe ham. Medarbejder 2 havde således et vist grundlag for at mistænke Medarbejder 1 for at udføre arbejde under sygemeldingen.

Der er imidlertid efter de forklaringer, der er afgivet for voldgiftsretten, ikke grundlag for at antage, at Medarbejder 1 under sin sygemelding har arbejdet for Person 3, og det må også lægges til grund, at Person 3 havde lukket sin tømrervirksomhed i december 2019.

Både Medarbejder 1 og Person 3 har forklaret, at de under sygemeldingen har set hinanden som gode venner, men at Medarbejder 1 ikke herunder har arbejdet for Person 3.

Endvidere indeholder de forklaringer, der i øvrigt er afgivet under sagen om, at Medarbejder 1 og Person 3 er set sammen, ingen oplysninger om, at Medarbejder 1 har udført arbejde.

Det forhold, at Medarbejder 1 er set stige ud af en varevogn med et vaterpas i hånden og har været i en tømrerhandel, hvor han sammen med Person 3 købte tagplader, der efter det oplyste skulle bruges til reparation af Medarbejder 1's hus, kan heller ikke føre til, at han må antages at have udført arbejde under sygemeldingen.

Endelig bemærkes, at den undersøgelse, der blev foretaget af Rebild Kommune efter anmeldelse fra Medarbejder 2, ikke har afdækket oplysninger, der tyder på, at Medarbejder 1 har arbejdet under sygemeldingen.

Der foreligger herefter ikke grundlag hverken for at bortvise eller afskedige Medarbejder 1 med henvisning til, at han har arbejdet i strid med sin sygemelding.

Der findes heller ikke i øvrigt at have været grundlag for at bortvise eller afskedige Medarbejder 1, hverken som følge af hans adfærd under sygemeldingen eller som følge af hans reaktion, da Medarbejder 2 henvendte sig til ham den 26. oktober 2020.

Medarbejder 1's adfærd, og herunder møderne med Person 3, kan ikke anses for uforenelig med hans sygemelding på grund af dårlig ryg, og hans reaktion ved Medarbejder 2's henvendelse til ham den 26. oktober 2020 må anses for undskyldelig under hensyn til, at Medarbejder 2 gav udtryk for, at han arbejdede under sygemeldingen, hvilket der som anført ikke er grundlag for at antage.

*Krav på løn i afskedigelsesperioden m.v.
Medarbejder 1 har herefter krav på erstatning.*

Klager har for perioden fra den 16. september 2020 til den 23. december 2020 opgjort et krav på 83.926,20 kr., idet klager ifølge overenskomstens § 29, stk. 1, efter sin sygemelding den 16. september 2020 havde krav på fuld løn i 14 uger. Indklagede har for denne periode erklæret sig enig i klagers beregning, for det tilfælde at bortvisningen måtte være uberettiget. Indklagede har dog anført, at der i beløbet skal ske fradrag for sygedagpenge udbetalt af kommunen til Medarbejder 1.

Det fremgår af sagen, at Medarbejder 1 har givet Rebild Kommune uigenkaldelig skadesløs transport vedrørende sygedagpenge, såfremt han senere modtager løn fra Virksomhed 1 for denne periode. Saxo Svendsen Kristensen har således pligt til at tilbagebetale sygedagpenge modtaget vedrørende perioden til kommunen, og der findes på denne baggrund ikke grundlag for i erstatningen at foretage fradrag for sygedagpenge.

Medarbejder 1 findes herefter at have krav på betaling af 83.926,20 kr.

For perioden fra den 24. december 2020 til den 27. marts 2021 har klager opgjort et krav på 75.103,56 kr. Klager har anført, at kravet er baseret på erstatningsretlige synspunkter og ikke på bestemmelser i overenskomsten, men bygger på, at Medarbejder 1 under sygdom var beskyttet mod opsigelse i 4 måneder, jf. overenskomstens § 38, stk. 2.

Indklagede har anført, at der for denne periode ikke er noget lønkrav mod virksomheden, og at kravet ikke skal imødekommes. Der er dog grundlag for et krav på sygeferiepenge for denne periode, men der er usikkerhed om klagers beregning af beløbet til 7.136 kr., og det bør derfor ikke tages til følge.

Der er enighed mellem parterne om, at Medarbejder 1 har et krav på sygeferiepenge. Klager har beregnet beløbet til 7.136 kr., og indklagede har ikke fremlagt en korrigeret beregning. Dette krav tages derfor til følge med det beløb, som klager har opgjort, dvs. med 7.136 kr.

Det findes ikke godtgjort, at Medarbejder 1 herudover har krav mod virksomheden for perioden 24. december 2020 til den 27. marts 2021, heller ikke efter erstatningsretlige synspunkter baseret på overenskomstens § 38, stk. 2. Det bemærkes herved, at Medarbejder 1 efter det oplyste alene var berettiget til løn i 14 uger efter sin sygemelding den 16. september 2020, og at han — hvis ansættelsesforholdet ikke var ophørt som det skete — ikke havde krav mod virksomheden på løn eller sygeløn i videre omfang under sygemelding.

Der er enighed mellem parterne om størrelsen af klagers krav på fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 38, stk. 11, og kravet på 25.456,11 kr. tages derfor til følge.

Krav på godtgørelse for urimelig opsigelse

Klager har fremsat et krav på godtgørelse for urimelig opsigelse, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, og har opgjort kravet til 26 ugers løn på grundlag af en ugeløn på 9.080,41 kr.

Indklagede har anført, at en eventuel godtgørelse skal opgøres på grundlag af en løn som opgjort af klager, idet der dog må tages hen syn til, at Virksomhed 1 alene har udbetalt løn for 20 timer om ugen, da den resterende del af lønnen blev betalt af kommunen. Der er ikke praksis for en godtgørelse, der svarer til 26 ugers løn.

Medarbejder 1 findes at have et krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse. Der findes ikke grundlag for at fravige sædvanlig praksis, hvorefter godtgørelse fastsættes med udgangs-punkt i den ugeløn, som lønmodtageren modtog, uanset om en del af lønnen blev betalt af kommunen.

Medarbejder 1 havde på tidspunktet for bortvisningen været ansat hos Virksomhed 1 i næsten 10 år. På denne baggrund og under hensyn til omstændighederne ved bortvisningen findes godtgørelsen for urimelig opsigelse passende at kunne fastsættes til 90.000 kr.

Konklusion

Som følge af det anførte skal indklagede betale Medarbejder 1 i alt 206.518 kr. med renter som angivet nedenfor.

I øvrigt frifindes indklagede.

Thi bestemmes

Virksomhed 1 skal til Medarbejder 1 inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse betale 216.518,31 kr. med procesrente af 25.456,11 kr. fra den 27. marts 2021 og af 91.062,20 kr. fra de respektive forfaldstidspunkter af de enkelte delkrav.

I øvrigt frifindes indklagede.

TILKENDEGIVELSE AF 23. MAJ 2022 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2021-1126 AFSAGT AF KRISTIAN KORFITS NIELSEN

CO-industri mod DI I overenskomst ved DI for Vestas Northern Europe A/S

Uoverensstemmelse

Sagen angår, om Vestas Northern Europe A/S skal betale løn, alternativt skal yde kompenserende betalte fridage, til serviceteknikere, som har arbejdet for virksomheden i udlandet, og som ved hjemkomst til Danmark har skullet i karantæne som følge af covid-19 restriktioner.

Twisten udspringer af, at Vestas' serviceteknikere i forbindelse med udsendelse til Norge har været omfattet af et norsk myndighedskrav om isolation ved indrejsen i Norge og efter endt arbejde har været omfattet af et dansk myndighedskrav om isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Påstande

Klager, CO-industri, har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Vestas Northern Europe A/S, skal anerkende, at der skal betales løn i den periode, hvor medarbejdere som følge af arbejde for virksomheden i udlandet skulle opholde sig i isolation ved hjemkomsten til Danmark. Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at Vestas Northern Europe A/S skal anerkende, at der skal ydes kompenserende betalte fridage til medarbejdere, der har været i hjemmeisolation som følge af de i sagen omhandlede forlængede arbejdsturnusaftaler.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Vestas Northern Europe A/S, har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. maj 2022 hos Dansk Industri, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Jan Kristensen Schmidt, souschef, CO-industri, og Peter Faber, souschef, Dansk Metal.

Udpeget af indklagede: Peer Laier, personalejuridisk chef, DI, og Morten Lind Eisensee, advokat, DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet vidneforklaring af [A], [B], [C], [D] og [E].

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Sagens omstændigheder

Vestas producerer, installerer og foretager efterfølgende servicering af vindmøller over hele verden. Virksomheden udsender som led i dette arbejde løbende serviceteknikere til andre lande. Der er tale om længere udstationeringsperioder, hvor teknikerne arbejder mange timer, mens de er udsendt, og herefter holder et antal arbejdsfri dage efter hjemkomsten til Danmark. Forholdet mellem antallet af arbejdsdage og arbejdsfri dage aftales i forbindelse med de enkelte udstationeringer.

De udsendte serviceteknikere er omfattet af Industriens Overenskomst, som i § 9, stk. 2, indeholder bestemmelser om varierende ugentlig arbejdstid, jf. nærmere nedenfor under pkt. S. Bestemmelserne i § 9, stk. 2, er i henhold til overenskomstens § 8, stk. 7, suppleret ved Lokalaftale om arbejdstid m.v. for timelønnede serviceteknikere ansat i Vestas-koncernens danske selskaber (lokalaftale 102). Lokalaftalen regulerer bl.a. den maksimale ugentlige arbejdstid og hviletid samt foreskriver, at der skal udarbejdes en arbejdskalender for de fleste af de arbejdstidsmodeller, som er indeholdt i lokalaftalen. Af lokalaftalen fremgår bl.a., at "hvis søndage, helligdage eller overenskomstmæssige fridage falder på en arbejdsdag i en fastlagt arbejdskalender, gives der kompenserende fri på et andet tidspunkt for arbejdstidsmodel 4. For de øvrige arbejdstidsmodeller fremgår det af arbejdskalenderen, hvorvidt der skal arbejdes på søndage, helligdage eller overenskomstmæssige fridage eller ej." Det fremgår af lokalaftalens arbejdstids-model 1 – modeltype B (arbejde i udlandet) – at "[d]er arbejdes X uger i udlandet efterfulgt af Y dages/ugers arbejdsfri. Inden arbejdet påbegyndes, skal længden af arbejdets omfang være aftalt tillige med antallet af arbejdsfri dage/uger, der følger efter arbejdets afslutning."

Vestas' serviceteknikere har i årevis været beskæftiget med installation i Norge.

Den 16. marts 2020 indførte de norske myndigheder som følge af coronaepidemien en række restriktioner ved indrejse. Disse omfattede også rejsende, som skulle arbejde i Norge. Restriktionerne indebar, at Vestas' serviceteknikere skulle være i karantæne i 10 dage umiddelbart efter indreisen og først derefter måtte gå i gang med at arbejde. Da teknikerne typisk arbejdede 16 dage i Norge og herefter havde en arbejdsfri periode på 12 dage (16/12-ordning), havde teknikerne kun mulighed for at udføre deres arbejde i en begrænset del af den periode, de var udsendt.

Det blev i lyset heraf drøftet, om arbejdstiden kunne tilrettelægges på en anden måde. Der er under sagen fremlagt en mail af 8. april 2020 fra [F] fra Vestas' Ansættelsesretsafdeling, hvor hun oplyser serviceteknikergruppen om de svar på forskellige spørgsmål, som Vestas havde fået fra et norsk advokatfirma. I mailen beskrives bl.a. forskellige rotationsordninger, og det anføres bl.a.:

"Idet vi står overfor en ny situation – grundet Corona-epidemien – er der ikke et tydeligt svar herpå. Selvom medarbejderne er i karantæne og ikke arbejder, men får garantitimerne efter arbejdstidsmodellen, er det ikke ensbetydende med, at de timer kan undlades i den samlede arbejdstid på rotationsmodellen.

Det, der er vigtigt at se ind i, er, om medarbejderne rent faktisk ikke står til rådighed for Vestas og dermed ikke udfører nogen form for arbejde.

...

Medarbejderne må således heller ikke forlade deres indkvarter eller interagere med andre end de personer, de er i karantæne med. Herved kan det formodentlig antages, at

medarbejderne ikke kan yde arbejde for Vestas, og derfor kan timerne netop udelades som alm. arbejdstid.

Man kan dog argumentere for, at medarbejderne slet ikke ville være i karantæne, hvis det ikke var, fordi de senere skal udføre arbejde for Vestas, hvorfor der er tale om en hårfin balance.

Det er anbefalingen herfra, at Vestas sikrer, at

- ▶ der ikke udføres nogen form af arbejde for Vestas under karantænen
- ▶ tydeliggøre overfor medarbejderne, at den tid der tilbringes i karantæne, er time-off, og
- ▶ medarbejderne ikke udfører "back-office"-opgaver, mens de er i karantæne.

Ovenstående vil være med til at minimere risikoen for, at timer under karantæne vil tælle som alm. arbejdstid i henhold til norsk lovgivning (WEA).

Er dette overholdt, er det vurderingen herfra, at timerne kan trækkes fra den samlede arbejdstidsrotation i Norge."

Udsendelse af serviceteknikere til Norge skete efter forskellige modeller, der alle var karakteriseret ved, at medarbejderne ved ankomsten var i karantæne i den krævede periode. I karantæne-perioden fik de løn. Herefter arbejdede de i 6 uger eller mere, og de rejste derefter hjem og havde 2 eller 4 uger arbejdsfri.

I februar 2021 indførte Danmark covid-19 restriktioner ved indrejse fra alle lande, jf. bekendtgørelse om krav om test og isolation efter indrejse i Danmark i forbindelse med håndtering af covid-19 (der er omtalt nedenfor under pkt. 5). Restriktionerne betød, at serviceteknikere efter hjemkomst til Danmark uden ugrundet ophold skulle gå i isolation på et isolationssted i 10 dage og ikke — medmindre nærmere betingelser var opfyldt — måtte forlade isolationsstedet før udløbet af perioden. Isolationen kunne bl.a. afbrydes tidligere end de 10 dage ved negativ PCR-test for covid-19.

Indførelsen af de danske indrejserestriktioner gav anledning til drøftelser mellem serviceteknikergruppen og Vestas om arbejdstidsordningen for udsendte medarbejdere. Af referat af lokalforhandling den 11. februar 2021 fremgår følgende:

"Arbejderpartens påstand og oplysninger

I forbindelse med Corona har teknikerne i samarbejde med Vestas ændret deres arbejdsturnus fra 16/12 til 30/12, dette er aftalt for at skåne virksomheden for de gener, der er forbundet med, at rejsemontørerne bliver omfattet af karantæne i de lande, de rejser til.

Nu da der også er indført karantæne ved indrejse til DK, så oplever teknikerne, at inden der foreligger 2 negative test, at der kan gå 5-6 dage af deres afspadseringsperiode. Dette anses som værende i strid med lokalaftalen og hensigten med den ændrede arbejdsturnus, da den reelle afspadseringsperiode bliver nedsat tilsvarende.

TR har været i dialog med ledelsen for at drøfte en lokal løsning, men dette har ikke været muligt.

Virksomhedens påstand og oplysninger:

De indførte karantæneregler ved indrejse til DK er indført af den danske regering og er ikke regler, som Vestas har haft nogen form for indflydelse på. At de indførte indrejse-regler bevirker, at der skal foreligge 2 negative tests inden karantænen kan brydes — og dermed at der kan gå 5-6 dage i medarbejdernes afspadseringsperiode — er naturligvis meget uheldigt, men selve afspadseringsperioden er ikke forkortet. Karantænerestriktionerne er udelukkende indført af den danske regering.

Det bestrides, at de af regeringen indførte indrejseregler kan betragtes som stridende mod en Vestas intern lokalaftale, der følgelig bevirker, at Vestas har forbrudt sig mod lokalaftalen. Den ændrede arbejdsturnus blev aftalt som følge af særlige indrejseregler i Norge og blev indført en del tid inden, de danske indrejseregler blev indgået. Det undrer, at det påstås, at der er tale om forhold i strid med lokalaftalen, idet ledelsen ikke erindrer, at det under lokalforhandlingen blev påstået eller drøftet, at der var tale om forhold i strid med lokalaftalen og hensigten med den ændrede arbejdsturnus."

Der blev i marts og april 2021 afholdt mæglings- og organisationsmøde, uden at der kunne opnås enighed.

Af en mail af 15. april 2021 fra Vestas' Mobility-afdeling til serviceteknikerne fremgår bl.a.:

"Denmark

Quarantine: required (Can be work quarantine)

Denmark: negative Corona test less than 24 hours old must be presented when entering Denmark. New test within 24 hours after arrival and PCR test on day 4 – once that is negative you are no longer required to be in Quarantine. If a technician arrives in Denmark for training, then they are exempt from quarantine while attending class but must be in quarantine when they are not attending training.

Danish technicians returning home for must present a negative test when arriving in Denmark and they must book an appointment for PCR test on day 4 in Denmark. If you going on leave you must go into quarantine until your PCR test comes back negative. Technicians returning home are exempt from Quarantine if they are working or attending meetings. When they are not doing either they have to go back in quarantine until negative test comes back."

Efter det oplyste blev de norske coronarestriktioner (med karantæne ved indrejse) ophævet den 19. juni 2021.

Retsgrundlag

Industriens Overenskomst indeholder i § 9 bl.a. følgende bestemmelser om arbejdstid:

"Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2.

...

Stk. 2

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller gruppen af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timeantal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.

- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8."

Bekendtgørelse nr. 182 af 5. februar 2021 om krav om test og isolation efter indrejse i Danmark i forbindelse med håndtering af covid-19, som trådte i kraft den 7. februar 2021, indeholder i § 4 og § 6 bl.a. følgende bestemmelser:

"§ 4. Personer, som indrejser i Danmark fra udlandet, skal efter indreisen uden ugrundet ophold gå i isolation i 10 dage og må ikke forlade isolationsstedet før udløbet af perioden, jf. dog stk. 4-7 og §§ 5-S.

...

Stk. 4. Personer omfattet af stk. 1 kan afbryde isolationen ved en negativ PCR-test for covid-19 taget tidligst på fjerdedagen efter tidspunktet for indrejse i Danmark.

...

Stk. 6. Personer, der tidligere har været smittet med covid-19, og som kan fremvise dokumentation for et positivt testresultat for covid-19, som er foretaget ved antigen- eller PCR-test, og som på indrejsetidspunktet er mindst 14 dage og højst 12 uger gammelt, er ikke omfattet af stk. 1.

...

§ 6. Personer omfattet af § 4, stk. 1, kan midlertidigt afbryde isolationen med henblik på at varetage følgende formål:

5. Søge nødvendig behandling i sundhedsvæsenet, herunder for at få foretaget en antigen- eller PCR-test for covid-19.
6. Besøge nærtstående, der er alvorligt syge eller dødende.
7. Deltage i en begravelse eller bisættelse af nærtstående.
8. Skal være til stede ved sit barns fødsel.
9. Deltage i en retssag eller lignende.

...

Stk. 3. Personer skal efter midlertidig afbrydelse af isolation efter stk. 1 eller 2 uden ugrundet ophold genoptage isolationen efter § 4, stk. 1."

Bekendtgørelse nr. 182 af 5. februar 2021 blev afløst af bekendtgørelse nr. 206 af 13. februar 2021, som videreførte karantænekravet i § 4. Efterfølgende blev der udstedt en række bekendtgørelser, som med forskellige ændringer videreførte karantænekravet i § 4.

Der blev bl.a. indført en regel i § 4 om, at personer, der indrejser fra regioner og lande, som på indrejsetidspunktet er opført som gule på bilag 1, og som under rejsen til Danmark ikke har gjort nævneværdigt ophold i regioner eller lande, som ikke er opført som gule i bilag 1, ikke er omfattet af karantænekravet. Oplistet som gule i bilag 1. var bl.a. nogle angivne regioner i Norge. Ved bekendtgørelse nr. 1391 af 24. juni 2021, som trådte i kraft den 26. juni 2021, blev en lang række lande og regioner, herunder Norge, opført som grønne respektive gule i bekendtgørelsens bilag 1, således at der for alle disse lande og regioner ikke gjaldt noget karantænekrav ved indrejse i Danmark.

Forklaringer

[A] har forklaret bl.a., at han er fællestillidsmand på Vestas for alle danske medarbejdere, herunder serviceteknikere. Det har han været i 6 år. Han har været ansat på virksomheden i 21 år og var før hvervet som fællestillidsmand montør i produktionen.

Med coronaepidemien opstod der udfordringer for Vestas i relation til udsendelse af medarbejdere til andre lande for at gennemføre igangsatte projekter. Han har

set mailen af 8. april 2020 fra [F] fra Vestas' Ansættelsesretsafdeling, og han har fået den gennemgået af [B]. Hensigten med den i mailen skitserede aftale var at holde serviceteknikerne i gang med at arbejde og sørge for, at Vestas kørte, så vindmøllerne blev sat op og blev sat i drift. Det var især i Norge, at der var problemer, idet der her var indført indrejserestriktioner, som betød, at en servicetekniker skulle i isolation, før arbejdet kunne påbegyndes. Der blev derfor iværksat en ordning, hvor serviceteknikerne tog lange arbejdsperioder i Norge, så de kunne nå at udføre deres arbejdsopgaver, inden de skulle hjem til Danmark. Rotationsordningerne var forskellige for den enkelte medarbejder.

Den arbejdstidsmodel, man benyttede, var modeltype 1b i lokalaftale 102.

Arbejdet blev planlagt sådan, at serviceteknikeren arbejdede mange timer i udlandet og så afspadserede hjemme i Danmark. Der var tale om, at nogle medarbejdere havde flere timer end 37 timer, selv når der blev taget højde for den arbejdsfrie periode hjemme i Danmark.

Det dispenserede de fra, og medarbejderen fik udbetalt sine overarbejdstimer.

Når serviceteknikerne har arbejdsfrie dage efter overenskomsten og lokalaftalen, er det, fordi at der er tale om både fysisk og psykisk hårdt arbejde, som gør, at medarbejderen har brug for at kunne være sammen med sin familie og pleje sin sociale omgangskreds m.v., jo længere tid man er ude og arbejde, jo mere bliver hjemmetiden værdifuld.

De ville fra tillidsmandssiden ikke have anbefalet medarbejderne at sige ja til den udvidede arbejdstidsordning, hvis de havde vidst, at der på et senere tidspunkt ville komme et isolationskrav ved tilbagerejse til Danmark.

[B] har forklaret bl.a., at han har været fællestillidsmand på Vestas i 22 år.

Han har været ansat på virksomheden i 25 år. Han har den koordinerende tillidsmandsrolle under serviceaftalen, som bl.a. omfatter alle arbejdstidsmodeller på serviceområdet, herunder bl.a. for serviceteknikere, der rejser til udlandet.

Der var op til 100 medarbejdere, der blev ramt af karantæne i Norge i 2020 og 2021. For så vidt angår udsendelser til alle lande drejede det sig om op til 200 medarbejdere, som blev ramt.

Mailen af 8. april 2020 fra [F] var Vestas' oplæg til nye arbejdstidsmodeller.

Medarbejdernes foretrukne model var den hidtidige 16/12-ordning, hvor man var ude i 16 dage og hjemme i 12 dage. Det mente ledelsen var uholdbart. Ledelsen ønskede ændringer, så medarbejderne kunne blive længere tid i værtslandet. De rotationer på 10 og 12 uger, som nævnes i mailen af 8. april 2020, var udgangspunkter.

Der blev udarbejdet individuelle aftaler for at få projekterne på plads. Der blev i den forbindelse taget hensyn til, at den enkelte medarbejder skulle kunne få det til at fungere.

Det normale var, at en servicetekniker ved udsendelse til Norge var 14 dage i isolation, derefter arbejdede vedkommende op til 50 dage og var så hjemme i 12 dage. Der var også en del medarbejdere, som arbejdede efter en 44/12-ordning.

Medarbejderne var ikke glade for de udvidede rotationsordninger. De havde tilrettelagt deres liv efter 16/12-ordninger eller lignende. For nogles vedkommende handlede det om, at de var fraskilt og havde børn og derfor ikke var meget for lange udsendelser til udlandet.

Indførelsen af indrejserestriktioner i Danmark i februar 2021 medførte, at muligheden for under hjemmetiden at gøre det, man skulle have gjort, blev begrænset betydeligt. Det var der mange medarbejdere, som reagerede på. Han og de andre tillidsrepræsentanter gik derfor til ledelsen. Ved lokalforhandlingen den 11. februar 2021 tilkendegav de på servicetekniker-gruppens vegne, at der forelå en ny situation, og at de ønskede en rimelig kompensation for isolationen i Danmark.

Det er korrekt, at serviceteknikerne får løn under den arbejdsfrie periode. Det er indeholdt i afspadseringen. Så de mistede ikke løn under isolationen. De mistede frihed.

Vestas' ledelse afviste under lokalforhandlingen at finde en løsning, men vendte senere tilbage og spurgte, hvad serviceteknikerne forestillede sig. Da yderligere frihed ikke var en mulighed på grund af travlhed, foreslog tillidsrepræsentanterne økonomisk kompensation som et "plaster på såret". Det afviste ledelsen. De ville helst have haft frihed.

I drøftelserne med ledelsen pegede de på, at hvis man efter hjemkomsten arbejdede, behøvede man ikke være i isolation. De foreslog, at medarbejderne rejste hjem seks dage før planlagt og udførte arbejde fra Danmark efter at have været i isolation. Det blev afvist af ledelsen, også selv om medarbejderne kunne sidde og lave administrativt arbejde i Danmark. Der var en masse administrativt arbejde, som kunne have været udført i Danmark, hvis man havde afkortet perioden i Norge. Det er korrekt, at de 6 dage ville have resulteret i overtidsbetaling.

Som anført under lokalforhandlingen er det efter deres opfattelse i strid med lokalaftalen og hensigten med den ændrede arbejdsturnus, at Vestas' ledelse ikke ville ændre noget. Det skyldes, at den arbejdsfri periode reelt blev reduceret til 6 dage.

Det er korrekt, at medarbejderne var fri for arbejde i den tid, hvor de var i isolation i Danmark. Det er også korrekt, at det var frivilligt, om medarbejderne ville deltage i den udvidede turnusordning. Alle var dog klar over, at Vestas havde et problem. Ledelsen kunne pålægge udvidet arbejdstid med et varsel på 14 dage.

Det var vigtigt, at der blev fundet en løsning for dem, der ikke ville være omfattet af den udvidede turnusordning, og også for dem, der ikke længere ønskede at være omfattet af ordningen. Det løste man typisk ved at lade de pågældende arbejde i Danmark, så de ikke skulle til udlandet.

Det er et godt spørgsmål, hvorfor de ikke opsagde lokalaftalen. De forventede, at der kunne findes – og ville blive fundet – en løsning. Det plejer de at kunne på Vestas, og situationen var jo den, at der stadigvæk var karantæneordninger i en række lande, og at de var nødt til at forholde sig til de udfordringer, som det gav for Vestas.

[C] har forklaret bl.a., at han har været ansat hos Vestas fra 2011- 2019 og igen fra september 2020 og frem. I den sidste periode har det været som rejsemontør (opstarts-supervisor). Hans opgave er at være ude på nye sites, når en vindmølle er rejst og skal sættes i drift.

Fra september 2020 til februar 2021 arbejdede han på et projekt i Norge. Derefter var han udsendt til Sverige. Han kan ikke huske, om der var indrejserestriktioner i Danmark, da han og hans kollegaer rejste hjem fra Norge i februar 2021. I Sverige var der ikke karantæne, når de indrejste. Der var derimod karantæne ved hjemkomsten til Danmark.

Han var i isolation i Norge i 143 dage i januar 2021. Mens han var i isolation, lavede han kontorarbejde i form af dokumentation til den site, han var allokeret til. Det gjorde hans makker også. De havde fået at vide af Vestas, at de skulle lave arbejdet og også skulle holde gang i lokalt ansatte ude på sitet.

Indkvarteringen i Norge var i en hotellejlighed med eget køkken. Nogle af de lokaltansatte handlede ind for ham, da han ikke måtte gå udenfor. Ellers kunne han risikere at få en meget høj bøde.

Efter overstået isolation arbejdede han rigtig meget. Lidt var kontorarbejde, men langt den meste tid var de "ude i møllerne". Arbejdstiden var 11-13 timer 6 dage om ugen. Der var meget travlt. Det var koldt og hårdt arbejde. Han var træt efter de 6 ugers arbejde.

Han modtog mailen af 15. april 2021 fra [G] fra Vestas' Mobility-afdeling. Mobility fortalte dem, hvordan de skulle forholde sig. Det var hans leder, der havde sagt til ham, at de skulle holde øje med mails fra Mobility og skulle følge de regler, der gjaldt i værtslandet.

Når han kom hjem fra en udsendelse, havde han 5-6 dage hjemme sammen med sin kæreste og hendes datter. Han kunne ikke foretage sig andet på grund af isolationen, og han kunne bl.a. ikke pleje sit sociale netværk eller besøge sin øvrige familie. Det tog 5-6 dage, før han havde svar på PCR-testen. Det betød, at der kun var 6 dage tilbage, før han skulle udsendes igen. Det er korrekt, at meget var lukket i Danmark, mens han var i karantæne.

Vestas har ikke tjekket op på, om han overholdt sin danske karantæne. Han har ikke bedt om at blive fritaget for lange udsendelser. Han ved ikke, om han kunne have ændret på sin situation. Han prøvede ikke.

Ved udsendelse til Norge fik han løn under isolationen. Han arbejdede dagligt 10-11 timer under isolationen. Det blev registreret som karantænetid.

Udsendelserne til Sverige var på en 16/12-ordning.

[D] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Vestas siden 2001. De seneste tre år har han været site-supervisor. Han har samme opgaver som [C]. Han har været i Norge og Sverige ligesom [C]. Han arbejdede tidsmæssigt i samme omfang som [C]. Udsendelsesperioden blev tilpasset arbejdsopgaverne.

Ved ankomst til Norge fulgte de retningslinjerne, som fremgik af mails fra Mobility. Ligesom [C] var han isoleret i en hotellejlighed i lo dage efter ankomsten til Norge. De måtte ikke mødes med nogen, heller ikke kollegaer, under isolationen.

Han arbejdede fuldt ud under isolationen. Hans garantitimer var 11,5 timer, og det fik han også betaling for. Der var stort pres på, da det var op mod afslutningen af projektet i Norge.

Han har modtaget mailen af 15. april 2021 med retningslinjer for, hvordan han skulle forholde sig ved hjemkomsten til Danmark.

Når han var hjemme fra en udsendelse, så han normalt sin familie. Det kunne han imidlertid ikke, fordi han ikke måtte forlade sit hjem under isolationen i Danmark. Han følte sig "fanget" derhjemme. Det var vigtigt, at han nåede det, han skulle nå, i den tid, han var hjemme. Det havde han kun seks dage til på grund af isolationen.

Vestas førte ikke kontrol med, om han overholdt de danske indrejserestriktioner.

[E] har forklaret bl.a., at hun er leder af Vestas' Ansættelsesretsafdeling. Hun har været ansat hos Vestas i 13 1/2 år.

Der gælder to sæt lokalaftaler. Et for produktion og et for serviceteknikere. Der er forskellige grupper medarbejdere med forskellige arbejdsopgaver i forhold til opstilling af vindmøller.

De fremlagte mails af 17. marts 2020 og 8. april 2020 angår construction-gruppen. Den sidstnævnte mail udtrykker ikke en aftalt arbejdstidsmodel. Det er en mail, som gengiver et svar, Vestas havde fået fra et norsk advokatfirma. Der blev ikke lavet en særaftale om udvidet arbejdstid. Der var drøftelser mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne, men det var ikke forhandlingsdrøftelser. Aftaler om udvidet arbejdstid blev indgået individuelt. Det skete på grundlag af de arbejdstidsmodeller, der ligger i lokalaftale 102. Arbejdstidsmodel 1b var den model, som blev udfyldt.

Vestas har kørt med arbejdstidsmodellerne i lokalaftale 102 i flere år. Modellerne er baseret på, at der bliver arbejdet mange timer under udsendelsen. Der er ikke så meget at foretage sig på et site, og derfor vil mange medarbejdere hellere arbejde igennem end have fritid på sitet. Den kompenserende fritid vil de gerne have, når de er kommet hjem til Danmark.

Der er ikke tale om arbejdstid, når medarbejderne er hjemme i Danmark. Vestas blander sig ikke i, hvad medarbejderen foretager sig i den arbejdsfrie periode i Danmark. Medarbejderne står ikke til rådighed for Vestas, mens de er hjemme, og de vil f.eks. kunne tage på ferie i den periode, de er hjemme.

De lavede corona-teams, da epidemien kom. På det tidspunkt rejste serviceteknikerne ofte på 16/12-ordning. Det var imidlertid en udfordring, når de skulle i isolation i 10 dage i Norge, inden de kunne påbegynde arbejdet. Der var behov for forskellige ordninger. Det beroede på typen af medarbejder.

Der var ingen medarbejder, som blev tvunget til at tage til Norge på en udvidet turnusordning. De sendte bl.a. en medarbejder til Sverige, hvor der ikke var samme indrejserestriktion som i Norge.

Vestas betalte for karantænen i Norge med 11,5 timer dagligt. Der blev udført administrative opgaver under isolationen. De mente ikke, at teknikerne kunne sendes op og sidde i isolation uden betaling herfor. Det var så indgribende, at de betragtede det som arbejdstid. Der var ikke arbejde i 11,5 timer for alle, der sad i karantæne i Norge.

Det blev ikke i forbindelse med den udvidede turnusordning drøftet, hvad der skulle ske, hvis der blev indført karantæne i Danmark. Der gik knap et år, fra de havde lavet aftalen med medarbejderne om udvidet arbejdstid, og til at de danske indrejserestriktioner blev indført.

En del af "construction"-teknikerne arbejdede efter en arbejdsrotationsordning, som indebar, at de var hjemme i op til 4 uger, hvis det ellers kunne passe med arbejdsopgaverne. "construction"-teknikere kunne ikke sættes til at arbejde i Danmark, så dem, som takkede nej til den udvidede arbejdstid, satte de på arbejdsopgaver i Sverige, der ikke havde samme restriktive regler som Norge.

Hun har ikke hørt om, at nogen skulle have bedt om at komme ud af den udvidede arbejdstids-ordning, fordi der var blevet indført karantæne i Danmark.

§ 9, stk. 2, i Industriens Overenskomst indebærer, at de overskydende timer fra arbejde i udlandet skal afvikles i Danmark. Vestas er forpligtet til at holde normen efter overenskomsten. Nogle gange er der overtid, som der så betales for. Det er bl.a. tilfældet, hvis en medarbejder har sprunget en rotation over og er blevet i udlandet for at arbejde.

Vestas har ikke betalt økonomisk kompensation for isolationen i Danmark, da medarbejderne ikke har haft et indtægtstab i perioden. Der har ikke været tale om arbejdstid, men om arbejdsfrie perioder. Vestas havde ikke indflydelse på, at medarbejderne skulle i isolation i Danmark. Det var myndighedsbestemte krav, som begrænsede deres medarbejders udfoldelsesmuligheder i de arbejdsfrie perioder.

Da der var tale om rejsemontører, var der ikke andet arbejde, de kunne sættes til, mens de var i Danmark.

Under isolationen i Danmark kunne medarbejderne være sammen med familien. Hun mener ikke, at der var stor forskel til de begrænsninger, som danskere i almindelighed var underlagt som følge af myndighedernes anbefalinger m.v.

Store dele af Danmark var lukket ned i perioden, og der var bl.a. en anbefaling om, at man ikke mødtes i forsamlinger på over fem personer og holdt en afstand på to meter.

Vestas kontrollerede ikke, om medarbejderne overholdt de danske indrejserestriktioner. De spurgte bl.a. ikke til, om medarbejderen lod sig teste. De ville ikke have reageret ansættelsesretligt, hvis de havde fået at vide, at en medarbejder ikke overholdt en karantæne.

Mailen af 15. april 2021 fra Mobility-afdelingen informerer blot medarbejderne om, hvad reglerne indebærer, når man kommer hjem til Danmark. Det er ikke Vestas' regler, som beskrives. De fik mange henvendelser fra medarbejdere om, hvad de måtte. Derfor orienterede de løbende medarbejderne herom.

Anbringender

Klager har anført navnlig, at der har været tale om en helt usædvanlig situation med store udfordringer for Vestas og for medarbejderne som følge af coronaepidemien. Regelgrundlaget må fortolkes i dette lys.

Efter lokalaftalen skal der gives "kompenserende fri" eller "arbejdsfri" dage eller uger, og § 9, stk. 2, i Industriens Overenskomst fastsætter, at de præsterede arbejdstimer udover 37 pr. uge afvikles som "hele fridage", og at der opspares løn hertil. Parternes aftaler tilsiger således, at medarbejderne som følge af de mange koncentrerede arbejdstimer, de har ved arbejde i udlandet, skal kompenseres med egentlige "fridage" eller "fritimer". Det må være en forudsætning, at de "fridage" eller "fritimer", der følger af den aftalte arbejdsform, rent faktisk er reel fritid, som medarbejderne kan disponere over på normal vis.

De restriktioner ved indrejse i Danmark, som blev indført i februar 2021, var så indgribende, at medarbejderne på ingen måde kunne opnå den normale og forudsatte værdi af de fridage og den fritid, som var "modydelsen" for, at medarbejderne gik med til de væsentlige længere arbejdsperioder i udlandet. I den fremlagte mail af 8. april 2020 fra [F] tales der netop om, at det er en hårfin balance, hvornår der er tale om arbejdstid contra arbejdsfri, for så vidt angår isolationen ved indrejse i Norge. Som følge af de norske restriktioners indgribende karakter betragtede Vestas det at sidde i isolation i Norge som arbejdstid.

Det samme må gælde i relation til de indførte indrejserestriktioner i Danmark.

At medarbejderne skulle i isolation i Danmark, var udløst af, at de var udsendt til udlandet for at arbejde for Vestas. Der var både i Norge og i Danmark tale om myndighedskrav, som Vestas ikke havde indflydelse på. Den tid, som medarbejderne som følge af arbejde for Vestas skulle i isolation i ved hjemkomsten til Danmark, må sidestilles med arbejdstid.

Mailen af 15. april 2021 fra [G] fra Vestas' Mobility-afdeling må forstås sådan, at Vestas instruerede deres serviceteknikere om, hvad de skulle gøre ved hjemkomst til Danmark.

Når medarbejderne skulle i isolation efter hjemkomsten til Danmark, er der ikke, sådan som det er aftalt i overenskomstens § 9, stk. 2, og lokalaftalen, ydet arbejdsfri dage i det omfang, der skulle have været.

Den ændrede arbejdstidsplanlægning med meget lange arbejdsophold i udlandet kom netop i stand for at afbøde besværlighederne foranlediget af andre landes myndighedsrestriktioner og skete af hensyn til Vestas' interesser.

Det er derfor naturligt, at senere danske indrejserestriktioner, der rammer medarbejderne efter at have gjort tjeneste for virksomheden i udlandet, også må medføre en rimelig kompensation af medarbejderne.

Forudsætningerne for den udvidede turnusordning bristede, da også Danmark indførte indrejserestriktioner som følge af covid-19. Da der blev tale om indrejserestriktioner i begge ender af udsendelsesperioden, forelå der en markant anden situation, end da man enedes om den ændrede arbejdsturnus. Hvis serviceteknikergruppen havde vidst, at der ville komme danske indrejserestriktioner, havde de ikke indgået aftalen om udvidet arbejdsturnus. Det viser det faktum, at medarbejderne henvendte sig til ledelsen umiddelbart efter indførelsen af de danske indrejserestriktioner med isolation i 10 dage.

Isolationen i Danmark medførte væsentlige begrænsninger i medarbejdernes udfoldelsesmuligheder, herunder bl.a. i form af at besøge familie m.v. Der var tale om begrænsninger, som ikke ramte andre i det danske samfund. Der har bl.a. ikke på noget tidspunkt været udgangsforbud i Danmark, og serviceteknikerne blev således ramt væsentligt hårdere som følge af kravet om isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Ved at afslå en tilpasning af den lange arbejdsturnus uden hensyn til de mellemkommende danske regler gav Vestas reelt medarbejderne et tjenstligt pålæg om at fortsætte med den omhandlede arbejdsform, selv om Vestas vidste, at dette ville medføre en betydelig ulempe for medarbejderne.

De arbejdsfrie dage/afspadsering i Danmark efter den lange udsendelsesperiode havde i høj grad et rekreativt formål. Som anført af tillidsrepræsentanterne ved lokalforhandlingen stred det mod "hensigten med den ændrede arbejdsturnus", når Vestas afviste at tilpasse arbejdsrotationsordningen under hensyn til de danske isolationsregler.

Kompensationen til de udsendte serviceteknikere bør mest naturligt være i form af aflønning for de dage, hvor de måtte sidde i hjemmeisolation i Danmark, idet kompenserende fridage efter isolationsperioden blot ville medføre yderligere besværligheder for virksomhedens arbejde i udlandet i perioden med internationale coronarestriktioner.

Indklagede har anført navnlig, at det kræver hjemmel, for at klager berettiget kan rejse krav om aflønning for arbejdsfrie dage. En sådan hjemmel findes hverken i lovgivningen, i Industriens Overenskomst eller i lokalaftalen eller øvrige aftaler med medarbejderne.

De udsendte serviceteknikere har ikke lidt noget løntab i den del af den arbejdsfrie periode, som karantænen dækker. Allerede derfor er der ikke grundlag for klagers krav om løn for perioden, hvor udsendte medarbejdere skulle opholde sig i isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Vestas har ikke noget ansvar for eller indflydelse på, at den danske stat som følge af coronaepidemien indførte regler, som greb ind i borgernes hverdag, herunder medarbejdere hos Vestas.

Overenskomstens § 9, stk. 2, og lokalaftalens omtale af "fridage" eller "fritimer" er ikke bundet op på et kriterie om "reel fritid". § 9, stk. 2, har ikke et rekreativt formål. Dette formål varetages af 11-timers reglen og 48-timers reglen i arbejdstidsdirektivet. Overenskomstens § 9, stk. 2, angår alene overholdelsen af en ugentlig arbejdstidsnorm på 37 timer over en 12 måneders periode. Af hensyn til denne norm er der nødvendigt, at der forekommer arbejdsfrie perioder, jf. særligt § 9, stk. 2, litra d. Det afgørende i § 9, stk. 2's, forstand er, at medarbejderne i den arbejdsfrie periode ikke er pålagt at skulle arbejde.

Overenskomsten regulerer i det hele taget alene medarbejdernes arbejdstid og ikke deres fritid.

I øvrigt harmonerer klagers synspunkt om behov for "reel fritid" dårligt med det faktum, at klager kræver betaling for arbejdsfrie perioder. Medarbejderne får ikke mere "reel fritid" ved at modtage løn for en arbejdsfrie periode.

De forlængede udsendelser skete med medarbejdergruppens accept, og det var frivilligt for den enkelte at deltage. Der er således ikke tale om, at Vestas gav medarbejderne et tjenstligt pålæg. Den fremlagte mail af 15. april 2021 fra Mobilityafdelingen er en orientering om, hvad der følger af reglerne ved indrejse i Danmark. Der var to medarbejdere, der ikke længere ønskede at være en del af den forlængede turnus i Norge. Dette var ikke på grund af de danske karantæneregler, men fordi de savnede familien under de lange ophold i Norge.

De pågældende ønskede derfor på ny at arbejde i en 16/12-turnus, hvilket Vestas fik løst ved at omplacere medarbejderne til arbejde i et andet land.

Medarbejderne har ikke udført arbejde for Vestas, mens de har været i isolation i Danmark, og de har heller ikke stået til rådighed for Vestas i isolationsperioden. I modsat fald ville Vestas have brudt normen i overenskomstens § 9, stk. 2. Vestas har ikke ført kontrol med, om isolationen er blevet overholdt, og det ville ikke have fået ansættelsesretlige konsekvenser, hvis Vestas havde hørt om en medarbejder, der havde brudt isolationskravet. Da der har været tale om karantæne i arbejdsfrie perioder, er der ikke noget grundlag for at kræve løn herfor, heller ikke ud fra en betragtning om, at isolationsperioden må sidestilles med arbejdstid. Isolationen har under alle omstændigheder ikke haft en så indgribende karakter, at der kan tales herom.

Klagers synspunkter angående indholdet og forudsætningerne for den i foråret 2020 indgåede aftale om ændret rotationsordning må afvises, allerede fordi den danske stat først indførte karantæne reglerne i Danmark et år efter aftaleindgåelsen.

Den ændrede rotationsordning blev alene indført på grund af de norske karantæne regler, der fandtes på tidspunktet for aftaleindgåelsen. Situationen omkring karantænen i Norge var helt forskellig fra den hjemmekarantæne, som senere blev indført i Danmark, idet karantænen i Norge som udgangspunkt fandt sted i "corona-hoteller" uden mulighed for fysisk kontakt med andre. Under isolationen i Norge valgte Vestas at lade medarbejderne udføre administrativt arbejde, og virksomheden valgte også som følge af den særlige ulempe, som isolationen indebar, at betragte isolationen som arbejdstid.

Der blev på denne baggrund betalt fuld løn til alle udsendte medarbejdere under isolationen.

Under karantænen i Danmark kunne medarbejderen opholde sig i eget hjem eller f.eks. i sommerhus sammen med familien, og vedkommende kunne udøve alle sædvanlige aktiviteter inden for hjemmet grænser. Isolationen i Danmark var således af en anden karakter end i Norge, og samtidig var det sådan, at da indrejserestriktionerne blev indført, var store dele af Danmark lukket ned. Der var bl.a. en anbefaling om ikke at forsamlles mere end 5 personer og at holde 2 meters afstand. Ulempen for de serviceteknikere, som skulle i isolation ved hjemkomsten til Danmark, må således anses for at have været relativ beskeden, og den omfattede kun en del af den arbejdsfrie periode, nemlig seks af 12 dage, og den var endnu mindre indgribende for de medarbejdere, som havde 4 uger arbejdsfri.

Det bestrides på denne baggrund, at der foreligger bristende forudsætninger med den konsekvens, at Vestas skal betale løn for den del af de arbejdsfrie perioder, som var berørt af karantæne i Danmark. Vestas er ikke den nærmeste til at bære risikoen for eventuelle bristede forudsætninger hos serviceteknikergruppen.

Medarbejderne arbejdede som følge af aftalen om varierende ugentlig arbejdstid en del mere end 37 timers-normen under opholdet i Norge. Det var disse timer ud over 37 timer pr. uge, som den enkelte medarbejder senere afviklede i den arbejdsfrie periode, jf. overenskomstens § 9, stk. 2, litra d. Den enkelte medarbejder har dermed allerede optjent de timer med løn, der herefter blev afviklet i den arbejdsfrie periode. Klager ønsker imidlertid med sine påstande at udvirke dobbeltbetaling til medarbejderne for den arbejdsfrie periode, hvilket der aldrig har været hjemmel til.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Vestas Northern Europe A/S skal betale løn, alternativt skal yde kompenserende betalte fridage, til serviceteknikere, som har arbejdet for virksomheden i udlandet, og som ved hjemkomst til Danmark har skullet i karantæne som følge af covid-19 restriktioner.

Twisten udspringer af, at Vestas' serviceteknikere i forbindelse med udsendelse til Norge har været omfattet af et norsk myndighedskrav om isolation ved indreisen i Norge og efter endt arbejde har været omfattet af et dansk myndighedskrav om isolation ved hjemkomsten til Danmark.

Parterne er enige om, at de perioder, hvor serviceteknikerne var i isolation i Danmark, var perioder, hvor de efter den arbejdstidsplan, som lå til grund for udsendelsen, havde arbejdsfri dage, som var optjent under arbejde i udlandet.

Der er endvidere enighed om, at serviceteknikerne — efter at Norge i marts 2020 indførte et krav om isolation i 10 dage ved indrejse — overgik til at arbejde efter en udvidet rotations-ordning, idet den 16/12-ordning, som teknikerne hidtil havde arbejdet efter, kun i begrænset omfang gav dem mulighed for at udføre de arbejdsopgaver, de blev udsendt til.

Efter de afgivne forklaringer lægges det til grund, at den udvidede arbejdsturnus ved udsendelse til Norge skete med serviceteknikernes accept, og at det var frivilligt for den enkelte tekniker, om vedkommende ønskede at være omfattet af den udvidet

arbejdsturnus. Der har således ikke været tale om, at Vestas har givet medarbejdere tjenstligt pålæg om at arbejde i udvidet arbejdsturnus, ej heller (indirekte) ved, at Vestas ikke ønskede at ændre ved den udvidede arbejdstidsordning, da der i februar 2021 blev indført danske indrejserestriktioner med krav om isolation.

Efter forklaringerne fra [C] og [D] samt forklaringen fra [E] lægges det til grund, at serviceteknikerne udførte administrativt arbejde under isolationen i Norge. [E] har forklaret, at Vestas under hensyn hertil og til de særlige ulemper, som isolationen indebar, betragtede karantæneperioden i Norge som arbejdstid og betalte fuld løn under denne periode.

Der har som nævnt ikke været tale om, at den enkelte servicetekniker skulle have arbejdet for Vestas i den periode, hvor vedkommende var i isolation i Danmark, og det lægges efter de afgivne forklaringer, herunder fra [E], til grund, at serviceteknikerne til forskel fra karantæneperioden i Norge – ikke har udført arbejde for Vestas under isolationen i Danmark. Endvidere lægges det til grund, at serviceteknikerne ikke skulle have stået – og ikke stod – til rådighed for Vestas i de perioder, hvor de var i isolation, og der er ikke grundlag for at fastslå, at Vestas har givet et tjenstligt pålæg m.v. til serviceteknikerne, som har grebet ind i den enkelte teknikers adgang til at kunne disponere over sine arbejdsfrie dage.

Den mail af 15. april 2021, som blev sendt fra Vestas' Mobilityafdeling til serviceteknikerne, er alene en orienteringsmail om, hvad der fulgte af de danske covid-19 regler om test og isolation efter indrejse i Danmark, og den kan ikke forstås som et tjenstligt pålæg til medarbejderne om at gå i isolation. At serviceteknikerne skulle i isolation ved hjemkomsten, skyldtes således alene myndighedskrav og beroede ikke på krav fra Vestas.

På denne baggrund, og når endvidere henses til varigheden og karakteren af isolationen i Danmark, kan det forhold, at isolationen i Danmark var en konsekvens af, at serviceteknikerne havde været udsendt for at arbejde for Vestas, efter min opfattelse ikke føre til, at isolationsperioden anses for eller sidestilles med arbejdstid.

Vestas er herefter ikke aftaleretligt forpligtet til at betale løn (eller give kompenserende betalte fridage) til udsendte serviceteknikere, som ved hjemkomst til Danmark har skullet i isolation som følge af covid-19 restriktioner. Jeg bemærker herved, at der ikke i Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, eller i lokalaftale om arbejdstid for serviceteknikere på Vestas kan indlæses et krav om, at der skal være tale om "reel fritid" ved afholdelse af arbejdsfrie dage, sådan som klager har gjort gældende, og jeg bemærker endvidere, at det ikke er godtgjort, at parterne ved aftalen om udvidet arbejdsturnus i udlandet har haft en fælles forståelse om, at der skulle ske tilpasning af aftalen i tilfælde af indførelse af danske indrejserestriktioner.

Spørgsmålet er herefter, om der er grundlag for at pålægge Vestas at betale løn eller give kompenserende betalte fridage for den periode, hvor udsendte serviceteknikere skulle i isolation i Danmark, som følge af bristende forudsætninger hos serviceteknikerne i relation til aftalen om udvidet arbejdsturnus ved udsendelse til udlandet.

Det var som nævnt frivilligt for den enkelte tekniker, om vedkommende ønskede at arbejde under den udvidede turnusordning, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at i de (få) tilfælde, hvor en medarbejder ikke ønskede at være omfattet af en udvidet arbejdsturnus, blev der fundet en løsning, enten ved at vedkommende arbejdede i Danmark eller blev udsendt til et land uden isolationskrav.

De danske indrejserestriktioner betød, at en servicetekniker efter hjemkomst til Danmark uden ugrundet ophold skulle gå i isolation i sit hjem eller f.eks. i sommerhus i 10 dage og ikke måtte forlade isolationsstedet før udløbet af perioden, medmindre vedkommende fik en negativ PCR-test for covid-19. Kravet om isolation betød ikke, at vedkommende blev afskåret fra at være sammen med sin nærmeste familie, og vedkommende kunne i øvrigt udøve alle sædvanlige aktiviteter inden for hjemmets grænser. Karantænekravet betød i praksis, at serviceteknikerne var i isolation i seks dage (hvor PCR-test normalt forelå), og isolationen omfattede således kun halvdelen af den arbejdsfrie periode i

Danmark (og kun en mindre del af den arbejdsfrie periode for de serviceteknikere, som havde 4 uger arbejdsfri). Kravet om isolation ved indrejse i Danmark blev indført i februar 2021, og det havde virkning over for serviceteknikerne indtil juni 2021, hvor de norske og danske indrejserestriktioner blev ophævet. Karantænekravet må således anses for at have haft en forholdsvis begrænset tidsmæssig udstrækning.

Hertil kommer, at der ved indførelsen af isolationskravet ved indrejse i Danmark generelt gjaldt en række restriktioner for alle i det danske samfund.

På denne baggrund finder jeg, at der ikke er grundlag for at ændre den aftalte udvidede turnusordning som følge af bristende forudsætninger hos serviceteknikerne, og serviceteknikerne kan således heller ikke på dette grundlag kræve, at Vestas betaler løn eller giver kompenserende betalte feriepenge for den periode, hvor de har været i isolation ved hjemkomst til Danmark.

Vestas påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes

Vestas Northern Europe A/S frifindes.

TILKENDEGIVELSE AF 7. JUNI 2022 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2022-707 AFSAGT AF JON STOKHOLM

Dansk Metalarbejderforbund mod TEKNIQ Arbejdsgiverne for OK Energiteknik A/S

Uoverensstemmelsen og parternes påstande

Spørgsmålet i sagen er, hvorvidt medarbejdere hos OK Energiteknik A/S, der er ansat på funktionærlignende forhold og omfattet af vagtordningen i "Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmepumper", har krav på vagttillæg i tilfælde af fravær på grund af sygdom.

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, OK Energiteknik A/S, tilpligtes at anerkende, at medarbejdere, der indgår i rådighedsaftalen, jf. Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW varmepumper, skal have udbetalt rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med Michael Jensen og Stig Søllested som medlemmer udpeget af klager og med Linda Nordstrøm Nissen og Kim Koch som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm, som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet den 31. maj 2022. Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A som klagers vidne og af chefforhandler B, teknisk servicechef hos OK Energiteknik A/S C og HR-partner hos OK Energiteknik D som indklagedes vidner.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgifts-retten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Den konkrete sag

Virksomheden

OK Energiteknik har specialiseret sig i energiservice. Virksomheden tilbyder landsdækkende serviceløsninger på privates olie- og gasfyr samt varmepumper. Der beskæftiges 59 medarbejdere. 46 energiteknikere, 5 planlæggere og 5 administrative medarbejdere. Selskabet er et datterselskab til OK a.m.b.a. I 2018 købte OK a.m.b.a. Lygas Energiteknik A/S, som i 2020 skiftede navn til OK Energiteknik A/S. I efteråret 2020 købte OK a.m.b.a. servicekunderne fra Ørsted Varmeservice A/S. Kunderne blev håndteret af andre servicepartnere og ikke af OK Energiteknik A/S. Efterfølgende blev 15.000 kunder overført til OK Energiteknik A/S i oktober 2021.

Ansættelse på funktionærlignende vilkår

VVS-overenskomsten har i punkt 25 gjort det muligt at ansætte medarbejdere på funktionærlignende vilkår. I punkt 25 er blandt andet anført følgende:

"Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1: Indgåelse af aftale

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter nedenstående retningslinjer.

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med medarbejdere med mindre en 9 måneders anciennitet, hvis virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Aftalen indgås som en individuel aftale med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten. Aftalen gør ikke medarbejderen til funktionær.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor, er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelser.

...

Stk. 3: Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. ...

Stk. 12: Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen. ...

Stk. 17: Sygdom

Efter Funktionærlovens § 5, dog med ret til frihed ved barns første sygedag efter overenskomstens punkt 14."

I standardaftale om funktionærlignende ansættelsesvilkår for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem TEKNIQ, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund er blandt andet anført som særlig aftale:

"Ansæt til at køre serviceopgaver på olie- og gasfyr indgår i vagtordning. Brug af firmabil telefon og pc, pension, overarbejde, arbejdstøj, ferietillæg, personalegoder beskrevet i personalehåndbogen. Håndbog er udleveret.
Bem. ved evt. sygemelding skal både nærmeste leder og virksomheden have skriftlig (mail) meddelelser senest 30 min før mødetid."

I bilaget er blandt andet anført:

"Rådighedsvagt
Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen. ...

Sygdom
Følger Funktionærlovens § 5 med fuld løn."

I overenskomstparternes vejledning hertil anføres blandt andet:

"Funktionærlignende ansættelsesforhold og overenskomsten Der er følgende muligheder for at foretage ændringer i forhold til overenskomstens bestemmelser ...

- ▶ punkt 7
- ▶ Rådighedsvagt
- ▶ Der kan træffes aftale om etablering og honorering af rådighedsvagt på andre vilkår og til andre satser end angivet i overenskomsten. ...
- ▶ punkt 11 og 12
Sygdom, tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom
- ▶ Der betales fuld løn i forbindelse med sygdom, erhvervsbetinget sygdom og tilskadekomst. Dette gælder allerede fra første dag, medarbejderen er ansat på funktionærlignende vilkår."

Medarbejderne hos OK Energiteknik var ansat i overensstemmelse hermed på funktionær-lignende vilkår. I årets kolde måneder – fra 1. oktober til 30. april – deltager energiteknikerne i en vagtordning, hvor kunderne altid kan få hjælp, i tilfælde af at varmen er gået i deres hus eller bygning. Der var på virksomheden indgået en lokalaftale herom.

I begyndelsen af vinteren 2020 opsagde en hel del energiteknikere deres stilling og angav, at de var utilfredse med lokalaftalen om vagtordningen.
Der blev derfor i september *2012 indgået en ny lokalaftale:

Lokalaftalen

"Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmepumper Vagt-perioden er fra 1. oktober til 30. april og omfatter olie og gas (småbrændere) samt varmepumper. Vagten på storbrændere er ikke omfattet af denne aftale.
Det er servicechefernes ansvar at udfærdige vagtplaner. Vagtplaner skal senest udsendes en måned før vagtperiodens start. Den enkelte tekniker har vagt 1 uge ad gangen i et interval på 4– 6 uger

- ▶ For olie/gas teknikere på Sjælland starter vagtugen fredag kl. 15.30 og slutter torsdag kl. 22.00
- ▶ For olie/gas teknikere på Fyn og i Jylland starter vagtugen mandag kl. 16.00 og slutter søndag kl. 22.00
- ▶ For teknikere på Sjælland fra varmepumpeteamet starter vagtugen fredag kl. 15.30 og slutter torsdag kl. 22.00.
- ▶ For teknikere på Fyn og i Jylland fra varmepumpeteamet starter vagtugen mandag kl. 16.00 og slutter søndag kl. 22.00

Alle kundehenvendelser svares af enten kundeservice eller G4S. Når kunden fejlmelder inden kl. 20.00, skal der køres på udkaldet. Kontaktes vi af en kunde efter kl. 20.00, ydes der telefonsupport frem til kl. 22.00.

En vagtuge afregnes med et vagttillæg på 5.950 kr., som udbetales med næste løn efter afholdt vagt. Vagttillægget inkluderer telefonsupport. Telefonsupport dækker opkald til kunden for at få afklaret, om kundens henvendelse (evt. midlertidigt) kan løses, inden der køres ud til kunden.

Ved udkørsel på vagt afregnes efter gældende overtidstakst, som beskrevet i pkt. om overtidsbetaling.

Som udgangspunkt oprettes der følgende vagthold:

- ▶ 3 vagthold olie/gas øst
- ▶ 3 vagthold olie/gas vest
- ▶ 2 vagthold varmepumper

Hvis man overdrager vagten til en anden tekniker, overdrages kun hele uger.

Teknikeren, der tager vagten, afregnes med vagttillægget. Enkelte vagtdage kan byttes teknikerne imellem, og servicechefen orienteres. Men det ændrer ikke på afregningen, men aftales teknikerne imellem. Hvis man overdrager vagten til en anden tekniker, overdrages kun hele uger. Teknikeren, der overdrager sin vagtuge til en kollega, er ansvarlig for at orientere servicechefen på mail. Teknikeren, der tager vagten, afregnes med vagttillægget. En tekniker kan bytte en enkelt vagtdag med en kollega.

Teknikeren, der har vagtugen, er ansvarlig for at orientere servicechefen på mail. Når man bytter en vagtdag, så ændrer det ikke på afregningen. Teknikerne er selv ansvarlige for at bytte en vagtdag med en anden vagtdag.

Ved start og slut af vagtperioden kan der forekomme uger, som ikke er hele uger, disse uger afregnes med 850 kr. pr. dag, f. eks hvis der i den første uge er 4 dage, vil der afregnes $4 \times 840 \text{ kr.} = 3.400 \text{ kr.}$

Ved fravær i en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr dag, man har fravær, dette beløb tilfalder den tekniker, der overtager vagtdagen. Når en tekniker melder sig syg en dag, hvor vedkommende er på vagt, skal teknikeren melde sig syg hos sin servicechef. Teknikeren er ikke ansvarlig for at finde en afløser til den pågældende vagtdag.

Taastrup den 24/9 2021

For OK Energiteknik For teknikere

C	A
Teknisk servicechef	Tillidsrepræsentant

Ifølge den nye lokalaftale er det nu lederen, der påtager sig at finde en afløser, hvis en energitekniker bliver syg på sin vagt. En anden nydannelse er selve beregningen af honoreringen. I den hidtidige aftale blev der afregnet efter en pulje-/acontoordning. Der var her afsat et beløb til hele vagtsæsonen. Jo flere energiteknikere der indgik i aftalen, jo mindre beløb fik den enkelte for en vagtuge. Derudover var beløbet delt ud på 12 måneder og fulgte altså ikke den enkelte energiteknikers arbejdsbyrde. Energiteknikerne kunne som hidtil bytte vagter. Såfremt man kun byttede en enkelt dag, var det energiteknikernes eget problem. Ved bytte af en hel uge skulle nærmeste leder inddrages.

Parternes drøftelser i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen i 2021

Energiteknikernes tillidsmand, A, gjorde indsigelse mod bestemmelsen om afregning af fravær i den nye aftale, idet han gjorde gældende, at vagtteknikerne var berettiget til rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge. Virksomheden var ikke enig heri.

Parterne enedes om at underskrive aftalen under forbehold:

"Notat til aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmepumper

Der er for nuværende ikke enighed om det sidste punkt i vagtaftalen:

Ved fravær i en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr dag, man har fravær, dette beløb tilfalder den tekniker, der overtager vagtdagen.

TEKNIQ Arbejdsgiverne mener ikke, man skal have rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge. Dansk Metal mener, at man bør have rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

Det aftales, at vagtaftalen underskrives den 24. september. Det aftales yderligere, at når TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal kommer til enighed, så følger vi deres beslutning.

Taastrup, den 24. september 2021"

Virksomheden valgte indtil videre at betale rådighedsbeløb for sygedage.

Parternes forhandlinger førte ikke til noget resultat, hvorfor spørgsmålet blev indbragt for faglig voldgift til afgørelse.

Afgivne forklaringer

A har forklaret, at han var ansat hos OK Energiteknik A/S indtil 30. april 2022. Han blev valgt som tillidsrepræsentant i 2021. Han var med til at indgå lokalaftalen af 24. september 2021. Initiativet hertil udgik fra ledelsen, som ønskede en ny aftale med en ny aflønningsform efter tildelte vagter i modsætning til et fast beløb pr. måned. Vagtperioden er 7 måneder fra 30. september til 30. april i fyringssæsonen. I den gamle lokalaftale fastlagde medarbejderne selv vagtplanen. I lokalaftalen for 2021 udarbejder ledelsen vagtplanen og finder afløsere i tilfælde af forfald. I den hidtidige aftale påhvilede dette medarbejderne.

Princippet i lokalaftalen for 2021 er, at en deltagende vagttekniker har én vagtuge pr. måned og oppebærer et rådighedsbeløb herfor på 5.950 kr. til udbetaling i forbindelse med den almindelige månedsløn. Vagtplanen bliver lagt i god tid før vagtperiodens start og beskriver vagternes afvikling i den kommende 7-måneders periode.

Han drøftede indholdet af den nye lokalaftale med Dansk Metal. I den gamle vagtaftale fik en vagttekniker udbetalt et beløb, uanset om han var syg eller ej. Han var uenig i bestemmelsen om fratrækning af 850 kr. ved fravær i den nye lokalaftale, og derfor indgik parterne særaftalen i notatet af samme dag.

Ved bytte af vagter mellem de deltagende teknikere tilfalder ifølge lokalaftalen fra 2021 honoraret den tekniker, der overtager vagten. Bytter man en hel uge, skal ledelsen indover. I tilfælde af bytte vil den overtagende tekniker så oppebære honoraret, når han har afviklet sin vagt. Hvis en anden tog en vagt, vil den afgivende ikke modtage nogen betaling. Tillægget på de 5.950 kr. er en del af vagtteknikerens løn, og de får det hver måned i den 7-måneders fyringssæson. Det er obligatorisk at deltage i vagtordningen. Han mener, at alle teknikere i den forstand indgår i vagtordningen. Han ved ikke, hvorfor virksomheden i 2021 har udbetalt vagttillæg under sygdom. Han havde selv en ugentlig vagt hver fjerde uge og tror, at de fleste andre vagtteknikere havde det på samme måde. Det kan dog ske, at man havde to vagtuger i én måned og ingen i en anden måned, og i så fald blev der udbetalt andre beløb. Virksomheden standsede udbetalingen i tilfælde af sygdom i januar 2022. Han ved ikke, om alle serviceteknikere rent faktisk indgår i vagtordningen. Da arbejdet er skemalagt, er betalingen på de 5.950 kr. en del af den sædvanlige løn, hvorfor der efter hans opfattelse skal betales løn under sygdom. Princippet i den funktionærlignende ansættelse er jo, at man ikke skal straffes økonomisk på grund af sygdom.

D har forklaret, at hun blev ansat i virksomheden som HR-partner den 1. oktober 2020. Det var ved begyndelsen af fyringssæsonen. Den nye lokalaftale skyldtes et fælles ønske hos både virksomheden og medarbejderne. En hel del vagtteknikere sagde op på grund af utilfredshed med den gensidige lokalaftale. De anførte, at aftalen ikke gav noget incitament for vagtteknikerne til at hjælpe hinanden.

Hun drøftede sagen med As forgænger som tillidsrepræsentant. De var enige om, at man skulle væk fra puljeordningen og arbejde hen mod en fast betaling. Udbetaling af rådighedsbeløb i tilfælde, hvor man ikke var til rådighed, blev et stridspunkt, efter at A havde talt med Dansk Metal herom. Inden da var problemet ikkeeksisterende, ej heller under den gamle lokalaftales puljeordning.

C har forklaret, at han blev ansat den 15. februar 2021 som teknisk servicechef og dermed øverste leder for teknikerne. Der var stor utilfredshed med den gamle lokalaftale. Han var derfor indstillet på, at man skulle lave en ny aftale. Utilfredsheden gik blandt andet på vagtplanlægning og betaling ved fratræden og fordeling af vagterne i den situation. Udarbejdelse af en ny aftale var for så vidt en fælles interesse.

Virksomhedens ønske var at opnå fleksibilitet, fordi man var i en udviklings-/ ekspansionsfase og havde behov for at kunne udvide antallet af vagter. Spørgsmålet om betaling af rådighedsbeløb ved sygdom blev først et problem i den sidste fase af drøftelserne. Han valgte at fortsætte udbetalingen på trods af uenigheden for at undlade at provokere vagtteknikerne i vagtsæsonen. Den gamle ordning gik ud på ácontobetaling og efter regulering ved fyringssæsonens afslutning efter de facto udført arbejde. Det var et stort regnestykke. Hans ønske var at opnå en ordning, der var nemmere at administrere. Hans synspunkt er, at når en vagttekniker er syg, har han ikke den gene, som vagten består i, og skal derefter heller ikke have honorering. I virksomheden er der medarbejdere, der ikke indgår i vagtordningen, fordi der ikke er behov for det, og fordi de ikke har kompetence. Han sætter "vagtholdene" ud fra geografiske hensyn og under hensyn til medarbejdernes kompetencer. Vagtplanerne ændres i tilfælde af fratræden og sygefravær. I tilfælde, hvor man opererer med 5 vagthold, er der forskudte måneder og tilsvarende varierende udbetalinger. Det samme gælder, når vagter byttes. Vagtplanen ændres adskillige gange i løbet af sæsonen og giver alene et øjebliksbillede af situationen. En del vagter må klares af eksterne servicepartnere. Det var ikke sådan, at alle teknikere havde en fast vagtuge, og det kan tænkes, at man deltager i ét år, men ikke det næste år. Det var nødvendigt at ændre antallet af hold under hensyn til udviklingen, geografi, kompetence og så videre. Antallet af hold kan hele tiden ændres.

Chefforhandler B har forklaret, at han har arbejdet i alle årene med OK Lygas og med VVS-overenskomsten. Bestemmelsen i VVS-overenskomsten om ansættelse på funktionærlignende vilkår stammer tilbage fra 1990'erne. Den er udtømmende og kan stå alene. Punkt 12 og punkt 17 har været med fra starten. Efter hans opfattelse betyder stk. 12, at der er fuldstændig aftalefrihed uden hensyn til øvrige bestemmelser i overenskomsten.

Der er indgået lokalaftale om lønvilkårene og manglende betaling af løn under sygdom, således som det også var sket under den gamle lokalaftale.

Punkt 17 giver ikke hjemmel for et tillæg til løn under sygdom som "sædvanlig" løn, når der alene betales for en indtrådt gene. Dette gælder i den foreliggende sag. Man kan i og for sig sige, at såvel den gamle som den nye lokalaftale betyder, at der ikke skal betales i tilfælde af sygdom.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har krav på fuld løn under sygdom i overensstemmelse med VVS-overenskomstens pkt. 25.

Det fremgår af denne, at man ved sygdom følger reglerne i funktionærlovens § 5. Dette er gentaget i ansættelsesbeviset og et bilag hertil. Den fulde løn omfatter løntillæg, der på sygdomstidspunktet er fast påregnelige, og dette gælder netop vagtillægget på 5.950 kr., som udbetales med næste løn efter afholdt vagt. Rådighedsvagten, som beskrevet i lokalaftalen, udgør et fast påregneligt tillæg til lønnen hvert år i fyringssæsonen, og er dermed omfattet af bestemmelsen om fuld løn under sygdom. Ifølge vagtaftalen er det servicechefen, der udfærdiger vagtplanerne, og medarbejderne informeres herom senest en måned inden vagtperiodens start. Vagterne fordeles ligeligt mellem de ansatte, der er omfattet af vagtordningen. Medarbejderne er derfor fuldt ud orienteret om vagternes længde, og hvornår de er placeret. Dette understreger, at vagtillægget er et fast påregneligt tillæg, som skal udbetales ved sygdom. Parterne har

ikke i VVS-overenskomstens punkt 25 aftalt et begrænset indhold af anvendelsen af funktionærlovens § 5. Sådan er ikke aftalt i overenskomsten, ansættelseskontrakten eller lokalaftalen.

Rådighedsvagten er ikke overarbejde, men en obligatorisk og fast påregnelig del af de ansattes arbejdsvilkår.

Det forhold, at de ansatte kan bytte enkelte vagter indbyrdes, ændrer ikke på afregningen. Man kan ikke sammenligne pålagt overarbejde, som finder sted på arbejdspladsen, med en rådighedsvagtordning, hvor den ansatte står til rådighed i sit eget hjem og afventer et eventuelt tilkald.

Indklagede har gjort gældende, at energiteknikerne i sagen ikke er funktionærer i funktionær-lovens forstand, men i henhold til parternes aftale følger visse af bestemmelserne i funktionærloven. De aftalte bestemmelser fremgår af VVS-overenskomstens § 25.

Punkt 25 indeholder udtømmende angivelse af, hvilke punkter der gør sig gældende for den funktionærlignende ansættelse. Der er aftalefrihed vedrørende alle aspekter af rådigheds-vagtordningen, herunder også løn, og det kan aftales, at der ikke skal betales rådighedsbeløb i tilfælde af sygdom, som den aftale indgik i den foreliggende sag. Overenskomstens punkt 25 og punkt 17 medfører ikke, at der skal betales i overensstemmelse med klagers påstand, således som den lokale aftale er udformet. Energiteknikerne udfører deres sædvanlige arbejde i dagtimerne. Udover det fast påregnelige arbejde i dagtimerne udføres der arbejde i vagten. Vagterne er ikke fast påregnelige. Der kan løbende ske ændringer af vagtplanen, og den enkelte energitekniker kan bytte rundt på vagtdeltagelsen.

Vagtarbejdet er helt forskelligt fra den sædvanlige daglige arbejdstid. Vagtarbejdet er et supplement til det sædvanlige arbejde. Vagttillægget er ikke en del af den normale aflønning. Tillægget kommer alene til udbetaling i en afgrænset periode af året.

Hvorvidt og i hvilket omfang en tekniker i en given måned får betaling i henhold til vagtaftalen, afhænger af vagtplanen, ferieafholdelse og eventuelt vagtbytte.

En energitekniker, der skulle have haft en vagt, har ikke nogen gene, når den pågældende er fraværende grundet sygdom. Det er derimod den kollega, der overtager vagten, der bliver udsat for genen, og som derfor skal kompenseres herfor med vagttillægget. OK Energiteknik og energiteknikerne har gyldigt kunne indgå en vagtordning, som medfører, at energiteknikerne ikke får vagttillæg i forbindelse med sygefravær.

Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af virksomhedens aftale om funktionærlignende ansættelsesvilkår, at vagtteknikerne er ansat til tjeneste i en vagtordning, for hvilken der optjenes et rådighedsvagttillæg. Jeg lægger til grund, at vagtteknikerne i praksis arbejder i overensstemmelse med dette vilkår. Virksomhedens vagtordning omfatter rutinemæssigt fyringssæsonens 7 måneder, og vagtteknikerne oppebærer normalt vederlaget på 5.950 kr. for rådighedsvagten for hver enkelt måned i fyringssæsonen, med mindre der konkret træffes andre ordninger. Der er således tale om en arbejdsydelse, som medarbejderne efter ansættelsesvilkårene er antaget til fast at udføre. Medarbejderne har fast kunnet regne med at oppebære de omstridte tillæg i deres månedlige indtægt under normale omstændigheder. På denne baggrund må rådighedstillægget anses som en del af den løn, som skal udbetales under sygdom i overensstemmelse med bestemmelsen i funktionærlovens § 5. Bestemmelserne i VVS-overenskomstens punkt 25, stk. 12, kan ikke medføre en anden retsstilling. Ej heller kan bestemmelsen i lokalaftalen af 24. september 2021, der i øvrigt ikke i sig selv udtrykkeligt tager stilling til spørgsmålet om sygdom, og hvorefter der ved fravær en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr. dag, man har fravær, føre til noget andet resultat. På dette grundlag må jeg give klageren medhold.

Thi bestemmes

Indklagede, OK Energiteknik A/S, tilpligtes at anerkende, at medarbejdere, der indgår i rådighedsvagten, jf. Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW varmepumper, skal have udbetalt rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

* Berigtiget, jf. retsplejelovens § 221, således, at "2012" erstattes af "2021"

TILKENDEGIVELSE AF 6. JULI 2022 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2021-140 AFSAGT AF BØRGE DAHL

Dansk Metal mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark

Uoverensstemmelse

Sagen angår den tid, som håndværkere ansat på et hospital bruger til at skifte til og fra hospitalets arbejdstøj på hospitalet. Spørgsmålet er, om omklædning skal foregå i den normale arbejdstid eller kan foregå uden for den normale arbejdstid, og om omklædningstiden i sidstnævnte fald skal vederlægges særskilt som arbejdstid eller må anses for vederlagt gennem lønnen for arbejdet i den normale arbejdstid.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande: Principalt: Indklagede, Odense Universitetshospital, skal anerkende, at den tid, der medgår til omklædning til og fra arbejdstøj, udgør en del af medarbejdernes arbejdstid, som der skal afregnes løn for. Subsidiært: Indklagede, Odense Universitetshospital, skal anerkende, at medarbejderne skal kompenseres økonomisk for den tid, der medgår til omklædning til og fra arbejdstøj.

Indklagede har påstået frifindelse. Klager har erklæret, at den principale påstand indebærer, at medarbejderne klæder om i den normale arbejdstid, og at den subsidiære påstand indebærer, at medarbejderne klæder om før og efter den normale arbejdstid, og den samlede omklædningstid er arbejdstid i tillæg til den normale arbejdstid og skal honoreres som sådan.

Indklagede har ikke haft anden bemærkning til disse erklæringer, end at det er indklagedes standpunkt, at der skal klædes om før og efter den normale arbejdstid, og at vederlæggelse for den medgåede tid til omklædning sker gennem lønnen for arbejdet i den normale arbejdstid.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 20. juni 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Knud Jensen, 3F, Den offentlige gruppe, og souschef Peter Faber, Dansk Metal, chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen og konsulent Anne Skarequist, begge Danske Regioner.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- ▶ A, som er uddannet bygningsnedker, som har været ansat på Odense Universitetshospital (OUH) som håndværker i 26 år, og som er tillidsrepræsentant for snedker-/tømrer-/malergruppen,
- ▶ B, som siden 2018 er ansat på OUH som HR-konsulent, og som forinden var elev på sygeplejerskeskolen på OUH 2003-2008 og derefter ansat på OUH 2008-2018 som uddannet sygeplejerske og samtidig valgt som suppleant for fællestillidsrepræsentanten på DSR's område,
- ▶ C, ansat i knap 15 år på OUH som sektionsleder, teknisk chef.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ved kendelse i sagen måtte gives indklagede medhold. Parterne var enige om, at sagen kan afsluttes med

afsigelse af en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

Overenskomstgrundlaget

Overenskomst for håndværkere (Håndværkeroverenskomsten) indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og bl.a. Dansk Metal indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

"...

Kapitel 2. Månedslønnede

...

§ 4. Løndannelse

Stk. 1. Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse ...

...

§ 13. Arbejdstid m.v.

Stk. 1. Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og den normale ugentlige gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer. ...

...

§ 20. Arbejdstøj

Stk. 1. Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter gældende love og bekendtgørelser.

Stk. 2. Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende bestemmelser og aftaler, medmindre andet aftales.

...

Kapitel 3. Timelønnede

...

§ 26. Løn og lønberegning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 3.

..."

Tøjordning på Odense Universitetshospital

Tværgående retningslinje

Indhold

For at hindre smittespredning fra patient til personale og fra privat bopæl til arbejdsplads og omvendt har det været og er fortsat som tværgående retningslinje på OUH gældende for personale, der anvender arbejdsdragt, at uniform/arbejdsdragt ikke må bæres uden for arbejdspladsen og skal vaskes på sygehusvaskeri. Den gældende retningslinje er fra 15. juli 2021, som afløste en fra 31. oktober 2018. Uniform er i disse retningslinjer defineret som "den beklædning, man ifører sig ved arbejdets start for at reducere risikoen for overførsel af smitte".

Efter disse retningslinjer skulle der således ud fra hygiejnemæssige hensyn skiftes til og fra arbejdstøj på hospitalet.

Forklaringer

HR-konsulent B har forklaret, at retningslinjerne omfatter alle medarbejdere på hospitalet, som skal anvende hospitalets arbejdstøj. I hendes 15 år på OUH som elev og sygeplejerske har alle, som arbejder i hospitalets arbejdstøj, læger, sygeplejersker og sekretærer, klædt om, før og efter at de mødte ind til og forlod arbejdet på afdelingen. Omklædning sker ikke på den afdeling, hvor de arbejder, men i særlige omklædningsrum. Det har altid været sådan, og det har aldrig været honoreret separat. Hun var ikke bekendt med, at der var nogen, som skiftede hjemme – det giver simpelthen ikke mening hygiejnemæssigt.

Tillidsrepræsentant A har forklaret, at retningslinjerne omfatter alle ansatte, som skal anvende hospitalets arbejdstøj. I BDS var der imidlertid en lokalaftale, hvorefter medarbejderne kunne skifte til og fra arbejdstøj hjemme. Han har samtidig forklaret,

at alle i BDS, hvad enten de skiftede hjemme eller på hospitalet, mødte omklædt i hospitalstøj ved arbejdstids begyndelse kl. 7. De fleste i hans gruppe skiftede hjemme.

Lokalaftale om tøjordning i BDS/OUH

Der har gennem en længere årrække været lokalaftalte tøjordninger i Bygningsdrift og -service (BDS), tidligere Teknik Afdeling, på Odense Universitetshospital, hvorefter medarbejderne havde mulighed for at skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

Sektionsleder C har forklaret, at afdelingen ikke havde været opmærksom på den foran omtalte tværgående retningslinje.

I lokalaftale for afdelingen af 1. juni 2002 hed det bl.a.:

"Formål: Formålet med nærværende aftale er at sikre Teknisk Afdelings personale velklædt i arbejdstiden og herigennem medvirke til, at Teknisk Afdelings personale virker præsentable overfor kunderne ifm. udøvelsen af deres erhverv.

...

Alm. Arbejdstøj:

Alle ... medarbejdere får ved ikrafttræden af denne aftale udleveret arbejdstøj efter behov ...

Alle ... medarbejdere er i arbejdstiden pligtige til at bære de ifølge bilag 1 anviste uniformer. ...

Ingen medarbejdere må benytte arbejdstøjet privat. ...

Den enkelte medarbejder beslutter selv, om vask af arbejdstøjet foretages af en selv eller i sygehusvaskeriet. ..."

Vedr. opsigelse: Nærværende tøjordning er gældende indtil den opsiges af en parterne. Opsigelsen kan finde sted med 3 måneders varsel til udgangen af måneden."

I oktober 2017 blev der indgået en ny "Lokalaftale om tøjordning for medarbejdere i Bygningsdrift og -service". Der var i realiteten tale om en videreførelse af den hidtidige ordning, dog var det i formålsbestemmelsen tilføjet, at arbejdstøjet også har en sikkerhedsmæssig funktion for medarbejdere, der har behov for reflekser og benbeskyttelse. Medarbejderne kunne således fortsat skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

Denne lokalaftale blev i april 2019 opsagt, idet der senest 1. januar 2020 skulle indføres en ny tøjordning på OUH, og forventningen var, at der ville blive udarbejdet en overordnet og tværgående retningslinje for tøjordningen på OUH. Uanset opsigelsen kunne medarbejderne fortsat skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme.

Den 3. december 2019 blev der til alle medarbejdere i BDS udsendt en mail med "Information vedr. arbejdstøj". Det hed heri bl.a.:

"Region Syddanmarks vaskeri lukker som bekendt medio december 2019, og opgaven overgår herefter til De Forenede Dampvaskerier (DFD). Vaskeriet har sidste dag d. 13. december, og herefter skal medarbejderne aflevere tøjet i nye poser. De medarbejdere, der selv vasker deres tøj, skal fortsætte med det indtil videre.

..."

Det havde op til denne meddelelse fortsat været muligt at skifte til hospitalets arbejdstøj hjemme og var det også efter meddelelsen. Sektionsleder C har forklaret, at det tog meget længere tid end forventet at få den nye vaskeriordning kørt ind, vaskeriet kunne ikke levere tøjet.

Den 17. april 2020 blev der udsendt et nyhedsbrev om status på driftssituationen i BDS under Covid-19. Meddelelsen gik på en genåbning af driften i BDS. Det fremgik,

at funktionslederne var bedt om at planlægge og tilrettelægge, hvordan fremmødet, omklædning og pauseforhold skulle foregå, så antallet af medarbejdere blev fordelt mest muligt.

Det anførtes udtrykkeligt, at det var "stadig tilladt og tilrådeligt at klæde om hjemme".

Hen over sommeren 2020 var den nye vaskeriordning kørt ind, og A har forklaret, at medarbejderne fik en skrivelse om, at de skulle skifte til og fra arbejdstøj på hospitalet. Ændringen fremgår af en opdateret udgave af tøjordningen i BDS dateret den 6. oktober 2020, hvori det hedder:

"Alle, der bærer arbejdsgiverbetalt tøj, skal skifte brugt arbejdstøj hver dag, tøjet skal blive på OUH og vaskes af OUH (DFD). ..."

Tillidsrepræsentant A har forklaret, at for dem, som tidligere skiftede på hospitalet, er der ingen forskel. De, som tidligere skiftede hjemme, skal 5 minutter tidligere hjemmefra og kommer 5 minutter senere hjem.

Sektionsleder C har forklaret, at alt andet lige skal folk køre hjemmefra et par minutter tidligere. Omkring halvdelen af de ansatte har hele tiden klædt om på hospitalet.

Fagretlig praksis

Det er fast antaget i fagretlig praksis, at den tid, som en arbejdsgiver pålægger en ansat at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, må anses for arbejdstid. Når omklædning til virksomhedens arbejdstøj skal ske på virksomheden, er omklædningstiden derfor arbejdstid, uanset om omklædningen tager kortere eller længere tid, jf. opmandskendelse af 27. august 2004 (CO-i mod DI for Korsnäs Packaging – opmand: Børge Dahl), tilkendegivelse i faglig voldgiftssag 2015.0139 (CO-i for 3F mod DI Overenskomst I for HK Scan Denmark – opmand: Thomas Rørdam) og kendelse i faglig voldgiftssag 2020-88 (3F mod Coop Danmark – opmand: Lene Pagter Kristensen) og. Princippet gælder selvsagt ikke kun for tid til omklædning, jf. kendelse i faglig voldgiftssag om tid til tidsregistrering, FV 2016.0174 (3F mod DI Overenskomst I for Keolis Bus – opmand: Poul Sørensen) og Jens Kristiansen: Ansættelsesret (1. udg. 2020), s. 374.

Det er samtidig fast antaget i fagretlig praksis, at der kan være aftalt en løn for arbejdstiden i produktionen, som indeholder vederlag for tid herudover til foreskrevet omklædning på virksomheden, jf. opmandskendelse af 28. april 2005 (CO-i mod DI for Gate Gourmet – opmand: Børge Dahl), opmandskendelse af 21. september 2005 (NNF mod DI for Danish Crown – opmand: Børge Dahl) og kendelsen i den nævnte faglig voldgiftssag 2020-88. I disse sager, hvor medarbejderne skulle skifte til og fra virksomhedens arbejdstøj på virksomheden, og hvor aflønning skete på grundlag af den tid, der gik fra arbejdstids begyndelse efter omklædning indtil arbejdstids afslutning forud for omklædning, ansås lønnen for dette tidsrum for aftalt således, at den omfattede vederlæggelse for omklædningstiden.

I den nævnte faglig voldgiftssag 2015.0139 og tilkendegivelse i faglig voldgift 2016.0054 (3F mod DI Overenskomst II for DFD – opmand: Tine Vuust) er det udtalt, at i tilfælde, hvor der hidtil har været betalt løn efter tiden i produktionen, som har omfattet vederlæggelse for omklædningstid på virksomheden, og hvor der sker en skærpelse af kravene til hygiejne og deraf følgende forlængelse af tid til omklædning på virksomheden, beror spørgsmålet om særskilt betaling for mertiden på, om der er tale om en ændring, som falder uden for, hvad den aftalte løn tager højde for.

På sygehusområdet angår en faglig voldgiftssag mellem FOA og Amtsrådsforeningen for Københavns Amt afgjort ved tilkendegivelse af 27. marts 2006 (opmand: Børge Dahl) sygehusportører, som skulle klæde om til udleveret arbejdstøj på hospitalet. FOA ville under sagen have medhold i, "at den eksisterende kutyme, hvorefter portører ansat ved Københavns Amts Central-apotek i Herlev foretager omklædning på arbejdsstedet uden for arbejdstiden, efter opsigelse bortfalder". Det fik FOA ikke medhold i.

Det hedder i tilkendegivelsen:

"Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at arbejdet for hospitalsportørerne i en meget lang årrække har indebåret omklædning på hospitalet til hospitalets arbejdstøj i form af bukser, T-shirt og sko, eventuelt kittel, eller tilsvarende. Arbejdstøjet må ikke tages med hjem. Omklædningskravet er hygiejnisk begrundet og led i kvalitetssikringen.

Det må efter bevisførelsen også lægges til grund, at omklædningstiden ikke er indgået i den arbejdstid, som skal præsteres for den aftalte løn. Omklædning til arbejdet sker før indstempning, og omklædning fra arbejdet efter udstempning. Arbejdet kan indebære krav om yderligere omklædning end nævnt foran, f.eks. krav om iførelse af rumdragt m.v. ved indgang til område med steril produktion. Sådanne yderligere omklædninger sker i arbejdstiden.

Det må efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at den beskrevne ordning for hospitalsportører i en meget lang årrække også har været gældende for andre hospitalspersonalegrupper, f.eks. læger og sygeplejersker. Der er ikke i overenskomsten for sygehusportører bestemmelser om omklædning eller betaling herfor. Efter det foran anførte må lønnen for arbejdstid – efter indførelsen af ny løn: grundlønnen – imidlertid anses for aftalt således, at der herigennem sker vederlæggelse af de ansatte for omklædningstiden på hospitalet. En sådan aftale om vederlæggelse for tid på hospitalet er ikke strid med parternes aftale om implementering af EU-arbejdstidsdirektivet, direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, eller den forståelse af direktivet, som er fastslået af EF-domstolen i dom af 3. oktober 2000 i sag C-303/98 og i dom af 9. september 2003 i sag C-151/02 om forholdet mellem arbejdstid og hviletid.

Efter det anførte eksisterer der ikke en selvstændig kutyme om omklædning på arbejdsstedet uden for arbejdstiden, som medarbejderne kan sige op, men forholdet er et led i overenskomstens lønbestemmelser. Det bemærkes, at denne bedømmelse ikke kan ændres, ved at Københavns Amt efter denne sags opståen i et brev har karakteriseret forholdet som "en langvarig og fast kutyme".

En kendelse i sagen må herefter gå ud på frifindelse."

Regionernes omklædningsordninger for håndværkere på hospitaler

Danske Regioner har under sagen i svarskrift af 15. september 2021 oplyst følgende om praksis vedrørende håndværkere i de forskellige regioner:

"Region Syddanmark

Sygehus Lillebælt og Sydvestjysk

Sygehus Personalet skal møde omklædt ved arbejdstidens begyndelse, og arbejdstøjet må ikke tages med hjem, hvorfor omklædning sker på arbejdspladsen (uden for arbejdstiden).

Sygehus Sønderjylland

Ved normal arbejdstid:

Lokal ordning: Om morgenen klæder håndværkerne om i arbejdstiden, men de har vagttelefonen på sig og tager den, hvis den ringer. Om eftermiddagen klæder de om efter arbejdstids ophør.

Ved tilkald uden for normal arbejdstid: Håndværkernes arbejdstid påbegyndes ved tilkald, og omklædning sker, enten inden opgaven løses, eller når det er muligt.

Region Nordjylland

Omkledning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Midtjylland

Omkledning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Sjælland

Sjællands Universitetshospital og Psykiatrien: Omklædning sker, før arbejdstiden påbegyndes og efter dennes afslutning – omklædning skal ske på arbejdspladsen.

Region Hovedstaden

Der er ikke en entydig praksis, men forskellige lokale ordninger. Generelt gælder, at regionen ikke honorerer, hvor omklædning foregår uden for arbejdstiden."

Indklagede har opfordret Dansk Metal til at oplyse, om det bestrides, at praksis er som anført.

Denne opfordring har klager besvaret således i replik af 8. november 2021:

"Forbundet kan hverken be- eller afkræfte de oplistede omklædningsforhold på andre sygehuse. Det bemærkes hertil, at det er de enkelte hospitaler og afdelinger, der selv har fastsat reglerne for dette lokalt, og som der måske også er opstået kutymmer for på de enkelte hospitaler og afdelinger. Kutymmer opstået og efterlevet på andre hospitaler og afdelinger kan dog ikke påberåbes i forholdet mellem indklagede og dennes medarbejdere.

De andre hospitaler og afdelingers kutymmer ændrer heller ikke på, at lønmodtagerne omfattet af sagen på OUH har fået udvidet deres arbejds- og mødetid på grund af indklagedes nye retningslinjer, der blev til efter opsigelsen af lokalaftalen, hvor omklædningen foregik i deres private hjem."

Opmandens begrundelse og resultat

Det må anses for sagligt velbegrundet, at håndværkerne på Odense Universitetshospital ligesom andre personalegrupper, læger, sygeplejersker, sekretærer m.fl., er underlagt krav om påklædning, hvorefter de skal skifte til og fra hospitalets arbejdstøj på hospitalet.

Det er ubestridt, at den tid, som medgår til sådan omklædning, der skal foregå på arbejdspladsen, må anses som arbejdstid.

Der er ikke i Håndværkeroverenskomsten udtrykkeligt taget stilling til, om sådan omklædning på hospitalet skal foregå i den normale arbejdstid, eller om lønnen for arbejde i den normale arbejdstid er fastsat således, at det er forudsat, at omklædning sker før og efter registrering af den arbejdstid, som er afgørende i forhold til lønberegning.

Når henses til, hvad der i overensstemmelse med det, der er anført i afgørelsen om hospitals-portører fra 2006, i årevis må anses for at have været helt almindelig praksis for andre personalegrupper på hospitaler, findes det også på Håndværkeroverenskomstens område at have været overenskomstparternes fælles forudsætning og forståelse, at medarbejderne klæder om på hospitalet til hospitalets almindelige arbejdstøj og møder iført dette til den arbejdstid, som skal præsteres for den aftalte løn. En sådan forståelse understøttes da også af, hvad Danske Regioner har oplyst om praksis på håndværkerområdet i regionerne.

Efter Håndværkeroverenskomsten er ordningen således den, at der med løn for den normale arbejdstid også sker vederlæggelse for den arbejdstid, som forinden og efter medgår til at skifte til og fra hospitalets almindelige arbejdstøj på hospitalet.

Denne overenskomstmæssige ordning har været fraveget på Odense Universitetshospital, ved at håndværkerne i henhold til en lokalaf tale kunne klæde om hjemme. Ved opsigelse af denne lokalaf tale, som var i strid med hospitalets hygiejneretningslinje, er den daglige arbejdstid blevet udvidet med nogle minutter ud over den normale arbejdstid, som fortsat er det tidsrum, lønnen beregnes efter. Denne ændring ligger imidlertid inden for, hvad der med Håndværkeroverenskomsten må anses for aftalt mellem overenskomstparterne. Klager har således ikke krav på, at omklædningstiden placeres i den normale arbejdstid, og heller ikke krav på, at der skal betales særskilt for omklædningstiden, som vederlægges gennem aflønning for normalarbejdstiden. At der for så vidt er tale om en forringelse af håndværkernes

vilkår, kan ikke føre til et andet resultat, da forringelsen består i, at en lokalt aftalt overenskomstfravigende ordning er bragt til ophør.

Indklagede frifindes herefter for såvel den principale som den subsidiære påstand.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

KENDELSE AF 19. DECEMBER 2023 I FAGLIG VOLDGIFT 2022-1052 AFSAGT AF OLIVER TALEVSKI

Metal Maritime mod Færgerederierne for Molslinjen A/S

Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af protokollat af 16. januar 2020 mellem Metal Maritime og Molslinjen A/S gældende for skibsassistenter, der gør tjeneste i Molslinjen på Kattegat. Uenigheden angår, om natskibsassistenter, der gør tjeneste på skibene om natten, har ret til at modtage tillæg for smudsigt arbejde som angivet i protokollatets punkt II, litra f.

3F Sømændene har efter det oplyste – på de punkter, der er relevante for denne sag – en enslydende overenskomst og et enslydende protokollat, og 3F Sømændene er derfor også inddraget som part (klager) i sagen.

Påstande mv.

Klagerne, Metal Maritime og 3F Sømændene, har nedlagt påstand om, at indklagede, Molslinjen A/S, skal anerkende, at der skal ske betaling af smudstillæg til natskibsassistenter i henhold til punkt II, litra f, i protokollatet af 16. januar 2020, når der udføres de i bestemmelsen nævnte arbejdsopgaver.

Indklagede, Færgerederierne for Molslinjen A/S, har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. december 2022 hos Danske Rederier, Amaliegade 33, 1256 København K, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Christian H Petersen, faglig sekretær i Metal Maritime, og Gert Christensen, faglig sekretær i 3F Sømændene.

Udpeget af indklagede: Direktør Anne Windfeldt Trolle og advokat Frederik Rindom Korch, begge Danske Rederier.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

Overenskomstforholdene mv.

Overenskomsten mellem Færgerederierne og Metal Maritime

I overenskomsten (2020-2023) mellem Færgerederierne og Metal Maritime hedder det bl.a.:

"§ 1. Overenskomstens område

Denne overenskomst er gældende for rederiansatte søfarende, der gør tjeneste på færger i Dansk Skibsregister.

Kapitel 1. Ansættelse, arbejdstid, løn og pension mv.

§ 2. Ansættelse

På- og afmønstring skal finde sted i henhold til den til enhver tid gældende lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. (sømandsloven) og nedenfor anførte bestemmelser.

Tjenesten udføres i skibe, hvor driftsformen enten er holddrift eller mønstret besætning, i overensstemmelse med de respektive bestemmelser nedenfor. Øvrige bestemmelser er gældende generelt uanset driftsform.

§ 3. Arbejdstid

...

Stk. 3 Generelt

...

Almindeligt skibsarbejde

Almindeligt skibsarbejde kan efter rederiets valg tilrettelægges og honoreres efter én af følgende bestemmelser:

10. Almindeligt skibsarbejde såsom maling, skrabning, rengøring i ikke passagerrelaterede områder, pudsning og lignende må kun af den normerede driftsbesætning udføres på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Almindeligt skibsarbejde, der pålægges driftsbesætningen udover nævnte tidspunkter samt på hjemlandets søn- og helligdage, betales med overtid.

Dog kan nævnte arbejde, når det sker med henblik på at opretholde rederiets internt offentliggjorte servicestandard, udføres på ugens 5 første dage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 20.00 samt lørdage i tidsrummet kl. 06.00 til kl. 12.00 uden overtidsbetaling af den del af driftsbesætningen, der til enhver tid er på vagt/arbejde. Medlemmer af den normerede driftsbesætning, der har frivagt, kan ikke uden for de nævnte tidsrum tilkaldes og pålægges sådant arbejde uden overtidsbetaling. Overtallige eller andre, der ikke er en del af den normerede driftsbesætning, kan til enhver tid pålægges sådanne arbejder.

11. Almindeligt skibsarbejde, der både omfatter beskrivelsen ovenfor og øvrige arbejdsopgaver, der udføres af skibsassistenter, kan af den normerede driftsbesætning forlanges udført, uanset hvornår den søfarende er på arbejde ..., således at rederiets serviceniveau overfor passagererne til alle tider fastholdes. Ved almindeligt skibsarbejde forstås arbejde, der ikke er driftsmæssigt betinget, og som kan udsættes til den normale, daglige arbejdstid. For udførsel af almindeligt skibsarbejde efter denne bestemmelse ydes et månedligt tillæg, som anført i hyrebilaget.

Det skal i lokalprotokollatet anføres, efter hvilken af ovenstående ordninger rederiet tilrettelægger og honorerer almindeligt skibsarbejde. For så vidt angår arbejde, relateret til servicestandard, kan ovenstående fraviges lokalt.

...

§ 4. Aflønning

Stk. 1 Hyre

...

§ 5. Overtid

Stk. 1. Al indtjent overtid afspadseres, 1 overtime eller lig med 2 normtimer."

Protokollatet vedrørende Kattegat

I protokollat af 16. januar 2020 mellem Metal Maritime og Molslinjen A/S "gældende for skibsassistenter der gør tjeneste i Molslinjen A/S" hedder det bl.a.:

"Nedenstående, der angår søfarende skibsassistenter omfattet af overenskomsten mellem Metal Maritime og Færgerederierne, og som er tjenestegørende ved Molslinjen A/S på Kattegat, substituerer eller supplerer overenskomstens bestemmelser vedrørende:

II. Hyre m.m. (§ 4)

...

f) Der ydes 50 procent overtid for:

Arbejde med malersprøjte, rustbankeværktøj og andet dermed ligestillet særligt værktøj, der er forbundet med væsentlige arbejdsgener.

Arbejde med opugning af vand eller lignende i garnering og slamtanke.

Arbejde med højtryksskummaskine i lukkede rum.

Arbejde under dørklader i maskinen.

Arbejde i krumtaphuse.

Røradskillelse i forbindelse med toiletløb.

...

III. Arbejdstid og arbejdsforhold m.m. (§ 3)

m) Skibsassistenter:

Skibsassistenter er, efter skibsledelsens anvisning, pligtig til at udføre arbejde inden for dækkets og maskinens sædvanlige arbejdsområder om bord fra mast til køl. Eksempelvis alt arbejde ved lastning/losning under ophold i havn, bagagehåndtering, service over for passagerer og kunder i bil samt driftsmæssigt arbejde med brændstof, affald mv.

Natmanden i hurtigfærgerne udfører alt forefaldende arbejde om bord, hvorved flere fagområder dækkes. Der ydes herfor 3 tjenestetimer, hvormed natmændenes månedsnorm nedsættes, jfr. aftale af 13. januar 1998.

n) For medarbejdere (natmænd), der på månedsbasis udelukkende har arbejdstid mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, ydes 8 timers reduktion i 155 timers månedsnorm. Afløsere reduceres tilsvarende pro rata.

For medarbejdere, der er tilknyttet fast sejlede nathold, ydes 5 timers reduktion i 155 timers månedsnorm. Afløsning for natsejlad sker i Aarhus. Afløsning beregnes pro rata. Afløsning, der ikke udløser mere end 1 time, honoreres ikke."

4.3. Historik

Protokollatets bestemmelser om natskibsassistenter stammer efter det oplyste fra et protokollat fra 1998. Protokollatet blev udarbejdet, i forbindelse med at der blev etableret en fælles overenskomst på området.

Forinden havde Molslinjen en virksomhedsoverenskomst med Metal Søfart, og i denne virksomhedsoverenskomst (fra 1995) var der fastsat følgende bestemmelser

"§ 2. Hyrer ...

...

d) stk. 1. Til den del af den menige maskinbesætning, der udfører nedenstående arbejder, ydes et tillæg på 50 procent af gældende overtidsbetaling, når arbejdet udføres i den normale arbejdstid, og almindelig overtidsbetaling plus 50 procent, når arbejdet udføres uden for den normale arbejdstid.

Rensning af:

Smøre- og brændselsolietanke samt disses kofferdamme, samt oprensning og rengøringsarbejde i maskinrendestene, under dørken og hovedmaskineriet.

Daglige forbrugstanke.

Skylleluftskanaler.

Skumslukningstanke, forbrændings- og røgkamre samt optræk.

Krumtaphuse.

Vand- og ballasttanke, septiktanke og disses filtre samt sanitetspumper.
Gråvandstanke med tilstødende rør.
Arbejde med malersprøjte."

Protokollatet vedrørende Bornholm

Molslinjen A/S overtog efter det oplyste i 2018 det, som blev til Bornholmslinjen. I den forbindelse blev der udarbejdet et protokollat for denne linje. Protokollatets punkt II, litra f, er nærmest enslydende med den tilsvarende bestemmelse i protokollatet for Kattegat. I Bornholm-protokollatets punkt III, litra k, hedder det:

"III. Arbejdstid og arbejdsforhold m.m. (§ 3, stk. 1)

...

k) Skibsassistenter:

Skibsassistenterne er, efter skibsledelsens anvisning, pligtig til at udføre arbejde inden for dækkets og maskinens sædvanlige arbejdsområder ombord fra mast til køl. Eksempelvis alt arbejde ved lastning/losning under ophold i havn, bagagehåndtering, service over for passagerne og kunder i bil samt driftsmæssigt arbejde med brændstof, affald mv.

For skibsassistenter, der udfører natarbejde (24.00-06.00) i maskinen på hurtigfærgerne, nedsættes den gennemsnitlige månedsnorm til 144 timer.

Derudover ydes et funktionstillæg pr. måned, såfremt en hurtigfærge sejler på DAS. Disse skibsassistenter arbejder på lige fod med reparatører og udfører alt forefaldende arbejde, hvor flere fagområder dækkes.

For skibsassistenter, der lejlighedsvis udfører alt forefaldende arbejde i maskinen om natten, ydes et pro rata funktionstillæg pr. time, jf. satsbilag. Skibsassistenter, der i henhold til ovenstående arbejder om natten, skal være i besiddelse af de fornødne faglige kompetencer."

Andet materiale

Der er fremlagt en række bilag, der bl.a. skal illustrere spørgsmålet om anvendelse af Kattegat-protokollatets punkt II, litra f, på natskibsassistenter.

I en meddelelse fra 2002 til førere og maskinchefer om et møde i koordinationsgruppen hos Molslinjen A/S om overtid hedder det bl.a.:

"Nødvendigheden af arbejde, der vil medføre overtid, skal nøje overvejes for iværksættelse.

...

Vedr.: Skibsassistenter

...

§ 3 f: ...

Skibsassistenterne i den normerede driftsbesætning skal ikke sættes til arbejdsopgaver, der under denne bestemmelse vil medføre overtidsbetaling, dvs. udover tiden på ugens 5 første hverdage mellem kl. 06 og kl. 17. Bestemmelsen gælder alene den normerede driftsbesætning og derfor ikke arbejdsbold eller andre."

I en e-mail fra 2011 fra chefkaptajn D til "Maskinchefer E" hedder det bl.a.:

"Overtid – ja det gives, når der arbejdes "under dørk". Så når pladerne på maskindørken er oppe, må vi forvente otid. Alle andre steder incl. voids udløser ikke overtid for en natmand."

I en e-mail af 29. november 2011 fra B (Molslinjen) til D hedder det bl.a.:

"Mener ikke, der gives overtid til natskibsassistenter for rengøring under dørk."

I en e-mail af 8. januar 2020 fra F, der var "Deputy Technical Director" på Molslinjen, hedder det bl.a. under emnet "Overtid til Nat skasser":

"Der har desværre været fejlfortolkning af Skass overenskomsten på Bornholm. Dette er korrigeret, men har (forventeligt) bredt sig til Kattegat, hvor vi nu modtager timesedler med 50 procent overtid for eksempelvis pejlinger. Dette er ikke i henhold til overenskomsten, og udløser naturligvis ikke 50 procents timer.

Hvis en Skass mener, at et arbejde udløser 50 procents overtid, så skal dette godkendes af 1. mm, men efter nedenstående retningslinjer som tidligere er udsendt af G (til Bornholm).

"Fortolkningen af overenskomsten skal være den samme på Bornholm som på Kattegat, da de er identiske.

...

Det er nødvendigt, at der indføres en godkendelsesprocedure for overtid under paragraf 2, stk. f, der reelt kun helt undtagelsesvis finder anvendelse. Den pågældende maskinmester, der igangsætter arbejdet, bedes derfor registrere antallet af timer, arbejdet tager, samt hvilken del af paragraf der er i anvendelse ved tildeling af 50 procent timer."

Maskinmester H skrev i en e-mail til J bl.a.:

"Vi har haft nogle uheldige hændelser med rør sprængning fra toilet tank. Vold 3 blev ½ fyldt med toilet vand. Det samme i Centervoid.

Der hjælp Natskass med rengøring.

Der kan jeg vel godt skrive under 50 procent timer?"

J svarede ved e-mail af 12. januar 2020 bl.a.:

"Ja, det er 50 procent udløsende, tak."

J skrev i en e-mail af 28. september 2020 bl.a.:

I min tidligere rundsendte mail [8. januar 2020, jf. ovenfor] kom jeg desværre til at skrive "Nat-Skass" i subject. Dette skulle blot have været Skass, idet nedenstående kun gælder driftsbesætningerne, altså dags skass'er.

Ved nat skass'er gælder, at de får en fast månedlig compensation på 3 timer."

Der er fremlagt eksempler på timesedler for en natskibsassistent fra 2016-2022. Disse viser, at der ikke er registreret overtid for arbejde omfattet af protokollatets punkt II, litra f.

Af bilag vedrørende overtidsstatistik for 2006-2007 fremgår, at antallet af overtimer, f.eks. under dørk, er begrænset.

Af en lønseddel for august 2020 fremgår, at skibsassistent C den 3. august og 16. august havde henholdsvis 8 og 4,50 timer "under dørk", og at han havde opsparet 4,50 overtimer.

Det er i et notat af 3. august 2020 anført, at "C har haft 8 timer under dørk denne uge (rengøring, måle ME fødder m.m.)". Notatet er udarbejdet af X.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er formand for 3F Sømændene, hvor han har været siden 1988.

Han deltog i overenskomstforhandlingerne med Molslinjen i 1995. Han deltog også i overenskomstforhandlingerne i 1998, hvor der blev udarbejdet en brancheoverenskomst med tilhørende protokollater for rederierne.

Protokollatets punkt II, litra f, om smudstillæg er en gammel bestemmelse, som eksisterede før hans tid. Bestemmelsen fandtes i overenskomsten fra 1995 med Molslinjen og blev videreført i lokalprotokollatet fra 1998. Så vidt han husker, var D med til overenskomstforhandlingerne i 1998.

Smudstillæg skal gives både til skibsassistenter, der arbejder om dagen og til skibsassistenter, der arbejder om natten. Det var først i forbindelse med protokollatet fra 1998, at betegnelsen "natskibsassistent" blev introduceret. Dette kom på tale, fordi skibene fremover skulle ligge stille om natten. Tidligere var skibene i drift om natten. Arbejde, der udløser smudstillæg, udføres typisk om natten, når skibet ligger stille. Om dagen er skibsassistenterne med til at sejle skibet, men de kan godt blive pålagt at udføre arbejde, der udløser smudstillæg, hvis arbejdet kan udføres forsvarligt, hvis besætningen er stor nok, og hvis det i øvrigt ikke er til gene for passagererne. Smudstillægget har ikke noget at gøre med den compensation på 3 timer om måneden, der blev indsat i protokollen i 1998 for at kompensere natskibsassistenterne for at udføre arbejde uden for deres fagområde.

B har forklaret bl.a., at han er teknisk direktør i Molslinjen. Han begyndte som maskinmester i 1992 og kom "i land" i 1997/98.

Da han begyndte i Molslinjen, havde man matroser og motormænd. Motormændene udførte smudsige opgaver, men blev ikke honoreret for denne gene. I 1993/94 blev matroser og motormænd lagt sammen til én betegnelse, nemlig skibsassistenter, og det blev skrevet ind i overenskomsten.

Han var med på sidelinjen til overenskomstforhandlingerne i 1998. D var ikke med, idet han først blev ansat i 1999. Før overenskomsten i 1998 med tilhørende protokollat var det reparatørerne, som udførte alt arbejde på skibet om natten, herunder også de smudsige arbejdsopgaver. De fik ikke smudstillæg herfor. Det skyldtes, at de var forberedt på og påklædt til dette arbejde, således at genen ved at udføre det smudsige arbejde var mindre end den gene, som den normerede driftsbesætning, der om dagen gik rundt med passagerer på bro og vogndæk, blev udsat for, hvis de pålagt at udføre smudsige arbejdsopgaver.

Med overenskomsten i 1998 og protokollatet begyndte Molslinjen at anvende egne skibsassistenter om natten til at bistå reparatørerne. Det er en del af natskibsassistenternes arbejde at udføre smudsige arbejdsopgaver, men de får i lighed med reparatørerne ikke smudstillæg for det. Natskibsassistenterne er forberedt og klædt på til dette arbejde, og da de ikke skal have med passagerer at gøre, er genen ved at udføre smudsige arbejdsopgaver ikke den samme for dem som for den normerede driftsbesætning. Smudstillæg bliver således kun givet, hvis de smudsige arbejdsopgaver udføres om dagen af den normerede driftsbesætning. Det sker normalt ikke, da det er mest hensigtsmæssigt at udføre det smudsige arbejde om natten, når skibet ligger stille. Til gengæld er der næsten hver nat smudsigt arbejde, som natskibsassistenterne skal udføre. Hvis natskibsassistenterne skal kompenseres med et smudstillæg herfor i form af 50 procent overtid, vil de have økonomiske konsekvenser. Natskibsassistenterne skal udføre alle slags opgaver på skibet, og de kan også sættes til at udføre opgaver uden for deres fagområde. Herfor bliver de kompenseret – i dag med 3 timers reduktion af månedsnormen.

Der har altid været skelnet mellem den normerede driftsbesætning og natskibsassistenterne. Natskibsassistenterne er "overtallige", og de behøver ikke at have papir på at være søfarende. Det foretrækkes dog, at de har en faglært uddannelse. Arbejdet på Bornholm adskiller sig fra arbejdet på Kattegat ved, at der ikke er ansat reparatører på Bornholm. Dette arbejde udføres af natskibsassistenterne, og herfor modtager natskibsassistenterne et funktionstillæg. Af samme grunde som dem, der vedrører natskibsassistenterne på Kattegat, modtager natskibsassistenterne på Bornholm

ikke smudstillæg i henhold til protokollatets punkt II, litra f. Kun hvis de sejler med som en del af den normerede driftsbesætning, modtager de et smudstillæg for udførelsen af smudsige arbejdsopgaver.

C har forklaret bl.a., at han er tillidsrepræsentant. Han arbejder som natskibsassistent på Kattegat. Skibene ligger til kaj. Han har haft dette arbejde i ca. 5 ½ år. Han er uddannet smed og skibsassistent.

Han udfører alt forefaldende arbejde på skibet, herunder også arbejde uden for hans eget fagområde. Han udfører også nogle af de smudsige arbejdsopgaver indenfor protokollatets punkt II, litra f – men ikke dem alle, idet der ikke er udstyr til det. Han har almindeligt arbejdstøj på – ikke kedeldragt. Nogle af opgaverne er så smudsige, at han bagefter bliver nødt til at skifte tøj. Det smudsige arbejde er til samme gene for alle – det er ikke mere til gene for dem, der udfører arbejdet om dagen. Det er bedst at udføre smudsigt arbejde om natten, fordi skibet ligger stille, og fordi der ikke er passagerer om bord.

Han har modtaget smudstillæg for smudsige opgaver, der er udført om natten. En kollega har også fået smudstillæg. Han har talt med gamle kolleger, som har fortalt ham, at de i sin tid også fik smudstillæg. Det var dengang, de skrev dagsedler i hånden. Da man gik væk fra at skrive dagsedler i forbindelse med digitaliseringen, gik smudstillægget i glemmebogen. Han ved ikke præcist, hvornår det skete.

Ham bekendt bliver der givet smudstillæg til natskibsassistenterne på Bornholm. Det har han hørt fra skibsassistenter og maskinmestre. Oveni dette får natskibsassistenterne på Bornholm et funktionstillæg, fordi de også fungerer som reparatører.

Parternes hovedsynspunkter

Klagerne har anført navnlig, at punkt II, litra f, i protokollatet af 16. januar 2020 også gælder for natskibsassistenter, der udfører smudsige opgaver om natten.

Bestemmelsen i punkt II, litra f, angår smudstillæg. Dette tillæg er ikke en kompensation for hverken natarbejde eller forefaldende tværfagligt arbejde, men alene en kompensation for en række nærmere angivet arbejdsopgaver, der er særligt snavset og derfor medfører gener, der nødvendiggør smudstillægget.

Omvendt er den nedsatte månedsnorm på 3 timer for forefaldende arbejde ikke en kompensation for de gener, som de smudsige arbejdsopgaver, der er angivet i protokollatets punkt II, litra f, medfører. Natskibsassistenterne er således ikke i forvejen kompenseret for de smudsige opgaver.

Indklagede har anført navnlig, at klager har bevisbyrden for, at natskibsassistenterne – mod indklagedes benægtelse – har krav på særskilt betaling i henhold til protokollatets punkt II, litra f, ved udførelse af de opgaver, der er nævnt i bestemmelsen, idet natskibsassistenterne modtager kompensation herfor i medfør af protokollatets punkt III, litra m, 2. afsnit.

Natskibsassistenternes arbejde er i sin karakter så anderledes end dagskibsassistenternes, at en fortolkning af protokollatet som fremført af klager ikke giver mening.

Det må tages i betragtning til fordel for indklagede, at parternes overenskomster i relation til Kattegat-færgerne gennem en periode på mere end 20 år har været praktiseret i overensstemmelse med indklagedes fortolkning.

Opmandens begrundelse og resultat

Problemstillingen

Sagen angår, om såkaldte natskibsassistenter, der gør tjeneste i Molslinjen på Kattegat om natten, er berettiget til at modtage smudstillæg for smudsigt arbejde omfattet af punkt II, litra f, i protokollat af 16. januar 2020 mellem Metal Maritime og Molslinjen A/S og det tilsvarende protokollat mellem 3F Sømændene og Molslinjen A/S.

Efter protokollatets punkt II, litra f, ydes der 50 procent overtid for smudsigt arbejde som nærmere angivet i bestemmelsen. Bestemmelsen indeholder efter sin ordlyd ikke nogen angivelse af, hvilke skibsassistenter den gælder for.

Indklagede har gjort gældende, at bestemmelsen trods den manglende regulering heraf i selve ordlyden ikke omfatter natskibsassistenter, der udfører smudsige opgaver om natten, og det må derfor bedømmes ud fra bevisførelsen, om indklagede har ret i sin forståelse.

Historik mv.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at Molslinjen i forbindelse med brancheoverenskomsten i 1998 med tilhørende lokalprotokollat begyndte at anvende egne skibsassistenter om natten til at bistå reparatørerne, der forud herfor havde udført de smudsige opgaver, der er beskrevet i det nugældende protokollats punkt II, litra f, uden at modtage smudstillæg herfor.

Natskibsassistenterne skulle udføre alt forefaldende arbejde om bord på skibene med dækning af flere fagområder, og herfor modtog natskibsassistenterne en reduktion af deres månedsnorm. Selv om bestemmelsen om smudstillæg er begrænset til bestemte (særligt) smudsige opgaver, lægger jeg efter bevisførelsen til grund, at meningen var, at det skulle være et sædvanligt led i natskibsassistenternes arbejde om natten at udføre sådanne smudsige arbejdsopgaver i stedet for reparatørerne, der som nævnt udførte dette arbejde tidligere uden at modtage smudstillæg herfor. Skibene skulle ikke længere være i drift om natten, og det var derfor hensigtsmæssigt, at det smudsige arbejde blev udført om natten, således at den normale driftsbesætning så vidt muligt skulle undgå at udføre sådant arbejde om dagen – med særskilt honorering herfor.

Da udførelsen af særligt smudsige opgaver skulle være et sædvanligt led i natskibsassistenternes arbejde på skibene om natten, lægger jeg til grund, at det ikke var meningen, at natskibsassistenterne (ud over de nu 3 timers reduktion af deres månedsnorm for at udføre alt forefaldende arbejde om bord på skibene, herunder uden for deres fagområde) skulle have smudstillæg herfor i form af 50 procent overtid.

I modsat fald kunne konsekvensen være, at natskibsassistenternes sædvanlige arbejde, der som nævnt indebar udførelsen af smudsige opgaver af enhver karakter, ville udløse en betydelig mængde overtid – selvsagt afhængig af omfanget af de smudsige opgaver, der blev udført om natten.

Praksis

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at arbejdsgiver i et vist omfang gennem årene har været i tvivl om, hvorvidt natskibsassistenterne skulle have smudstillæg for at udføre særligt smudsige opgaver om natten, og at natskibsassistenterne i visse tilfælde har fået smudstillæg herfor. Mit samlede indtryk efter bevisførelsen er imidlertid, at praksis – i overensstemmelse med det ovenfor i afsnit 7.2 anførte – gennem årene har været den, at natskibsassistenterne på Kattegat (trods enkeltstående afvigelser) ikke har modtaget smudstillæg for udførelsen af de smudsige arbejdsopgaver, der er beskrevet i det nugældende protokollats punkt II, litra f.

Samlet konklusion

Sammenfattende finder jeg, at indklagede har ret i, at protokollatets punkt II, litra f, må forstås således, at bestemmelsen (trods den manglende regulering af spørgsmålet i selve ordlyden) ikke omfatter natskibsassistenter, der om natten udfører smudsige opgaver som nævnt i bestemmelsen.

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Det tilføjes, at jeg ikke finder anledning til at tage stilling til, om natskibsassistenterne efter protokollatet vedrørende Bornholm og praksis i tilknytning hertil har krav på at modtage smudstillæg, idet dette ikke har betydning for afgørelsen af, om natskibsassistenterne efter protokollatet vedrørende Kattegat har krav på smudstillæg.

Thi bestemmes

Indklagede, Færgerederierne for Molslinjen A/S, frifindes.

KENDELSE AF 5. MAJ 2023 I FAGLIG VOLDGIFT 2022-951 AFSAGT AF BØRGE DAHL

Dansk Metal mod Femern Belt Contractors I/S

Den faglige voldgiftsret

Der er til behandling af sagen etableret en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højeste-retspræsident Børge Dahl, som formand og opmand – på parternes fælles anmodning udpeget ved Arbejdsrettens brev af 4. juli 2022 – og følgende partsudpegede medlemmer: næstformand, forhandlingssekretær Palle Bisgaard, 3F Byggegruppen, og souschef Peter Faber, Dansk Metal, begge udpeget af klager, advokat Julie Flindt Rasmussen og advokat David Bar-Shalom, begge udpeget af indklagede.

Sagens genstand og parter

Sagen angår gyldighedsområdet for "Bat-overenskomsten Femern Bælt Byggeprojektet 2020 mellem Fehmarn Belt Contractors I/S og BAT-forbundene og 3F Transportgruppen" (i det følgende: BAT-overenskomsten).

Femern Bælt Byggeprojektet er Danmarks største infrastrukturprojekt. Der skal anlægges en 18 km lang sænketunnel mellem Danmark (Rødbyhavn) og Tyskland (Puttgarden) med 4- sporet motorvej og 2-sporet jernbane. Projektet omfatter anlæg af en arbejdshavn i Rødby-havn og en mindre arbejdshavn i Puttgarden, opførelse af en tunnelementfabrik, anlæg af et bygningsområde med bygninger til administration og bolig for tunnelarbejderne, udgravning af tunnelrende, anlæg af nye naturområder ved anvendelse af det udgravede havbunds-materiale, fabrikation og udlægning af tunnelementer, tildækning og indvendigt tunnelarbejde.

Overenskomsten er en virksomhedsoverenskomst. Den er på arbejdstagersiden indgået af en række fagforbund, hvis medlemmer er beskæftiget i bygge- og anlægssektoren, og som koordinerer fælles interesser på aftalte faglige områder, herunder store byggepladser, i et samvirke benævnt Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT-kartellet). De BAT-fagforbund, der er parter i overenskomsten, er: Fagligt Fælles Forbund (3F, Byggegruppen), Dansk Metal, Dansk El-Forbund og Blik & Rørarbejderforbundet. Part i overenskomsten er endvidere 3F Transportgruppen.

Overenskomsten er på arbejdsgiversiden indgået af Fehmarn Belt Contractors I/S (FBC), som er et interessentskab mellem to hollandske selskaber, Boskalis International B.V. (Boskalis) og Van Oord Dredging and Maritime Contractors B.V. (Van Oord). FBC er dannet med henblik på udførelse af en væsentlig del af arbejdet med anlæg af Femern Bælt Tunnellen.

FBC har med bygherren, Femern A/S, indgået aftale om etablering af den 18 km lange tunnelrende, som tunnelementerne skal sænkes ned i, ved udgravning i havbunden samt om anlæg af arbejdshavnene og af nyt land ved anvendelse af den udgravede havbund til landopfyld. Udgravning af tunnelrenden forudsætter anvendelse af særligt udstyr afhængig af kystnærhed og vanddybde, dvs. alt efter forholdene og opgaverne bl.a. pramme med rendegravere og skibe med gravemaskiner og sandsugere, slæbebåde og andre arbejdsfartøjer.

Det aftalte overenskomstgrundlag

BAT-overenskomsten

"Bat-overenskomsten Femern Bælt byggeprojekt 2020" indeholder i § 1 en bestemmelse om overenskomstens gyldighedsområde.

Ifølge § 1, stk. 1, gælder overenskomsten for "alt arbejde udført af Fehmarn Belt Contractors I/S ... ifm. havne og udgravning af tunnelforbindelsen inkl. drænings- og jordopfyldningsentreprise mellem Danmark og Tyskland ved Femern Bælt byggeprojektet". Det anføres i bestemmelsen, at projektet i det følgende i overenskomsten benævnes "TDR-projektet".

Overenskomsten er ifølge § 1, stk. 2, "gældende for alle beskæftigede indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde".

Overenskomsten omfatter ifølge § 1, stk. 3, "samme arbejdsmæssige gyldighedsområde som arbejdsmæssigt kan udføres af struktører og specialarbejdere (tillært arbejde), El-Forbundets fagområder, Blik- og Rørarbejderforbundets fagområder og Dansk Metals fagområder samt Transportgruppens fagområder".

Overenskomsten indeholder i § 1, stk. 5, følgende bestemmelse:

"Overenskomsten finder ikke anvendelse på for søfarendes (jf. Maritime Labour Convention, Artikel II, litra (f)) arbejde på søgående skibe, der sejler under fremmed flag. FBC vil, når de bliver bedt om det, fremlægge nødvendig dokumentation for løn- og ansættelsesvilkår. For søfarendes arbejde på dansk kontinentalsokkel skal dansk overenskomstniveau følges.

"Maritime Labour Convention (MLC), 2006, as amended", indeholder i artikel II, stk. 1, litra f, følgende angivelse: "seafarers means any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship to which this Convention applies".

Det hedder i øvrigt i MLC, artikel 2, bl.a.:

"2. Except as expressly provided otherwise, this Convention applies to all seafarers. 3. In the event of doubt as to whether any categories of persons are to be regarded as seafarers for the purpose of this Convention, the question shall be determined by the competent authority in each Member after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned with this question."

I bekendtgørelse nr. 722 af 8. juni 2017 om minimumsbeskyttelse af visse kategorier af personer på skibe er det i § 1 bestemt, at de i bilag 1 til bekendtgørelsen nævnte personer ikke anses som søfarende som defineret i lov om søfarendes ansættelsesforhold, lovbkg. nr. 73 af 17. januar 2014 som ændret ved lov nr. 740 af 1. juni 2015. Bilaget angår bl.a. følgende personer, når de ikke udfører arbejde om bord på et skib, som er af betydning for skibets drift i bred forstand: "offshore-specialister", herunder "Cable Trenchers".

Om løn er der i overenskomstens § 17 en bestemmelse med en mindstebetalingsats pr. time (i 2020 på 133,70 kr.). I § 1, stk. 4, er der samtidig en bestemmelse om, at lønnen ved timelønsarbejde ikke kan fastsættes lavere end fagets gennemsnitsløn.

Om "Underentreprenører, indlejede og vikarbureauer" er det i Overenskomstens § 3 bestemt, at de, "når de arbejder for eller i tilknytning til FBC's entrepriser ifm. TDR-projektet", er "forpligtet af denne overenskomst".

Efter § 4, stk. 6, skal fagforeningerne "for at sikre et godt samarbejde parterne imellem" have "fri adgang til byggepladsen, herunder når arbejdet foregår på vandet".

Overenskomstens § 62 indeholder "regler for behandling af faglig strid".

Det er i stk. 2 bestemt, at: "Såfremt der på en virksomhed inden for overenskomstens område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen". Der skal herefter afholdes mæglingsmøde, hvis en af parterne ønsker det, jf. stk. 5. Er organisationerne enige, kan der afholdes organisationsmøde, inden sagen videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, jf. stk. 10.

I Overenskomstens § 72 om forsøgsordninger hedder det: "Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser ..."

Lokal arbejdstidsaftale

Der er mellem FBC og 3F Lolland samt Dansk Metal indgået en lokal arbejdstidsaftale: "Forsøgsordning på en lokal arbejdstidsaftale for arbejde på "Søen" (Fetsy, Bolle VIII & Aarsleff 109), jf. BAT & FBC-overenskomst 2020, § 72".

Denne lokalaftale er i dens pkt. 13 betinget af, "at overenskomst mellem BAT og FBC er underskrevet".

Om anvendelsesområdet indeholder arbejdstidsaftalen følgende bestemmelse i pkt. 12: "12. Parterne er enige om, at arbejdet på Fetsy, Bolle VIII og Aarsleff 109 i forbindelse med udlægning af sten og entreprenørlignende arbejde, herunder vedligeholdelse/reparation af entreprenørmaskiner, entreprenørarbejde som normalt udføres på land, er omfattet af denne lokalaftale. Parterne vil have Søfartsstyrelsen og Arbejdstilsynet til at præcisere, hvilken lovgivning der er gældende for de øvrige ansatte/personalet på prammene (fx kaptajn, kok, skibsassistenter). ..."

Den centrale bestemmelse om arbejdstid findes i aftalens pkt. 2, hvorefter der arbejdes i følgende cyklus: 28 dage omfattende 12 arbejdsdage á 12 timer (hold 1 07.00-19.00, hold 2 19.00-07.00), 2 fridøgn, 12 arbejdsdage á 12 timer (hold 1 og hold 2 som nævnt), 2 fridøgn, herefter 28 dages arbejdsfri. Der må ikke udføres arbejde i de arbejdsfri perioder, herunder fridøgn. 2 timers spise- og hvilepauser er indeholdt i 12 timers betalt arbejdstid. Det hedder i bestemmelsen afslutningsvis, at den giver "I alt 336 timer 28 dages cyklus", og at: "Deckhands/skibsassistenter henvises til punkt 12".

Aftalen indeholder bestemmelser om aflønning. Det er i pkt. 1 angivet, at personlig løn aftales i henhold til BAT-overenskomsten og "er beregningsgrundlaget for denne aftale". Det er i pkt. 6, 1. og 2. pkt., angivet, at: "Der aftales et søtillæg på 35.00 kr. pr. time for alle præsterede arbejdstimer udført på prammene (12 timer pr. skift). Deckhands/skibsassistenter aftales søtillæg på 12.00 kr. pr. time."

Der er i aftalen endvidere bl.a. en bestemmelse i pkt. 8 om de lokale fagforeningsrepræsentanters "adgang til Platforme/Pramme".

Uoverensstemmelsen

Sagen angår det arbejde vedrørende Femern Bælt projektet, som udføres til søs på fartøjer af den indklagede virksomhed. Hovedspørgsmålet er, om BAT-overenskomsten omfatter betjening og pasning af disse fartøjers særlige maskineri, materiel og udstyr, som anvendes til udførelse af det arbejde, som den indklagede virksomhed skal præstere som led i udførelsen af projektet.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen har sin baggrund i en opstået uenighed mellem FBC og Dansk Metal, om arbejde ved anlæg af arbejdshavnen på projektet i Rødby Havn på fartøjerne "Simson" og "Odin" er omfattet af BAT-overenskomsten. De to fartøjer er såkaldte "dredgers", som ifølge websitet "MarineIn-sight" er fartøjer "fitted with a device(s) to scrap or suck the sediment deposition over a sea bed ..., a ship equipped with an excavation tool that is capable of weeding off depositions such as sand, gravel, sediments, etc. from the seabed". Dansk Metal havde over for FBC anmodet om pladsbesøg på de to fartøjer. FBC havde imidlertid afvist dette med den begrundelse, at arbejde på og fra de to fartøjer ikke var omfattet af BAT-overenskomsten.

Denne uoverensstemmelse blev af Dansk Metal indberettet til FH, som i brev af 28. juni 2021 anmodede Fehmarn Belt Contractors I/S om afholdelse af fællesmøde. Det hedder i brevet bl.a., at "Dansk Metal stiller krav om, at FBC skal anerkende, at arbejde på Odin og Simson er omfattet af overenskomsten".

Det fremgår af referat af fællesmødet den 18. august 2021, at enighed ikke kunne opnås, og at "Forbundet forbeholdt sig sin ret for sagens videreførelse i Arbejdsretten".

FH for Dansk Metal indgav den 20. september 2021 klageskrift til Arbejdsretten med følgende anerkendelsespåstand og bodspåstand:

"Indklagede, Fehmarn Belt Contractors I/S, skal anerkende, at arbejde, som er udført eller udføres fra fartøjerne "Simson" og "Odin" ved anlæg af havne mv. ved Femern Bælt Byggeprojekt og tilsvarende arbejde, omfattes af overenskomst mellem BAT-forbundene og Fehmarn Belt Contractors I/S.

Indklagede, Fehmarn Belt Contractors I/S, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod."

Klageskriftet til Arbejdsretten angår i første række forståelsen af overenskomsten.

Klager anfører i klageskriftet, at den omfatter alt arbejde udført af FBC i forbindelse med anlæg af havne og udgravning af tunnelforbindelse ved Femern Bælt Byggeprojekt.

Overenskomstens § 1, stk. 5, undtager kun arbejde, der udføres af medarbejdere, som alene har specifikke søfartsopgaver som kaptajn, skibsassistent og kok. Påstanden om bod støttes på et anbringende om brud på Overenskomstens § 4, stk. 6, om fagforeningens adgang til at besøge byggepladsen.

I svarskrift af 27. september 2021 nedlagde Fehmarn Belt Contractors I/S over for anerkendelsespåstanden påstand om henvisning til faglig voldgift og over for bodspåstanden påstand om frifindelse. Ifølge svarskriftet drejer sagen sig "i første omgang om fortolkning og forståelse af dækningsområdet i parternes overenskomst". Ifølge indklagede er der i det hele tale om arbejde, som efter § 1, stk. 5, falder uden for overenskomstens anvendelsesområde, da arbejdet er "arbejde på søgående skibe, der sejler under fremmed flag".

I replik af 29. oktober 2021 protesterede FH mod udsættelse på faglig voldgift. Sagen beroede ifølge FH på en bevismæssig vurdering af, om arbejdet på de to fartøjer havde karakter af arbejde i forbindelse med anlæg af havne og udgravning af tunnelforbindelse, som ikke nødvendiggjorde en fortolkning af Overenskomsten. Henset til arbejdstidsaftalens angivelse af dækningsområde kunne der ikke være reel tvivl om overenskomstens dækningsområde.

I duplik af 10. november 2021 anførte FBC, at der "er tale om en helt almindelig sag om forståelse af parternes overenskomst, som skal finde sin afgørelse ved faglig voldgift", og støttede bl.a. dette på, at "klageren – hvilket henset til parternes uenighed er korrekt – [har] valgt at indbringe sagen som et anerkendelsessøgsmål".

Arbejdsretten traf den 1. december 2021 afgørelse om at tage FBC's anmodning om henvisning af sagen til behandling ved faglig voldgift til følge og således udsætte sagen ved Arbejdsretten, sag nr. 2022-1006, på afgørelse ved faglig voldgift. Det hedder i afgørelsen:

"Retsformandens bemærkninger

Parterne er uenige om, hvorvidt arbejde, der udføres på fartøjerne "Odin" og "Simson" er omfattet af dækningsområdet for parternes overenskomst, Femern Bælt byggeprojektet 2020 mellem FBC og BAT-forbundene og 3F Transportgruppen (BAT-overenskomsten). Uenigheden angår forståelsen af undtagelsesbestemmelsen i BAT-overenskomstens § 1, stk. 5, hvorefter overenskomsten ikke finder anvendelse for søfarendes (jf. Maritime Labour Convention, Artikel II, litra (f)) arbejde på søgående skibe, der sejler under fremmed flag.

Forståelsen af § 1, stk. 5, må antages at have betydning for sagens afgørelse, og spørgsmålet om rækkevidden af bestemmelsen, og herunder begreberne "søfarendes arbejde" og "søgående skibe", kan ikke anses for utvivlsomt. Dette spørgsmål hører under faglig voldgift.

Spørgsmålet om rækkevidden af undtagelsesbestemmelsen i § 1, stk. 5, kan heller ikke anses for afklaret ved parternes aftale om en forsøgsordning på en lokal arbejdstidsaftale

for arbejde på "Søen", idet denne aftale kun angår arbejde på prammene "Fetsy", "Bolle VIII" og "Aarsleff 109".

Indklagedes anmodning om henvisning af sagen til behandling ved faglig voldgift tages herefter til følge."

Den 21. juni 2022 rettede FBC og BAT-kartellet i fællesskab henvendelse til formanden for Arbejdsretten om udpegning af opmand i sagen. I henvendelsen var sagen beskrevet som en sag om "uenighed om overenskomstdækningen på Odin og Simson". Det fremgår af henvendelsen, at FBC "er ... ved at overveje at anmode om et forberedende møde med opmanden for at drøfte det hensigtsmæssige i at udpege udvidet formandskab, ... da denne sag ... giver anledning til principielle overvejelser om ikke bare forståelsen af overenskomsten mellem parterne, men også den juridiske betydning af, at arbejdet bliver udført under international ret om søfarendes forhold, herunder den maritime konvention for søfarendes ansættelse ... Maritime Labour Convention".

På parternes fælles begæring blev undertegnede som nævnt ved Arbejdsrettens brev af 4. juli 2022 udpeget som opmand i sagen.

Til den herved etablerede faglige voldgiftsret er der af Dansk Metal indgivet klageskrift af 20. juni 2022 med gentagelse af anerkendelsespåstanden nedlagt for Arbejdsretten:

Indklagede, Fehmarn Belt Contractors I/S, skal anerkende, at arbejde, som er udført eller udføres fra fartøjerne "Simson" og "Odin" ved anlæg af havne mv. ved Femern Bælt Byggeprojekt og tilsvarende arbejde, omfattes af overenskomst mellem BAT-forbundene og Fehmarn Belt Contractors I/S.

Det fremgår af klageskriftet, at påstanden bl.a. støttes på et anbringende om, at Overenskomstens dækningsområdebestemmelse skal forstås i overensstemmelse med lokalaftalens pkt. 12.

FBC afgav svarskrift den 7. september 2022 med påstand om frifindelse. I svarskriftet anfører FBC, at påstanden i klageskriftet er alt for bred, uklar og upræcis, og at FBC allerede af den grund skal frifindes. Samtidig er der en opfordring til Dansk Metal til at præcisere påstanden, "så den bliver egnet til at tage til pådømmelse i lyset af overenskomstens indhold". Materielt er et hovedsynspunkt i svarskriftet, at det er "aftalt direkte i overenskomsten, at skibe underlagt Maritime Labour Convention ("MLC") ikke er omfattet af overenskomsten".

Processuelt indeholdt svarskriftet en anmodning om afholdelse af et forberedende møde til drøftelse bl.a. af udvidet formandskab til afklaring af overenskomstens § 1, stk. 5.

Den 27. september 2022 blev der afholdt et forberedende møde. På dette møde konstateredes en uenighed om fortolkningen af Maritime Labour Convention (MLC) – om konventionen omfatter alt arbejde om bord på de angivne fartøjer, eller der skal skelnes mellem arbejde relateret til fartøjet og arbejde relateret til anlæg af tunnelforbindelsen – og der blev aftalt en proces til forudgående afklaring heraf.

I e-mail af 21. november 2022 erklærede klager sig "enig i, at MLC finder anvendelse på de skibe, som arbejder på Femern-projektet, og de medarbejdere, der er forhyret på skibene, anses som søfarende efter MLC, under forudsætning af at deres flagstat har implementeret MLC, hvilket formentlig er udgangspunktet".

Efter klagers opfattelse forelå der herefter ikke en uenighed om fortolkning af MLC og derfor ikke noget behov for den aftalte proces til afklaring heraf. Klager anmodede om, at sagens forberedelse blev afsluttet med afgivelse af replik og duplik. Indklagede opfordrede til genoptagelse af de fagretlige forhandlinger om sagen.

Undertegnede opmand traf den 15. december 2022 afgørelse om fortsat forberedelse som begæret af klager. Efter klagers erklæring i e-mailen af 21. november 2022 sås der ikke mellem parterne at foreligge en uenighed om forståelsen af Maritime Labour

Convention af betydning for forståelsen af parternes overenskomst. Grundlaget for den aftalte proces med udskillelse til forhåndsafgørelse af spørgsmål om forståelse af Maritime Labour Convention var dermed faldet bort. Sagen skulle herefter berammes til hovedforhandling efter afsluttende forberedelse med afgivelse af replik og duplik.

Klager afgav herefter den 13. januar 2023 replik med følgende ændrede påstand: "Indklagede tilpligtes at anerkende, at alle medarbejdere, i forbindelse med udlægning af sten og entreprenørlignende arbejde, herunder vedligeholdelse/reparation af entreprenørmaskiner og entreprenørarbejde, som normalt udføres på land, er omfattet af overenskomsten."

Det anføres i replikken, at påstanden er ændret på baggrund af indklagedes opfordring i svarskriftet, og at påstanden nu anvender den tekst, som er anvendt i lokalaftalens beskrivelse af dækningsområdet, og som overenskomsten efter klagers opfattelse skal forstås i overensstemmelse med.

Det fremgår i øvrigt af replikken, at det efter klagers opfattelse er uden betydning for sagen, at "klager har erkendt, at arbejdet, der gøres gældende, er omfattet af overenskomsten, også er omfattet af MLC", idet: "Der eksisterer ikke i MLC eller i andre konventioner eller i lovgivningen i øvrigt et forbud mod, at det arbejde, der påstås dækket af overenskomsten, kan overenskomstdækkes."

I duplik af 8. februar 2023 nedlagde FBC principalt følgende påstand:

"Sagen hjemvises til fornyet fagretlig behandling efter overenskomstens bestemmelser, idet klager skal anerkende, at den i replik af 13. januar 2023 nedlagte påstand skal behandles fagretligt efter overenskomstens bestemmelser forud for evt. behandling ved faglig voldgift."

Til støtte for denne påstand anførte FBC, at grundlaget for henvisningen til faglig voldgift var bortfaldet. FBC byggede dette på en forståelse af det, som Dansk Metal havde anført i den foran gengivne e-mail af 21. november 2022, som udtryk for, at parterne var "enige om forståelsen af overenskomstens § 1, stk. 5". Med den nye påstand havde sagen efter FBC's opfattelse fået en helt anden genstand, Dansk Metal ønskede nu "den faglige voldgifts stillingtagen til noget helt andet end det, som sagen oprindeligt er indbragt for Arbejdsretten som". Den nu nedlagte påstand "angår en forståelse af overenskomsten, som ikke forud for påstandens nedlæggelse for faglig voldgift har været genstand for fagretlig behandling mellem parterne". Det fulgte derfor af overenskomstens § 62, at der skulle ske henvisning til fornyet lokal behandling.

I processkrift af 16. februar 2023 påstod Dansk Metal sagen fremmet for den faglige voldgiftsret. Den ændrede påstand "indeholder samme stillingtagen til det, som indklagede har gjort gældende i Arbejdsretten, nemlig overenskomstens dækningsområde". Indklagedes duplik ses derfor ikke som andet end en forhaling af sagen."

I e-mail af 22. februar 2023 fastholdt FCB bl.a., at sagen med den ændrede påstand fuldstændig havde ændret karakter, og anførte i øvrigt, at påstanden var alt for bredt og uspecifikt formuleret og "ikke medvirker til konkret at afgrænse det arbejde, som parterne evt. er uenige om, hvorvidt det er omfattet af overenskomsten eller ej".

I e-mail af 23. februar 2023 anførte Dansk Metal bl.a., at sagen "har stadig samme formål og omfang som tidligere". Det forhold, at MLC er gældende, medfører ikke, da det er undtagelsesbestemmelse, at fartøjerne, herunder fartøjer, hvor der bliver udført entreprenørlignende arbejde, ikke er omfattet af overenskomstens § 1, stk. 1.

I e-mail af 24. februar 2023 anførte indklagede herefter:

"Det, klageren anfører om sagens genstand i forhold til påstandene, er ikke korrekt. Sagen er anlagt som en sag om brud på overenskomsten – selv om der for Arbejdsretten blev indtalt en anerkendelsespåstand – fordi forbundet blev nægtet adgang til de to konkrete fartøjer, Odin og Simson.

Nu er der en helt generel og omfattende påstand, som, hvis klageren får medhold, kan have en betydelig indvirkning på spørgsmål om overenskomstens efterlevelse, herunder i forhold til evt. krav om efterbetaling m.m., i det omfang forbundene herefter måtte finde grundlag for at rejse sådanne sager.

Det er præcis disse forhold, som den forudgående fagretlige behandling skal give parterne lejlighed til at drøfte, så overenskomstparterne kan få drøftet og evt. løst så mange af de problemstillinger, der kan opstå på ryggen af en konkret problemstilling, som muligt.

Af den reviderede påstand fremgår det tydeligt, at spørgsmålet i sagen ikke længere er, om forbundet skulle have adgang til de to fartøjer, men er en helt generel påstand om noget arbejde, som efter forbundets påstand skal være omfattet af overenskomsten, og som ikke er nærmere afgrænset.

Indklagede fastholder, at det efter det samlede formål med de fagretlige regler er således, at sagen herefter bør hjemvises til fornyet fagretlig behandling, inden en voldgiftsret bliver anmodet om at tage stilling til spørgsmålet.

I øvrigt har indklagede vanskeligt ved at se, hvorfor det skulle kunne forhale sagen, da klageren blot kan indkalde til lokale forhandlinger og herefter begære sagen videreført til faglig voldgift, hvor personkredsen kan være den samme."

Den 8. marts 2023 traf undertegnede opmand afgørelse om ikke at tage indklagedes begæring om hjemvisning til fornyet lokalforhandling til følge og om, at sagen skulle færdigforberedes og berammes til hovedforhandling. Det hedder i begrundelsen bl.a.:

"Af sagsforløbet fremgår, at parterne under hele forløbet har været uenige om, hvorledes bestemmelserne om anvendelsesområdet for Bat-overenskomsten Femern Bælt byggeprojektet 2020 skal forstås. Det fremgår endvidere, at uenigheden navnlig angår arbejde på de særlige fartøjer, som benyttes i projektet ved anlæg af havne mv. til udlægning af sten mv. Sagen har fra videreførelse fra det lokale niveau ikke kun handlet om adgang til to navngivne fartøjer, Simson og Odin, men om overenskomstens dækning af arbejde, som det på disse fartøjer udførte. Klagers hovedsynspunkt, som undervejs har fået forskellige sproglige udformninger i påstande og anbringender, ligesom klager undervejs har fremført forskelligt andet til understøttelse af hovedsynspunktet, har under hele forløbet været, at arbejde, som udføres af de medarbejdere, som på disse særlige fartøjer er beskæftiget med anlægsarbejdet ved betjening og pasning af det hertil indrettede materiel, er omfattet af overenskomsten, mens indklagedes hovedsynspunkt er, at det er aftalt i overenskomstens § 1, stk. 5, at arbejde på fartøjer omfattet af Maritime Labour Convention ikke er omfattet af overenskomsten.

Det er på denne baggrund opmandens opfattelse, at klagers ændring af anerkendelsespåstandens formulering ikke indebærer en ændring af fortolkningstvisten, som kan begrunde, at indklagede kan få medhold i påstanden om hjemvisning til fornyet lokalforhandling.

Hertil kommer, at det er en følge af karakteren af en generel fortolkningstvist om en overenskomsts anvendelsesområde, at afgørelse af en sådan uenighed har betydning generelt og ikke blot for afgørelsen af en underliggende konkret overenskomststrid, som har udløst den generelle fortolkningsuenighed.

Det bemærkes endvidere, at indklagede ved sagens indbringelse for Arbejdsretten med en anerkendelsespåstand vedrørende overenskomstens anvendelsesområde af generel betydning for fastlæggelsen heraf og ikke blot for afgørelsen af, om der ved nægtelse af adgang til to fartøjer var sket overenskomstbrud, ikke påstod hjemvisning til fornyet lokalforhandling, men henvisning til faglig voldgift.

Efter det anførte er der ikke grundlag for at tage indklagedes påstand om fornyet lokalforhandling til følge.

Det bemærkes, at der ikke hermed er taget stilling til sagen i øvrigt, heller ikke anerkendelsespåstandens formulering og det herom anførte."

Sagen er herefter blevet færdigforberedt med indklagedes indgivelse af afsluttende processkrift af 30. marts 2023 indeholdende en selvstændig påstand og klagers indgivelse af processkrift herom den 24. april 2023.

Sagen er hovedforhandlet den 27. april 2023. Under forhandlingen er der afgivet forklaring af:

- ▶ A, forhandlingssekretær, 3F Byggegruppen,
- ▶ B, næstformand, forhandlingssekretær, 3F Transportgruppen,
- ▶ C, faglig sekretær, Femern-projektet, Dansk Metal,
- ▶ D, faglig konsulent, Femern-projektet, BAT-kartellet,
- ▶ E, formand, Metal Maritime afdeling,
- ▶ F, HR Director, Boskalis, FCB,
- ▶ G, Project HR Manager, Van Oord, FCB,
- ▶ H, Project Director, Boskalis, FCB,
- ▶ J, Project Director, Boskalis, FCB,
- ▶ K, Finance & HR Manager, Van Oord, FCB.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse med en begrundelse for afgørelsen uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

Påstande

Klager, Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at indklagede, Fehmarn Belt Contractors I/S (FBC), skal "anerkende, at alle medarbejdere, i forbindelse med udlægning af sten og entreprenørlignende arbejde, herunder vedligeholdelse/reparation af entreprenørmaskiner og entreprenørarbejde som normalt udføres på land, er omfattet af overenskomsten".

Indklagede, Fehmarn Belt Contractors I/S, har over for denne påstand påstået frifindelse.

Indklagede har endvidere nedlagt selvstændig påstand om, at klager skal "anerkende at arbejde udført ombord på MLC regulerede søgående fartøjer alene er omfattet af overenskomsten, i det omfang medarbejderne, der udfører arbejdet, anvender, reparerer eller vedligeholder maskiner, som også bliver brugt i land".

Klager har over for indklagedes selvstændige påstand påstået frifindelse.

Overenskomst- og arbejdstidsaftaleforhandlingsforløbet

Samtidig indgåelse af overenskomst og arbejdstidsaftale

Den lokale arbejdstidsaftale er indgået den 28. september 2020 kort tid efter midnat.

Den er for FBC underskrevet af H, G og J, og for fagforeningerne af L, 3F Lolland, og C, Dansk Metal.

BAT-overenskomsten er dateret den 1. juni 2020. Det ligger efter de afgivne forklaringer da også klart, at forhandlingerne om overenskomsten blev afsluttet i maj måned 2020, og at overenskomstens indhold den 1. juni 2020 var klar til at blive accepteret af begge parter.

For FBC var det imidlertid helt afgørende, at de kunne arbejde efter deres sædvanlige arbejdstidsmønster. FBC gjorde det derfor helt klart for fagforeningsrepræsentanterne, at de ikke ville skrive under på overenskomsten, uden at de var blevet enige om en arbejdstidsaftale ("not the one without the other"). Indgåelse af overenskomsten var således fra FBC's side betinget af, at der blev indgået en arbejdstidsaftale. Omvendt gjorde fagforeningerne det klart, at arbejdstidsaftalen skulle indgås i henhold til overenskomsten – en sådan aftale skal forhandles af de lokale, som skal forvalte den, og derfor skal overenskomsten som ramme for de lokale forhandlinger være på plads

først. For fagforeningerne var en arbejdstidsaftale således betinget af, at overenskomsten blev indgået.

Løsningen på dette dilemma blev samtidig indgåelse af overenskomst og arbejdstidsaftale. Arbejdstidsaftalen blev indgået i henhold til overenskomsten med hjemmel i dennes § 72 og betinget af, at overenskomsten blev underskrevet. Overenskomsten blev underskrevet om morgenen den 28. september 2020, efter at arbejdstidsaftalen var faldet på plads om natten.

Overenskomsten er for fagforbundene bl.a. underskrevet af A, Fagligt Fælles Forbund (Byggegruppen), B, 3F Transportgruppen, C, Dansk Metal, og M, 3F Lolland. For FCB er den bl.a. underskrevet af J.

Oplysninger og forklaringer om overenskomstforhandlingsforløbet

A, der var forhandlingsleder for BAT-siden, har forklaret, at det var ham, som skrev overenskomsten. Det gjorde han ved at sammenskrive overenskomster fra de forskellige BAT-områder. Det var nødvendigt at gå efter højeste fællesnævner, så de ikke kom til at begå brud på de eksisterende overenskomster ved at aftale ringere vilkår. FCB var indforstået med den præmis.

A og de øvrige BAT-repræsentanter har samstemmende forklaret, at FCB under forhandlingerne orienterede dem om, hvilket arbejde FCB skulle udføre på projektet. BAT-siden var usikre på, hvor den tyske fagbevægelse stod, så for dem var det afgørende, at alt arbejde, som FCB skulle udføre på projektet, herunder udgravningen af hele renden, blev omfattet af overenskomsten, og det var ikke noget, de blev sagt imod på. Tværtimod fik de forevist billeder af forskellige arbejdsfartøjer og forklaret, hvad de lavede, og det blev udtrykkeligt aftalt, at overenskomsten dækkede "alt arbejde", og at fagforeningerne havde fri adgang til pladsen, også når arbejdet foregik på vandet. De ville aldrig have accepteret en overenskomst, som undtog arbejde på projektet på vandet. Der var ikke på noget tidspunkt i forløbet nogen fra FCB, som nævnte, at arbejde på vandet ikke var omfattet. Der var heller ikke på noget tidspunkt nogen drøftelse af, om det materiel, der blev anvendt på fartøjerne, var løst eller fast, endsige at dette skulle have betydning, eller drøftelse af, at fartøjernes flag havde betydning.

FCB's medarbejdere har samstemmende forklaret, at de under forhandlingerne om overenskomsten som en selvfølge er gået ud fra, at deres "crew" på fartøjerne faldt uden for, hvad overenskomsten skulle omfatte. Alle om bord er søfarende ("seafarer"), ligegyldigt hvad de laver. Overenskomsten skulle efter deres opfattelse dække "people in construction work" – der er en klar distinktion mellem arbejde på land og på vand. Overenskomsten skulle dække arbejde på land. F har forklaret det på den måde, at for dem er mandskab på fartøjerne en fast enhed, ikke et "construction crew", men et "marine crew", som er underkastet særlige aftaler og vilkår for maritimt arbejde og derfor ikke skulle omfattes af overenskomsten, som skulle gælde for entreprenørarbejde, og også forklaret, at han ikke husker, at det var noget, som blev drøftet eller sagt til fagforeningerne under forhandlingerne.

Det kan efter overenskomstforhandlingsdeltagernes samstemmende forklaringer lægges til grund, at FCB-repræsentanter under forhandlingsforløbet over for repræsentanterne for fagforeningerne har gennemgået – som det hedder i et internt referat af overenskomstforhandlingerne den 26. maj 2020 udarbejdet af FCB – "de faktiske omstændigheder omkring arbejdets udførelse – både på land og på vand og bemandings-behovet i perioden". Det kan i den forbindelse også lægges til grund, at FCB har vist fagforeningsrepræsentanter en PowerPoint-præsentation med billeder af en lang række forskellige typer af fartøjer, som skulle anvendes til det arbejde, som FCB skulle udføre, herunder "flattop barge with spuds", "mooring pontoon", "grab dredger", "dredge barge" og "backhoe dredger", og efterfølgende sendt præsentationen til repræsentanterne for fagforeningerne. Af FCB's interne referat fra mødet den 26. maj 2020 fremgår i øvrigt bl.a., at fagforeningsrepræsentanterne havde fokus på "blue-collar arbejdere", at "for os er betegnelsen for medarbejderne ligegyldig – det handler om, hvem der bruger hænderne", mens FCB udtalte, at de opfattede medarbejdergrupper som "crew" og ikke havde "traditionelle" arbejdere, "da vi opererer maritimt – det

arbejde, der foregår på land, er kun supplerende arbejde til det egentlige arbejde, der foregår på vand". I referatet hedder det under punktet "G forklarer kort om de faktiske omstændigheder omkring arbejdets udførelse – både på land og på vand og bemandingsbehovet i perioden" bl.a.:

"BAT: Det arbejde, der foregår bl.a. på prammen med gravemaskiner m.v., er at betragte som blue-collar arbejde og inden for BAT's dækningsområde.

N [Forhandlingsleder for FCB]: Ikke uenighed herom."

I overensstemmelse med A's forklaring om tilkomsten af overenskomstens § 1, stk. 5, om "søfarendes arbejde", som ikke er imødegået, lægges det til grund, at han ret sent i forhandlingsforløbet om overenskomsten af FBC fik at vide, at projektet ville blive tilført granit, som 8 skibe skulle sejle til Danmark fra Norge. Han var usikker på, hvad det kunne give anledning til af overvejelser i forhold til overenskomsten. Han inddrog derfor 3F Transport ved B. Denne fremkom med forslag til indsættelse af nyt stykke i § 1, som indgik med følgende tekst i parternes 8. udkast til overenskomsten:

Overenskomsten finder ikke anvendelse for søfarendes (jf. Maritime Labour Convention, Artikel II, litra (f)), arbejde på søgående skibe, der sejler under fremmed flag.

Disse søfarende overenskomstdækkes ved ITF anerkendt overenskomst. For søfarendes arbejde på dansk kontinentalsokkel skal dansk overenskomstniveau iagttages.

Af FBC's interne referat fra overenskomstforhandlinger den 26. maj 2020 fremgår, at dette forslag til § 1, stk. 5, blev drøftet, og at FBC ikke havde problemer med MLC, men ikke ville have en aftale med ITF. Det hedder i referatet bl.a.:

"FBC: Vi accepterer ikke en ITF-reference – det vil åbne op for problemer i hele organisationen. Vi kan skrive MLC referencen og aftalen om transparens. Kan vi ikke opnå enighed, må vi slette afsnittet."

B har forklaret, at tanken med bestemmelsen var, at den skulle tage højde for de søfolk, der sejlede granit fra Norge. Ved søfarende forstås i Danmark og ITF-overenskomster fire grupper: skibsofficerer, maskinister, messefolk og dæksfolk/matros; man skal arbejde med skibets navigation og drift. Da han kom ind i forhandlingerne, var der allerede enighed om, at entreprenørarbejde på vand var dækket af overenskomsten, som den lå – det var baggrunden for drøftelsen af de fire grupper af søfolk.

E har forklaret, at Maritime Labour Convention i artikel 2, stk. 3, overlader det til det enkelte land at bestemme, hvorledes søfolk skal defineres, og at Danmark har valgt den klassiske afgrænsning, hvorefter det afgørende er, at den pågældende gør skibstjeneste om bord på et skib til søs. E har yderligere forklaret, at de særlige begrænsninger vedrørende kollektive overenskomster i § 10, stk. 2 og 3, i lov om Dansk Internationalt Skibsregister efter lovens § 3, stk. 3, ikke finder anvendelse for skibe, der udfører aktiviteter på dansk søterritorium eller dansk kontinentalsokkel-område.

Kontraktforhandlingsdeltagerne fra FBC har forklaret, at "søfarende" først kom ind i forhandlingerne til allersidst, da 3F Transport kom til. FBC så første del af forslaget til § 1, stk. 5, som en bekræftelse af, at deres mandskaber på fartøjerne ikke var omfattet af overenskomsten. Alle, der arbejder på et skib, er omfattet af MLC. Når søfarendes arbejde undtages, så er betjening af "marine equipment" undtaget. FBC's position var, at § 1, stk. 5, kunne slettes fuldstændig, så var overenskomsten, som den hele tiden havde været.

Oplysninger og forklaringer om arbejdstidsaftaleforhandlingsforløbet

Om arbejdstidsaftalen har parterne samstemmende forklaret, at det, der blev aftalt, var en generel ordning for det arbejde, som skulle foregå på og fra fartøjer på vand, og ikke blot en aftale vedrørende de tre fartøjer, som er nævnt i aftalen, og at aftalen har fungeret som en generel ordning for de omkring 60 fartøjer, som har været indsat i projektet.

C var pennefører på arbejdstidsaftalen. Han har forklaret, at pkt. 12, 1. pkt., kom ind i aftalen under de afsluttende forhandlinger søndag den 27. september 2020. FBC var nervøse for, at overenskomsten skulle komme til at gælde for søfolk/crew. Det var også på foranledning af FBC, at bestemmelsen om søtillæg i pkt. 6 kom til at omfatte deckhands/skibsassistenter. Det var ham, der lavede oplægget til pkt. 12, 1. pkt. Han brugte udtrykket "entreprenørlignende arbejde" for at rumme alt vedrørende tunnelprojektet og få alt med fra overenskomstens § 1, stk. 1. Der er i formuleringen en klar opdeling mellem dem, der skal udgrave tunnelen, og dem, der skal sejle. FBC's bekymring gik på 2. pkt., kaptajn, kok, skibsassistenter. Der var ingen snak om MLC, fikseret/ikke-fikseret maskineri, det dukkede først op i 2021. Forinden var de på 14 dages-møder med FBC blevet orienteret om, hvor langt FBC var med arbejdet, ikke bare på land, men også med tunneludgravningen, ligesom de havde været ude på nogle af fartøjerne. FBC var helt enig i, at rendeudgravning, og hvad der ellers skulle laves ude på vandet, var omfattet.

H har forklaret, at udtrykket "entreprenørlignende arbejde" i arbejdstidsaftalens pkt. 12, 1. pkt., gør det klart, at arbejdstidsaftalen gælder for arbejde med materiel, som normalt bruges på land, som der udtrykkeligt står i bestemmelsen. Uden den bestemmelse ville også dette arbejde være undtaget i overenskomstens § 1, stk. 5. Det er en undtagelse til en undtagelse. J har forklaret på linje hermed. G har forklaret, at arbejdstidsaftalens pkt. 12, 1. pkt., ikke, som han husker det, klargør overenskomstens § 1, stk. 5.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har navnlig anført, at afgørende i sagen er, at overenskomstens § 1, stk. 1, udtrykkeligt angiver, at den omfatter "alt arbejde", som FBC skal udføre på Femern Bælt projektet. På projektet er der to hovedentreprenører, FLC og FBC. FLC står for det landbaserede arbejde på projektet. FBC står for det vandbaserede arbejde, udgravning af den 18 km lange tunnel og anlæg af to havne samt anlæg af nyt land. Det er dette vandbaserede arbejde, som efter ordlyden er overenskomstdækket, og som det har været meningen at overenskomstdække. FBC præsenterede under forhandlingerne BAT for de fartøjer, der ville blive brugt, og forklarede, hvordan arbejdet ville blive udført. Overenskomsten giver ingen mening, hvis arbejde på fartøjerne ikke er omfattet. Overenskomstens § 1, stk. 5, er ikke indsat, fordi den bestemmelse var af betydning for FBC – for FBC havde ingen problemer med, at forslaget til bestemmelsen blev slettet. Den blev indsat på forslag 3F Transport med baggrund i skibstransport af sten fra Norge til havneanlæg i Rødby og skal forstås som alene omfattende søfarende i traditionel forstand. Dem, der arbejder med entreprenørarbejde på fartøjerne, er ikke søfolk i bestemmelsens forstand.

Overenskomsten har samme dækningsområde som arbejdstidsaftalen – udtrykket "entreprenørlignende arbejde" er valgt for at være sikker på at ramme bredt nok. Der sondres klart mellem dette arbejde og det arbejde, der udføres af de traditionelle søfolk. Det var aldrig en del af forhandlingerne, at alle og alt arbejde på fartøjerne ikke skulle være omfattet af overenskomsten. Der var heller ikke drøftelse af, at kun arbejde fra og vedrørende løst anbragt materiel på fartøjerne skulle være omfattet – det er først noget, FBC er kommet op med efterfølgende, og det er ikke noget, som BAT har anerkendt.

Klagers påstand er affattet i overensstemmelse med formuleringen i arbejdstidsaftalen. Det bestrides, at den er for generel eller ubestemt. Den er udtryk for, at overenskomsten skal forstås i overensstemmelse med parternes arbejdstidsaftale.

Indklagede har navnlig anført, at fagforbundene aldrig har haft og heller ikke har kunnet have en berettiget forventning om at overenskomstdække arbejde på vand. BAT-forbundenes faglige område er entreprenørarbejde på land. De organiserer ikke søfarende. Søfarende omfatter dem, der arbejder på dækket af et skib, også når dæksarbejdet består i maskinbetjening. BAT-forbundene ville i øvrigt ikke kunne konflikte sig til en overenskomst for arbejde på fartøjerne, jf. lov om Danmarks Internationale Skibsregister § 10, stk. 2 og 3, og Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2011 i sag AR2011.0351. Der kan ikke opereres globalt med skibe på den måde, at de i Danmark skal være underkastet særlige vilkår. Det er den selvfølgelig baggrund for overenskomstforhandlingerne og FBC's selvfølgelig forudsætning for overenskomstforhandlingerne, hvad BAT-forbundene helt klart måtte være bekendt

med. Overenskomstens § 1, stk. 1, omfatter derfor ikke arbejde på søen. Det betyder ikke, at overenskomsten er tømt for indhold. BAT-forbundenes fokus var det, de kender til, nemlig landarbejde. FBC har adskillige danske underentreprenører til arbejde på land – med kædeansvar for FBC for bl.a. aflønning, som ikke må være under branchens gennemsnitsløn, hvilket netop er en del af det kompromis, som overenskomsten er udtryk for. Det var fagforbundene, som kom med § 1, stk. 5, som FBC var helt med på at slette, fordi det allerede fulgte af § 1, stk. 1. Arbejdstidsaftalen er en forsøgsordning, som fraviger overenskomsten. Det bestrides ikke, at den gælder for alle fartøjer, som arbejder på projektet. Arbejdstidsaftalen pkt. 12 fraviger overenskomsten – er en undtagelse til undtagelsen i overenskomstens § 1, stk. 5. Arbejdstidsaftalen omfatter "entreprenørarbejde som normalt udføres på land", dvs. det arbejde, der udføres med anvendelse af løst anbragte gravemaskiner og andet løst anbragt materiel på pramme eller andre fartøjer. Arbejdstidsaftalen var gennembrudt, som skulle til for at få overenskomsten på plads. Indklagedes påstand er udtryk for den praksis, som har været fulgt mellem parterne. Klagers påstand er alt for bred og upræcist formuleret og ikke egnet til at indgå i overenskomsten som en del af denne. "Alle medarbejdere", hvad er det? Udsagnet "i forbindelse med" omfatter også kaptajnen. Klagers påstand er i øvrigt i realiteten blot en gentagelse af pkt. 12 i arbejdstidsaftalen, som imidlertid ikke indeholder de nuancer, som parternes praksis er udtryk for, og som er afspejlet i indklagedes selvstændige påstand.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, hvad parterne har aftalt som anvendelsesområde for BAT-overenskomsten, som er en virksomhedsoverenskomst vedrørende Femern Bælt byggeprojektet indgået med den virksomhed, som er hovedentreprenør på det arbejde, som i det væsentlige skal udføres til søs. Efter ordlyden af overenskomstens § 1, stk. 1, gælder den for "alt arbejde udført af Fehmarn Belt Contractors I/S ... ifm. havne og udgravning af tunnelforbindelsen". Efter ordlyden omfatter overenskomsten således alt arbejde, som FBC skal udføre på projektet, herunder anlæg af havne og udgravning af den 18 km lange tunnelrende mellem Danmark og Tyskland. Der er intet i ordlyden, som kan danne holdepunkt for en forståelse, hvorefter arbejde på fartøjer til udførelse af projektet ikke er omfattet af overenskomsten. Der er heller ikke noget i ordlyden, som kan danne holdepunkt for, at det skulle gøre en forskel, om arbejdet foregår på eller fra en pram eller et søgående skib, eller om arbejdet med f.eks. udgravning, stenlægning eller jordpåfyldning udføres ved anvendelse af maskineri eller materiel, som er løst anbragt på et fartøj eller udgør en fast del af fartøjet.

En forståelse af overenskomstens § 1, stk. 1, i overensstemmelse med ordlyden understøttes af, at det i overenskomsten § 1, stk. 3, er angivet, at overenskomsten omfatter samme arbejdsmæssige gyldighedsområde, som arbejdsmæssigt kan udføres de deltagende BATfagforbunds fagområder. Udgravning af tunnelrende, anlæg af havn og jordopfyldning er entreprenørarbejde, selv om det sker på havbund og ikke på landjord, og anbringelse og indretning af entreprenørredskaberne tilpasses dette forhold.

En forståelse af § 1, stk. 1, i overensstemmelse med ordlyden understøttes også af, at det i overenskomstens § 1, stk. 2, er angivet, at overenskomsten er gældende for alle beskæftigede medarbejdere inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Det er hermed tydeliggjort, at det afgørende er arten af det arbejde, der udføres, ikke hvem der udfører det, og hvad de måtte have af stillingsbetegnelse eller være ansat som.

En forståelse af § 1, stk. 1, i overensstemmelse med ordlyden understøttes endvidere af, at FBC under forhandlingerne viste fagforeningernes repræsentanter billeder af forskellige fartøjstyper, der ville blive anvendt, og gennemgik, hvilke arbejdsopgaver på projektet de forskellige fartøjer kunne udføre, og hvordan bemanningen på projektet ville være. En sådan præsentation tjener ikke rigtig noget formål under en overenskomstforhandling, hvis meningen ikke er, at det præsenterede arbejde skal være omfattet af overenskomsten.

Det kan ikke føre til en anden forståelse, at det for FBC angiveligt var en selvfølgelig forudsætning, at fartøjerne og arbejde på vand faldt uden for, hvad der blev

forhandlet overenskomst om. Arbejdet har karakter af entreprenøranlægsarbejde, og fagforeningerne har med føje kunnet opfatte det som sådant. Der har hverken efter arbejdets art eller efter international og national regulering af sømandsarbejde været anledning for BAT-forbundene til at anse det for forudsat af FBC, at fartøjer og arbejde på vand på projektet faldt uden for overenskomsten. Det gælder så meget mere, som der er tale om en virksomhedsoverenskomst, hvis formål må anses for at have været at dække netop det entreprenøranlægsarbejde, som FBC havde påtaget sig at udføre på projektet og skulle i gang med. FBC's synspunkt, at § 1, stk. 1, ikke omfatter fartøjerne og arbejde på vand, indebærer en så væsentlig indskrænkning i forhold til ordlyden af bestemmelsen og hele formålet med bestemmelsen og overenskomsten, at det ikke ud fra et forudsætnings synspunkt kan indfortolkes i bestemmelsen. En forståelse som hævdet af FBC, hvorefter det implicit skulle ligge i overenskomstens § 1, stk. 1, at den ikke omfatter fartøjerne og arbejde på vand, ville indebære en så væsentlig indsnævring af det arbejde, som overenskomsten efter ordlyden omfatter, at det som hævdet af klager nærmer sig det meningsløse. Efter bevisførelsen må det da også lægges til grund, at FBC ikke gjorde noget for at oplyse fagforeningerne om, at FBC tilsigtede et sådant resultat. Tværtimod var det af afgørende betydning for FBC med fagforeningerne at få en arbejdstidsaftale, som ville gælde for skibene og arbejde på vandet.

Det anvendelsesområde, som er fastlagt i overenskomstens § 1, stk. 1, kan ikke anses for ændret med indsættelsen af § 1, stk. 5. Indsættelsen skete på foranledning af BAT-forbundene og 3F Transportgruppen, som organiserer sømænd, efter BAT-forbundenes inddragelse af 3F Transportgruppen i overenskomstforhandlingerne. Efter ordlyden af § 1, stk. 5, angår bestemmelsen "søfarendes arbejde på søgående skibe", hvilket efter ordlyden naturligt må forstås som sømandsarbejde relateret til fartøjets funktion som skib og hermed forbundet servicearbejde. Efter ordlyden er § 1, stk. 5, således ikke en bestemmelse vedrørende det arbejde, som er omfattet af § 1, stk. 1, men en bestemmelse, som indeholder en afgrænsning i forhold til dette arbejde, og som samtidig – hvilket efter bevisførelsen må anses for dens egentlige formål – indeholder krav til niveau og dokumentation vedrørende løn- og arbejdsvilkår for dette arbejde. Den indeholder ikke en undtagelse til § 1, stk. 1, men supplerer denne bestemmelse. Det er på den baggrund ikke overraskende, at FBC gerne kunne undvære § 1, stk. 5. Efter bevisførelsen er der derimod ikke fornødent belæg for den opfattelse, at meningen med § 1, stk. 5, skulle have været at undtage fartøjer og arbejde på vand. § 1, stk. 5, må forstås i overensstemmelse med ordlyden som en bestemmelse vedrørende søfarendes arbejde på søgående skibe, dvs. sømandsarbejde relateret til fartøjets funktion som skib og hermed forbundet servicearbejde.

Arbejdstidsaftalen understøtter en forståelse af overenskomstens bestemmelse af gyldighedsområde i overenskomstens § 1 i overensstemmelse med bestemmelsens ordlyd. Arbejdstidsaftalen er en lokalt aftalt ordning indgået i henhold til overenskomstens § 72. Det er en aftale om fravigelse af overenskomstens bestemmelser om arbejdstid. Der er ikke i ordlyden eller bevisførelsen noget holdepunkt for, at meningen skulle have været et andet anvendelsesområde end overenskomstens. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at aftalen er skrevet ud fra de tre fartøjer, som da var indsat på projektet, men parterne er enige om, at aftalen og de aftalte arbejdstidsregler mv. skulle finde anvendelse på alle fartøjer, som ville blive anvendt i projektet, hvad da også har været tilfældet. Det kan derfor ikke tillægges afgørende betydning, hvorledes arbejdet omfattet af lokalaftalen er beskrevet på baggrund af de tre navngivne fartøjer. Aftalen var ment til at skulle rumme og har i parternes efterfølgende praksis omfattet alle fartøjer. Der ligger derfor ikke nogen begrænsning i, at der med baggrund i de tre nævnte fartøjer udtrykkeligt er nævnt "udlægning af sten" eller "entreprenørarbejde, som normalt udføres på land". Det overordnede udtryk "entreprenørlignende arbejde" sammenholdt med differentieringen af søtillæg for sådant arbejde og søtillæg til "deckhands/skibsassistenter" viser, at ikke blot vedtagelsen af overenskomsten og arbejdstidsaftalen var betinget af hinanden, men at differentieringen mellem anlægsentreprenørarbejde og sømandsarbejde er indbyrdes overensstemmende.

Bevisførelsen giver ikke grundlag for at fastslå, at overenskomstparterne efterfølgende skulle have udvist en adfærd, som understøtter den forståelse, som FBC hævder.

Det følger af det anførte, at overenskomstens § 1, stk. 1, skal forstås i overensstemmelse med ordlyden som omfattende alt det entreprenørarbejde, som FBC udfører på anlægsprojektet, at denne bestemmelse i overenskomstens § 1, stk. 5, er suppleret med en bestemmelse vedrørende sømandsarbejde, og at arbejdstidsaftalen har samme anvendelsesområde som overenskomsten.

Det følger af det anførte, at der skal gives klager medhold i uoverensstemmelsen om forståelsen af BAT-overenskomsten. Arbejde på de fartøjer, som anvendes af FBC på Femern Bælt projektet, er omfattet af BAT-overenskomsten, når det består i betjening eller pasning af de særlige entreprenørmaskiner, som anvendes til udførelse af anlægsarbejdet på projektet, eller i øvrigt må anses for entreprenøranlægsarbejde. Der kan ikke gives indklagede medhold i, at arbejde udført om bord på MLC regulerede søgående fartøjer alene er omfattet af overenskomsten i det omfang, medarbejderne, der udfører arbejdet, anvender, reparerer eller vedligeholder maskiner, som også bliver brugt i land.

Den påstand, som klager har nedlagt, er formuleret i overensstemmelse med det, som parterne har aftalt i arbejdstidsaftalen. Arbejdstidsaftalen skal forstås i overensstemmelse med fastlæggelsen af anvendelsesområdet i overenskomsten, således som det i denne kendelse er udlagt. Der ses på den baggrund ikke at foreligge uklarheder i påstandens formulering, som kan føre til frifindelse af indklagede. Afgørende er arten af det arbejde, der udføres.

Ansatte er omfattet for så vidt angår det nævnte arbejde.

Der gives herefter klager medhold i den påstand, som klager har nedlagt.

Endvidere frifindes klager for indklagedes selvstændige påstand.

Thi bestemmes:

Fehmarn Belt Contractors I/S skal anerkende, at alle medarbejdere, i forbindelse med udlægning af sten og entreprenørlignende arbejde, herunder vedligeholdelse/reparation af entreprenørmaskiner og entreprenørarbejde, som normalt udføres på land, er omfattet af Batoverenskomsten Femern Bælt byggeprojektet 2020 mellem Fehmarn Belt Contractors I/S, CVR-nr. 37672076, og BAT-forbundene og 3F Transportgruppen.

Dansk Metal frifindes for Fehmarn Belt Contractors I/S' selvstændige påstand.

TILKENDEGIVELSE AF 19. JUNI 2023 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2022-1051 AFSAGT AF LARS HJORTNÆS

Dansk Metal for Cabin Attendants Union mod Dansk Industri v/ DIO I for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om der er etableret en kutyme for, at egenbetalingen for "crew meals" på langdistanceflyvninger er 25 kr. pr. måltid, og i givet fald, om kutymen kun kan opsiges sammen med parternes overenskomst eller kun til overenskomstens udløb.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at egenbetaling på crew meals på langdistanceflyvninger på 25 kr. er en supplerende overenskomstintegreret kutyme, der kun kan opsiges sammen med overenskomsten til genforhandling.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at egenbetaling på crew meals på langdistanceflyvninger på 25 kr. er en kutyme, der kun kan opsiges til overenskomstens udløb.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. juni 2023 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Faglig sekretær David Rosenqvist og afdelingsformand Henrik Nipper, der begge er udpeget af klager, og underdirektør Peer Laier og advokat Thomas Nielsen, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

Sagsfremstilling

Før en overenskomstændring blev vedtaget mellem parterne i november 2012, indeholdt parternes virksomhedsoverenskomst bl.a. følgende bestemmelse:

"§ 4 Dagpenge (Per Diem)

Stk. 1. Dagpenge i forb. m. flyvetjeneste For de reelle meromkostninger, der opstår i forbindelse med flyvetjenesten, oppebærer CC betaling i overensstemmelse med nedenstående:

a)

Justering af dagpenge sker ifølge nedenstående model:

....

d) De i sammenhæng med flyvetjenesten normalt indtrufne måltider indtages så vidt muligt på marken. For CC, som tjenestegør på linje, hvor flyvetiden overstiger fem timer, sikrer SAS adgang til måltid ombord. For hver sådan lunch eller middagsmåltid betaler CC 39 SKR (per den 1 april 87). Dette beløb reguleres pr. den 1. januar med en procentsats svarende til den gennemsnitlige justering af de skandinaviske dagpenge".

Bestemmelsen i § 4, stk. 1, d), udgik i november 2012 af overenskomsten efter forhandling mellem parterne. Det er oplyst, at disse forhandlinger blev gennemført, i anledning af at SAS på dette tidspunkt var konkurstruet.

Den gældende virksomhedsoverenskomst mellem parterne indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

"6.8. Meals

6.8.1. Hvis tiden mellem check-in og sidste "block-on" i en serie flyvninger under en flyvetjenestegøringsperiode overskrider 6 tm., skal tjenestegøringen planlægges med et måltidsophold. Hvis flyvetjenestegøringsperiode overstiger 10:00 tm., skal der planlægges med to måltidsophold. Der må max planlægges med fem timer mellem to måltids-ophold.

....

6.8.3. Alle måltidsophold kan erstattes af måltid ombord på strækning, hvor flyvetiden overskrider:

- ▶ Cabin Crew: 2.00 tm. Udenrigs.
- ▶ Cabin Crew: 1:30 tm. Indenrigs."

Ved mail af 13. juli 2021 til repræsentanter for CAU meddelte SAS, at det var besluttet med virkning fra 1. september 2021 at forhøje egenbetaling for crew meals ombord på langdistanceflyvninger fra 25 DKK til 100 DKK pr. flyvning. Justeringen blev gennemført ved løntræk.

Det er oplyst, at de skandinaviske dagpenge er blevet forhøjet flere gange både før og efter 2012, uden at egenbetalingen for crew meals er blevet reguleret i takt hermed. Regulering af egenbetalingen på DKK 25 for crew meals på en langdistanceflyvning skete som nævnt først med virkning fra september 2021.

Det er desuden oplyst, at egenbetalingen for crew meals på langdistanceflyvninger var obligatorisk indtil 1. april 2022. Fra denne dato har Cabin Crew kunnet fravælge de crew meals, som SAS ellers stiller til rådighed, og dermed også undgå den omhandlede betaling herfor. Det er oplyst, at 70 procent af personalet har benyttet denne mulighed. I givet fald er de forpligtet til at sørge for selv at medbringe tilstrækkelige måltider.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at egenbetalingen for crew meals på langdistanceflyvninger havde været uændret 25 DKK i mere end 20 år, da SAS forhøjede egenbetalingen til 100 DKK pr. flyvning i 2021. Der er tale om en kutyme, der supplerer virksomhedsoverenskomstens bestemmelser om diæter på langdistanceflyvninger, og kutymen kan derfor kun opsiges sammen med overenskomsten, jf. den principale påstand. Det understøtter, at SAS også selv har opfattet den faste og langvarige praksis med hensyn til egenbetalingens størrelse som en kutyme, at man i 2021 varslede forhøjelsen til 100 DKK pr. flyvning med en frist. Der var reelt tale om en lønreduktion, i hvert fald frem til april 2022, hvor medarbejderne fik mulighed for at fravælge crew meals.

Subsidiært må der på grund af forholdets betydning for medarbejderne anvendes den "mellemløsning", som kendes fra retspraksis, hvorefter kutymen kan opsiges særskilt, men kun til det tidspunkt, hvor overenskomsten udløber.

Indklagede har anført navnlig, at klager ikke har løftet bevisbyrden for, at der foreligger en kutyme. SAS undlod før 2012 pr. kulance at benytte retten til at regulere egenbetalingen for crew meals i takt med diæterne, og efter at SAS som led i forhandlingerne i 2012 fik forhandlet bestemmelsen om egenbetalingens størrelse ud af overenskomsten, undlod man fortsat pr. kulance at benytte den nu frie adgang til at forhøje egenbetalingen. Idet man foreløbig valgte andre besparelsesmuligheder. At forhøjelsen af egenbetalingen i 2021 blev gennemført med et varsel, var ikke udtryk for, at SAS anerkendte, at der var tale om en kutyme.

Det var ikke parternes hensigt med at lade bestemmelsen om egenbetalingens størrelse udgå af overenskomsten i 2012, hvor SAS var konkurstruet, at SAS herefter skulle være kutymemæssigt forpligtet til slet ikke at forhøje egenbetalingen. Der er heller ikke grundlag for at anse en eventuelt herefter udviklet kutyme for at være overenskomstsupplerende, og i givet fald må indklagede frifindes, idet der ikke er nedlagt påstand om, at det varsel, der blev givet, var for kort.

Opmandens begrundelse og resultat

Den tidligere gældende overenskomstbestemmelse, hvorefter egenbetalingen for crew meals på langdistanceflyvninger udgjorde et bestemt beløb, der blev reguleret i takt med diæterne, udgik af parternes overenskomst i 2012, efter at der havde været en forhandling mellem parterne. Efter den bevisførelse, der har fundet sted, må det antages, at dette skete efter ønske fra SAS, der havde behov for at kunne gennemføre besparelser og derfor bl.a. ønskede at have en friere adgang til at forhøje egenbetalingen, som efter det oplyste lå betydeligt under SAS' reelle omkostninger ved at stille crew meals til rådighed på flyvningerne.

Ved overenskomstændringen i 2012 havde egenbetalingen for crew meals været uændret i en længere årrække og var således ikke blevet reguleret i takt med diæterne. En eventuel overenskomstfravigende kutyme på daværende tidspunkt for ikke at benytte

reguleringsbestemmelsen kunne efter den nævnte ændring af overenskomsten ikke længere være gældende.

Det må på denne baggrund kræve stærke holdepunkter at antage, at der efter overenskomst-ændringen i 2012 er etableret en kutyme med det påberåbte indhold, der er således integreret i eller forbundet med overenskomsten, at den kun kan opsiges sammen med overenskomsten, eller samtidig med at overenskomstperioden udløber. En sådan kutyme, hvorefter egenbetalingen skal forblive 25 DKK pr. flyvning – uden hensyn til regulering af diæterne – vil i givet fald være trådt i stedet for den reguleringsbestemmelse, der som nævnt efter forhandling blev taget ud af overenskomsten i 2012 efter ønske fra SAS.

Efter den bevisførelse, der har fundet sted, foreligger der ikke sådanne stærke holdepunkter. Det må antages, at SAS undlod straks at tage spørgsmålet om forhøjelse af egenbetalingen op efter overenskomstændringen i 2012, fordi man i første omgang koncentrerede sig om en række andre besparelsesmuligheder.

Klager har ikke nedlagt en påstand om, hvorvidt det varsel på ca. 1 ½ måned, som SAS gav medarbejderne, også bortset fra ovenstående, skulle have været længere. Der er herefter

ikke anledning til at tage stilling til, om den praksis, der blev fulgt, havde en sådan karakter, at den kun kunne ændres med et længere varsel (men før overenskomstperiodens udløb).

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes for de nedlagte påstande.

Thi bestemmes

DIO I for SAS – Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

TILKENDEGIVELSE AF 4. AUGUST 2022 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2021-1167 AFSAGT AF KRISTIAN KORFITS NIELSEN

CO-industri for Dansk Metal mod DI I overenskomst ved DI for Krogsgaard-Jensen A/S

Uoverensstemmelse

Sagen angår, om Krogsgaard-Jensen A/S har været berettiget til at bortvise [person1], og hvis dette ikke er tilfældet, om afskedigelse af [person1] i situationen ville have været sagligt begrundet.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal for [person1], har nedlagt følgende påstande:

12. Krogsgaard-Jensen skal anerkende, at bortvisningen af [person1] er uberettiget, og at virksomheden skal betale hans løn i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, feriefridage og fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
13. Krogsgaard-Jensen skal anerkende, at den i bortvisningen af [person1] beroende afskedigelse er usaglig efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem FH og DA. Virksomheden skal som følge heraf betale en af voldgiftsretten fastsat godtgørelse med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, DI for Krogsgaard-Jensen, har påstået frifindelse.

Der er enighed mellem parterne om, at hvis [person1] får medhold i anerkendelsespåstand 1, har Krogsgaard-Jensen adgang til at reducere (i form af modregning) et opgjort erstatningsbeløb for uberettiget bortvisning med eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. juni 2022 hos Dansk Industri, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Jan Kristensen Schmidt, souschef, CO-industri, og Michael Antonsen, faglig sekretær, Dansk Metal.

Udpeget af indklagede: Kristian Steen Lauridsen, personalejuridisk chef, DI, og Christian Tyroll, chefkonsulent, DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af [person1], [person2], [person3] og [person4].

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af op-manden.

Sagens omstændigheder m.v.

Den 15. juli 2003 blev [person1] ansat som mekaniker hos Tangholm A/S. Virksomheden blev den 1. marts 2015 købt af Krogsgaard-Jensen A/S. [person1]'s ansættelsesforhold fortsatte i den forbindelse på uændrede vilkår (dog med visse ændringer, som ikke er relevante for denne sag).

Af ansættelsesaftale af 23. marts 2015 mellem Krogsgaard-Jensen og [person1] fremgår under pkt. 5, at "for så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Industriens Overenskomst, kapitel 3, samt eventuelle lokalaftaler." Af ansættelsesaftalens pkt. 10 fremgår, at ansættelsesforholdet er omfattet af Industriens Overenskomst.

Af Industriens Overenskomst § 9, stk. 3, fremgår, at "den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause."

Endvidere fremgår det af Industriens Overenskomst, § 38, stk. i (pkt. 2 a), at medarbejdere, der er fyldt 50 år, og som har været beskæftiget på samme virksomhed, efter 12 års beskæftigelse har et opsigelsesvarsel på 120 dage. Parterne er enige om, at [person1]'s opsigelsesvarsel var 120 dage. Parterne er endvidere enige om, at [person1] var ansat med en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Den 28. juni 2021 blev [person1] indkaldt til møde med repræsentanter for Krogsgaard-Jensen. På mødet, hvor direktør [person2], tidligere filialchef [person5] og værkfører [person3] deltog, modtog [person1] en bortvisningsskrivelse. Heraf fremgår bl.a.: "Med henvisning til vores møde afholdt den 28. juni 2021 er du hermed bortvist fra din stilling som Mekaniker i Krogsgaard-Jensen A/S.

Bortvisningen er begrundet i, at du har forladt arbejdspladsen uden at have fået lov til det. Senest i dag kl. 1310-1340.

De beskrevne forhold udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor vi ser os nødsaget til at bortvise dig dags dato.

...

Du skal straks opdatere din profil på eventuelle sociale medier, eksempelvis LinkedIn, så du ikke længere står som ansat hos Krogsgaard-Jensen A/S.

..."

Krogsgaard-Jensen har fremlagt to erklæringer dateret den 28. juni 2021.

Af den første erklæring, som er udfærdiget af [person2], og som er underskrevet af [person4] og [person6], fremgår:

"Flere gange ugentligt kører [person1] prøveture helt op til 1 time. [person1] har fortalt, hvad der foregår på en parkeringsplads (sex)."

Af den anden erklæring, som er udfærdiget af [person5], og som er underskrevet af [person7], fremgår:

"[person1] har selv fortalt, at han i arbejdstiden har været ude på ikke arbejdsrelaterede steder/ture i kundebiler. Han har talt om det i frokoststuen. Jeg har sagt til ham, at han er tosset og skal stoppe med det."

Sagen har været fagretligt behandlet ved et mæglingsmøde den 7. juli 2021, ved et organisationsmøde den 3. august 2021 og ved et forhandlingsmøde den 4. oktober 2021, uden at der kunne opnås enighed.

Der er fremlagt udskrift af tidsregistrering, faktura m.v. vedrørende en række biler, som [person1] har prøvekørt. Krogsgaard-Jensen har på baggrund af dette materiale udarbejdet en oversigt over tidsregistreringer i forbindelse med nogle af de kørsler, som [person1] har foretaget i perioden fra den 7. september 2020 og til den 17. juni 2021, og som har haft en længere varighed. Parterne er enige om, at de anførte oplysninger i skemaet (som ikke gengives) er korrekte.

Forklaringer

[person1] har forklaret bl.a., at han har været ansat som mekaniker i 18 år hos først Tangholm A/S og efter opkøbet i 2015 hos Krogsgaard-Jensen A/S. Han havde således været i virksomheden siden 2003, da han blev bortvist. Han udførte alle former for mekanikeropgaver, f.eks. service, fejlfinding og reparationsopgaver.

Han foretog prøvekørsler af kundernes biler i forbindelse med de forskellige arbejdsopgaver. Prøvekørslerne varierede efter den enkelte opgave.

Når der var tale om en bil, som var indleveret til service, blev prøvekørsel foretaget, for at kunden kunne få et præcist billede af bilens tilstand. Alle fejl, der måtte være på bilen, skulle findes. Det tager tid, før motor og gearkasse er varm, og kontrol af bilen kan foretages. Om sommeren tager det ca. 20 minutter, og om vinteren tager det ca. 30 minutter.

Ved fejlfinding varierer den tid, det er nødvendigt at anvende til prøvekørsel. Det kunne nogle gange være nødvendigt at køre til et sted, hvor der var grusunderlag, f.eks. hvis der var knirkende lyde fra bilens undervogn. Andre gange kunne det være nødvendigt at køre på motorvej, f.eks. for at teste for vindstøj. Han foretog også prøvekørsler i området omkring værkstedet, hvis det var tilstrækkeligt til at konstatere eventuelle problemer ved bilen.

Han kørte til parkeringspladsen ved Reumerts Ege, når prøvekørselens formål var fejlfinding. Det skyldtes, at der her var grusunderlag. Bilen kunne samtidig varme op, mens han kørte til parkeringspladsen. Når vitale dele i f.eks. undervognen skulle tjekkes, var parkeringspladsen ideel. Det var i sådanne tilfælde ikke smart at køre på offentlige steder. Han kan sagtens høre, om der er fejl på bilen, når han kører på grus.

Han er enig i, at der er arbejdsopgaver, som ikke nødvendiggør prøvekørsel, f.eks. når en bil får skiftet en pære eller får monteret anhængertræk.

Han havde typisk frokostpause fra kl. 12.15 til 12.45 eller fra kl. 12.00 til 12.30. Han spiste altid sin frokost i værkstedets frokoststue. Herudover var der en kort formiddags- og eftermiddagspause, som blev betalt af Krogsgaard-Jensen. Tidspunkterne for disse pauser var flydende og afhang af, om en kunde ventede.

Det it-system, han foretog registreringer af prøvekørsler i, blev anvendt i virksomheden, da han blev ansat i 2003. Han registrerede en prøvekørsel med kode 2130. Arbejdsopgaverne blev tildelt af værkføreren. Oprindeligt lå arbejdsopgaverne i en bunke på et skab hos værkføreren. Der var nogle gange sat en specifik mekaniker på en opgave. Oftest skulle man vente på at få en opgave af værkføreren. Ventetiden var fra 5 minutter og op til 30 minutter.

Han registrerede kørsel i it-systemet, når han kørte afsted, og når han var færdig med prøvekørslen, så ventede han på at få en ny arbejdsopgave. I ventetiden stod han nok stadigvæk registreret med prøvekørsel. Han anvendte ikke registrering med "tomgang" eller lignende betegnelser. Det havde måske været mere korrekt, hvis han havde anvendt sådanne registreringer, når han ventede på næste arbejdsopgave. Men han har siden 2003 foretaget tidsregistrering med kode 2130, når han foretog prøvekørsler, og det var der ingen, der påtalte.

Nogle af de prøvekørsler, som er medtaget på den samlede oversigt, er foretaget på parkeringspladsen ved Reumerts Ege. Han vil mene, at det har været tilfælde med hensyn til nr. 3, nr. 6, nr. 14, nr. 19 og nr. 21. I disse fem tilfælde har der været behov for at teste bilen på grusunderlag. Det har der ikke været behov for i de andre tilfælde, som er medtaget på oversigten, og han vil derfor tro, at disse prøvekørsler er foregået andre steder, især i området omkring værkstedet. For så vidt angår prøvekørsel nr. 13 har der formentlig været tale om, at han har kørt på motorvej for at teste vindstøj.

Det er rigtigt, at han den 9. oktober 2020 (nr. 6 på oversigten) foretog "5 plus service" på en bil. Han kan se, at der blev lavet viskerblade, pærer, solskærmsbeslag og testet toppakning. Han har formentlig prøvekørt bilen på parkeringspladsen ved Reumerts Ege. Da han er kommet tilbage, har han formentlig ventet på næste opgave, og han har så ikke fået stemplet sig ud. Det er formentlig derfor, at der er registreret kørsel i 2 timer og 30 minutter.

Han kan bekræfte, at han den 12. oktober 2020 (nr. 7 på oversigten) har skiftet en pære på en kundes bil. Han foretog en prøvekørsel i forbindelse med arbejdsopgaven, som han kan se er blevet registreret til at vare fra ca. kl. 11.40 til kl. 12.50. En del af tidsregistreringen må dække over, at han har spist frokost og derefter har ventet på at få en ny arbejdsopgave. Han må have glemt at "logge ud" i it-systemet, da han gik til frokost. Han stempler ikke frokost ind.

Han kan også bekræfte, at han den 26. maj 2021 (nr. 18 på oversigten) monterede et anhængertræk på en salgsbil og klargjorde bilen. Han kan sagtens huske denne arbejdsopgave, fordi han den dag kørte værkfører [person3] til Krogsgaard-Jensen afdeling i Rødovre. De skulle hente en bil, som havde været på pladeværkstedet i Rødovre. Han registrerede kørsel i systemet, da de kørte afsted. Den samlede tur til værkstedet i Rødovre tog nok omkring en time. Da han kom tilbage til værkstedet i Ballerup, gik han i gang med forefaldende arbejde. Han har nok glemt at stemple ud, og det er derfor, at der er registreret kørsel i 4 timer og 48 minutter.

Det er korrekt, at han den 17. juni 2021 (nr. 25 på oversigten) foretog førstegangsservice på en kundes bil. Han kan se, at der i forbindelse hermed har været foretaget to prøvekørsler. Ud fra de bagvedliggende bilag ser det ud til, at han har udført to opgaver på bilen, herunder en garantiopgave. Dette har begrundet de to prøvekørsler på henholdsvis 46 minutter og 33 minutter.

For så vidt angår nr. 11 på oversigten står der ikke noget om, hvornår han returnerede til værkstedet. Der har nok været tale om, at han har ventet på en ny opgave og derfor først er udstemplet kl. 9.51. Han var altid på værkstedet, når han ventede på en ny opgave.

Den 21. juni 2021 blev der holdt et gulvmøde, hvor den nye værkfører [person3] præciserede, hvordan tingene skulle være fremover. Der skulle bl.a. ikke længere ske registrering af prøvekørsel. Det skulle være indeholdt i arbejdstiden.

Han har ikke hørt om det møde, som Krogsgaard-Jensens ledelse holdt den 25. juni 2021 med [person4]. Han har heller ikke hørt om det møde, som ledelsen holdt med andre mekanikere den 28. juni 2021.

Den 28. juni 2021 mødte han ind på arbejde. Han fik til opgave at lave en dieselbil, der var blevet tanket med benzin. Da han havde udbedret problemet, foretog han en prøvekørsel for at se, at alt var i orden. Det er vigtigt at få kørt en dieselbil godt varm i en sådan situation for at se, om bilen har taget skade. Da han meldte bilen klar, spurgte [person3] ham, om han havde fem minutter. Da han og [person3] kom over til kantinen,

sad direktør [person2] og filialchef [person5] der. Der lå to stykker papir på bordet, og [person5] sagde til ham, at han havde valget mellem selv at sige op og blive bortvist. Det var som at få en "hammer i hovedet", og han spurgte, hvad det gik ud på. Han fik det svar, at det handlede om hans prøvekørsler, og at han skulle tænke på sin familie. Det var ligegyldigt, hvad han havde at sige. Beslutningen var, som [person5] sagde, truffet, og det blev ikke drøftet, hvilke prøvekørsler det drejede sig om. Han så hverken den fremlagte samlede oversigt vedrørende hans tidsregistreringer eller de bagvedliggende bilag. Han blev heller ikke præsenteret for de erklæringer fra andre mekanikere på værkstedet, som er fremlagt under sagen. Der blev ikke sagt noget om, hvad kollegaerne havde sagt. Parkeringspladsen ved Reumerts Ege blev ikke nævnt. Han spurgte ikke om, hvem der havde sagt noget om ham. Det interesserede han sig ikke for, da beslutningen om at bortvise ham var truffet.

Han er bekendt med, at der foregår sex i området ved parkeringspladsen. Det har han fået fortalt af en fra arbejdspladsen for 2-3 år siden. Han har prøvekørt biler på parkeringspladsen de seneste 10 år. Han har ikke dyrket sex i området ved parkeringspladsen i sin arbejdstid. De gange han i arbejdstiden kørte til parkeringspladsen, var det udelukkende for at teste den pågældende bil. Det er ikke rigtigt, når [person4] forklarer, at han har gået ture ude ved parkeringspladsen i arbejdstiden. Prøveture til parkeringspladsen har kun været arbejdsrelaterede.

Han og kollegaer har talt om mange ting i pauserne. Når kollegaerne har spurgt ham om noget, har han svaret. Det har bl.a. drejet sig om, hvad han havde lavet i weekender. Han kan i den forbindelse godt have svaret, at han havde været i skoven ved Reumert Ege.

Han har fået nyt job, som han tiltrådte den 5. oktober 2021. Han tjener en anelse mere i det nye job end hos Krogsgaard-Jensen.

[person2] har forklaret bl.a., at han har været direktør hos Krogsgaard-Jensen siden 2010. Han ejer 1/4 af virksomheden, som har 9 afdelinger med i alt 120-130 medarbejdere. Afdelingen i Ballerup har sædvanlige salgs- og serviceopgaver.

De har ikke en procedure for prøvekørsel. Det giver sig selv, at der skal foretages prøvekørsel, når — og i det omfang — der konkret er brug for det. Sådan gør de fleste værksteder. Det er mekanikeren, der vurderer behovet for prøvekørsel. Det sker eventuelt sammen med værkføreren. Det er en tillidssag. Krogsgaard-Jensen har ikke tidligere haft udfordringer med uberettigede prøvekørsler. Han var ikke bekendt med, at der skete særskilt registrering af prøvekørsler.

[person3] havde efter sin tiltrædelse som værkfører kigget på den måde, der skete tidsregistrering i it-systemet, og var blevet opmærksom på, at [person1] foretog kørselsregistrering. Der blev holdt et gulvmøde den 21. juni 2021, hvor denne form for registrering blev taget op.

Han fik den 25. juni 2021 kendskab til sagen. Han og [person3] havde en samtale med [person4] om dennes løn, uddannelsesmuligheder m.v.

De kom til at tale om registrering af prøvekørsler, idet [person3] havde undret sig over disse registreringer og havde bedt om, at det stoppede. [person3] spurgte [person4] til [person1]'s registreringer af prøvekørsler og fik det svar, at [person1] flere gange havde forladt værkstedet og var kørt til parkeringspladsen ved Reumerts Ege. Det var almindeligt kendt på værkstedet, at [person1] ikke udførte arbejdsopgaver i det tidsomfang, som prøvekørslerne blev registreret til at være.

Han kontaktede på den baggrund DI, som rådede til, at de talte med flere medarbejdere på værkstedet. Det gjorde de den 28. juni 2021. De fik bekræftet, at det var gængs viden, at [person1] ofte forlod virksomheden og kørte til den nævnte parkeringsplads, uden at det var arbejdsmæssigt begrundet.

De fremlagte to erklæringer fra mekanikere på værkstedet er skrevet den 28. juni 2021. Erklæringerne, der er udfærdiget af henholdsvis [person5] og ham, er skrevet på

baggrund af udsagn fra [person4], [person6] og [person7]. De er skrevet den 28. juni 2021 og underskrevet af de tre mekanikere samme dag.

Efter de havde talt med medarbejderne, blev [person1] kaldt til møde den 28. juni 2021. De sagde til [person1], at de ville bortvise ham på grund af uberettigede kørsler i kundebiler. På spørgsmål fra [person1] sagde han, at det var noget med en parkeringsplads og sex. [person1] smilte, men skjulte det hurtigt. [person1] ville vide, hvem der havde sagt det. Det havde [person1] fokus på. [person1] benægtede, at han havde foretaget uberettigede kørsler i kundebiler. [person1] blev givet mulighed for at sige det, han ville. Der fandt ikke rigtig en samtale sted vedrørende prøvekørslerne. Det er korrekt, at [person1] ikke på mødet blev præsenteret for oversigten vedrørende hans tidsregistreringer eller de bagvedliggende bilag. De gjorde sig ikke tanker om, hvorvidt sagen kunne håndteres med en advarsel. Han stolede på det, han havde fået at vide af de andre mekanikere, og mente, at der var tale om et så alvorligt tillidsbrud, at det ikke kunne klares med en advarsel.

Han har sammen med virksomhedens regnskabschef formuleret bortvisningsskrivelsen.

Han ved ikke, hvorfor oversigten vedrørende [person1]'s kørsler begynder den 7. september 2020 og ikke går længere tilbage.

Han er enig i, at it-systemet kan ses som et redskab til at kontrollere den enkelte medarbejder. Det er værkføreren, som arbejder med det.

Mange af de kørsler, der fremgår af oversigten, er gået til parkeringspladsen ved Reumerts Ege, og der har efter hans opfattelse været flere end dem, der er oplistet. Det har han fået at vide af medarbejdere på værkstedet. Kørslerne har ikke været arbejdsrelaterede.

Med hensyn til [person1]'s prøvekørsel af en kundebil på bortvisningsdagen den 28. juni 2021 tænker han, at det er korrekt, at det skulle ske prøvekørsel af dieselbilen, som var blevet tanket med benzin.

[person3] har forklaret bl.a., at han har været værkfører hos Krogsgaard-Jensen siden maj 2021. Han blev udlært i 2005. Hans opgave hos Krogsgaard-Jensen er at lede og fordele arbejdet, herunder tage stilling til, hvad der skal ske med en bil, som en kunde indleverer.

Da han begyndte hos Krogsgaard-Jensen, lå opgaverne på en kommode. Hvis det ikke var specificeret, hvilken mekaniker der skulle have opgaven, så tog medarbejderne selv en opgave fra bunken. Det system ændrede han, sådan at han afgjorde, hvem der skulle have en opgave. Han sorterede i opgaverne ud fra bilmærke.

[person1]'s opgaver var de samme som de andre mekanikeres. [person1] udførte service, fejlfinding, reparationer m.v. Prøvekørsel af en bil er den del af mekanikerens arbejdsopgave.

Hvis der er tale om almindelig service, så kontrolleres det, om alt er, som det skal være. Der udfyldes et serviceskema, og der kan i den forbindelse være mange ting, som skal kontrolleres. Det gør man bl.a. med en lille prøvekørsel. Tiden, der er afsat til et servicetjek, er ca. 1 time, og heri skal indgå prøvekørsel af kundens bil. Man kører rundt i området ved værkstedet, og prøvekørslen tager typisk 4-5 minutter. Herefter kommer bilen ind på værkstedet og løftes op til servicetjek. Prøvekørslen er en del af det, der faktureres til kunden. Sådan gør alle værksteder. Han trækker ikke statistik over mekanikernes tidsregistreringer. Han følger løbende med fra sin skærm, hvor han kan se den tid, mekanikerne anvender på deres arbejdsopgaver.

En til to uger efter han var begyndt hos Krogsgaard-Jensen, blev han opmærksom på, at [person1] som den eneste mekaniker på værkstedet skrev prøvekørsler ind i it-systemet. Det gjorde [person1] under kode 2130. Han spurgte en kollega om registreringen og fik det svar, at det var en registrering, som dækkede over tidsspild. På et gulvmode den 21.

juni 2021 oplyste han derfor, at der ikke skulle registreres prøvekørsel i it-systemet, idet tiden ikke kunne faktureres til kunden. [person1] sagde, at han havde fået at vide af den tidligere værkfører, at han skulle tidsregistrere prøvekørsel, som han gjorde. Det undrede ham, da ingen andre mekanikere registrerede prøvekørsler ved deres tidsregistrering.

Den 25. maj 2021 blev der holdt møde med [person4] om løn og uddannelse. Da han var ny værkfører, deltog [person2]. Han spurgte sidst i mødet, om [person4] havde kendskab til [person1]'s registrering af prøvekørsler. [person4] sagde, at [person1] foretog lange prøvekørsler, og at [person1] havde fortalt [person4], at han kørte til en parkeringsplads ved Reumerts Ege, hvor han gik tur m.v. Det var ikke arbejdsrelateret.

Som følge heraf holdt de den 28. juni 2021 møde med de andre mekanikere på værkstedet. Her fik de den samme historie, som [person4] havde fortalt.

På den baggrund blev [person1] indkaldt til et møde samme dag den 28. juni. Her fik [person1] valget mellem to ting, enten selv at sige op eller blive bortvist. [person1] blev overrasket, men hans reaktion var samtidig skæv. Det var ikke så meget, hvad der var blevet sagt om hans prøvekørsler, men mere hvem der havde sagt det.

Det er ikke alle [person1]'s registreringer i perioden, som er med i den samlede oversigt. DI havde sagt, at de skulle se bort fra alt under 35 minutter. Herudover har [person2] og han fjernet nogle kørsler, som måske godt kunne forklares, idet de ikke ønskede at have en diskussion om disse kørsler. Når oversigten ikke går længere tilbage, skyldes det ressourcemæssige hensyn.

Når mekanikerne ikke arbejder på en opgave, sidder de enten bag ham eller på deres arbejds-station, eller også går de rundt og gør rent. Han har ikke udsigt til værkstedet og mekanikerne fra sin arbejdsstation, men han kommer meget på arbejdsgulvet. Han har flere gange været nede på værkstedet, hvor [person1] har manglet. Når andre mekanikere ikke var på værkstedet, fik han en forklaring på det.

For så vidt angår prøvekørslen, som er den nederste nr. 3 på oversigten, kan han se, at der er foretaget to kørselsstemplinger. Det er underligt, at [person1], efter han har lavet bilen, foretager en prøvekørsel, der varer 43 minutter. Hvis der overhovedet er behov for en prøvetur efter reparation, så vil det alene være en kort tur for at konstatere, at alt er i orden.

Han kan ikke afvise, at den kørselsregistrering, som er nr. 7 på oversigten, omfatter afholdt frokost.

For så vidt angår det første nr. 11 i oversigten er der tale om, at bilen er blevet lavet, kørslen er stemplet ind kl. 8.55, synet var færdigt kl. 9.22, og [person1] stempler over på en ny arbejdsopgave kl. 9.51. Det er ikke muligt at se, hvad [person1] har lavet fra kl. 9.22 til kl. 9.51. Ventetiden for en ny opgave er typisk på 5 minut. ter og højest på 15 minutter, og der er ikke ventetid, hvis der ligger en opgave, der specifikt angår vedkommende mekaniker. Hvis der er tale om længere ventetid, bør det stå registreret som "tomgang", "oprydning" eller lignende. Ikke som prøvekørsel.

Med hensyn til den prøvekørsel, som er nr. 18 i oversigten, har han aldrig haft en mekaniker, der har ventet i 4 timer og 48 minutter. Han kan ikke huske den på gældende dag, men han tænker, at [person1] har forladt arbejdspladsen i længere tid den pågældende dag.

Der er opgaver, hvor bilen skal være driftsvarm, men det behøves ikke, når der er tale om service. Det er fastlagt i specifikationerne i bilproducenternes serviceskema.

[person4] har forklaret bl.a., at han har været ansat som mekaniker hos Krogsgaard-Jensen siden marts 2019. Han har været mekaniker i 20 år, hvis man regner lærlingetiden med. Han arbejder på værkstedet i Ballerup, hvor [person1] også arbejdede.

Det er værkfører [person3], som tildeler arbejdsopgaver. Der kan være ventetid mellem opgaverne. Det kan variere fra få minutter og op til en time, hvis der ikke er nogen aktuelle arbejdsopgaver. Han venter altid på værkstedet. Han tidsregistrerer ikke, når han venter på en ny opgave. Der er altid noget forefaldende arbejde, der skal laves, og han stempler så "oprydning".

Mekanikerjobbet indebærer, at der er opgaver uden for værkstedet. Det drejer sig om almindelige prøviture, synsopgaver og enkelte specialopgaver, f.eks. hvor der skal køres med computer for at kalibrere eksempelvis et radarsystem. Det afhænger af opgaven, hvor man kører hen og dermed, hvor lang tid prøvekørslen tager. Der er forskel på prøvekørsel ved service og på kørsel med henblik på fejlfinding, herunder kontrol af specifikke forhold, som en kunde har henvendt sig om. Når der er tale om service, kører han rundt om værkstedet. I andre tilfælde kan det være nødvendigt, at han kører længere væk, særligt ved kundeklager. Ofte behøver han dog ikke køre så langt, før han kan høre, hvad der er galt med bilen. En prøvekørsel kan tage op til 30 minutter. Det er ikke nødvendigt, at bilen skal være varm, og han kan ikke genkende [person1]'s forklaring herom. En prøvekørsel indgår i indstemplingen af arbejdsopgaven, da det er noget, kunden betaler for. Der kan godt være to kørsler. En før og efter at bilen er blevet lavet.

Han er ikke bekendt med en praksis om, at mekanikerne skulle skrive kørsler på tidsregistreringerne. Det han ikke selv gjort. Kørsel var en del af arbejdsopgaven, så han registrerede det ikke separat.

Han rådfører sig med værkføreren, hvis han mener, at der er behov for en længerevarende prøvekørsel, f.eks. fordi kunden har peget på problemer, der indtræder efter et bestemt antal kilometer.

Alt med undervogn, slør, lyde, bremses m.v. kræver, at der foretages prøvekørsel.

Hvis der alene har været tale om at skifte en pære, foretager han ikke prøvekørsel. Det er der ikke behov for. En prøvekørsel kan slet ikke bruges til at kontrollere, om pæren lyser korrekt. Det skal ske på værkstedet med apparatur, der kan tjekke lyshøjde m.v. Den prøvekørsel, der er anført som nr. 7 i oversigten, har derfor været unødvendigt.

Han er enig i, at det har været nødvendigt at foretage prøvekørsel i forbindelse med arbejdsopgave nr. 13 på oversigten. En prøvekørsel forud for reparationen af bilen ville tage ham 7-8 minutter, og hvis der var behov for endnu en prøvekørsel efter reparationen for at kontrollere, at det, som var lavet på bilen, var i orden, ville det også tage ham 7-8 minutter.

Det er korrekt, at der efter omstændighederne kan være behov for at teste en kundebil et sted, hvor der må køres 130 km/t. I så fald skal de forbi Køge. Det har han aldrig haft behov for i sine mange år som mekaniker.

For så vidt angår de arbejdsopgaver, som er medtaget på oversigten, tænker han, at størstedelen kræver prøvekørsel. Nr. 9 kan godt kræve en længere prøvekørsel end en standard prøvekørsel.

Han vil ikke afvise, at det kan være nødvendigt at prøvekøre en bil på grus, men kun hvis kunden klager over noget, der specifikt kræver det, f.eks. at kunden kører på grus og i den forbindelse mærker noget. Uden for sådanne tilfælde vil man aldrig prøvekøre en bil på grus, da det larmer fra gruset. I stedet vil man teste på asfalt og hullede veje. Fra værkstedet er der en kilometer til Ballerup Arena, hvor der er alt, hvad der er relevant for testning, herunder bump, huller m.v. Det tager to minutter fra værkstedet til Ballerup Arena.

Når en ny mekaniker begynder, udveksler de oplysninger om, hvor det er godt at foretage prøviture. Det er ikke noget, de erfarne mekanikere drøfter med hinanden. Det er korrekt, at hver mekaniker har sin måde at teste biler på.

Gulvmødet den 21. juni 2021 handlede om, at [person3] som ny værkfører ønskede at ændre på nogle ting. Det drejede sig bl.a. om stempling af kørsel. Han undrede sig over dette, idet han ikke vidste, at den form for tidsregistrering fandtes.

Han bad om mødet den 25. juni 2021 med ledelsen, fordi han ønskede at drøfte sin løn og udvikling m.v. Han blev i slutningen af mødet spurgt, om han havde kendskab til, at [person1] foretog lange prøvekørsler.

Han fortalte, at [person1] foretog prøvekørsler til en parkeringsplads ved Reumerts Enge. Det havde [person1] selv fortalt. [person1] havde fortalt bl.a. ham, at han hyppigt kørte derud i sin arbejdstid og i sin fritid for at se, hvad der skete. [person1] havde bl.a. fortalt, at han gik tur i området og talte med folk derude.

Nogle gange spurgte han [person1], om han havde været på skovtur, hvilket [person1] nogle gange svarede ja til. [person1] var meget detaljeret, når han fortalte om, hvad han foretog sig på parkeringspladsen. Bl.a. fortalte [person1], at han havde smidt trøjen og var gået en tur for at tage sol. Han har ikke kendskab til, at [person1] har dyrket sex i arbejdstiden.

Han har kendt til [person1]'s prøvekørsler til den pågældende parkeringsplads siden sommeren 2019. Han sagde ikke noget til den daværende ledelse, idet han ikke anså det for sin opgave at føre kontrol og rapportere om sine kollegaer.

Når ledelsen så spurgte ham direkte, så svarede han og fortalte det, som [person1] havde fortalt ham om sine prøvekørsler.

Han så, når [person1] kørte afsted fra værkstedet, og når han kom retur. Der var tale om, at [person1] var væk i længere tid, end hvad en prøvetur krævede. [person1] var væk i op til 45-50 minutter. Han er ikke i tvivl om, at [person1] ikke har udført arbejdsopgaver, når han har været væk på de lange køreture.

Hvis han får en arbejdsopgave vedrørende en dieselbil, som er tanket med benzin, skubber han bilen ind på værkstedet og laver de nødvendige ting. Derefter fylder han diesel på og kører en tur, som typisk vil vare 10 minutters tid.

Han kan bekræfte, at han har skrevet under på en af de fremlagte skriftlige erklæringer.

Anbringender

Klager har anført navnlig, at Krogsgaard-Jensen har bevisbyrden for, at der har været grundlag for bortvisning eller afskedigelse. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Der er ikke tale om, at [person1] har forladt arbejdspladsen uden hjemmel.

Han var som mekaniker ansat til bl.a. at foretage prøvekørsel af de biler, han udførte arbejdsopgaver på. [person1] har ikke modtaget nogen påtale eller advarsel i de 18 år, han var ansat hos Krogsgaard-Jensen.

Efter gulvmødet i juni 2021 med værkfører [person3] har [person1] ikke indtastet kørsel i it-systemet, og han har således tilpasset sin adfærd til den praksis, som [person3] oplyste fremover skulle gælde.

Ved vurderingen af, om der har været grundlag for bortvisning eller afskedigelse, skal der ses bort fra alle prøvekørsler, der er udført, inden de nye retningslinjer blev præsenteret den 21. juni 2021, idet mængden af prøvekørsler ikke tidligere er blevet påtalt.

Krogsgaard-Jensen har forsømt at undersøge de forhold, der blev lagt til grund for bortvisningen. Virksomheden måtte rejse det over for [person1], hvis den mente, at han ikke arbejdede effektivt.

Imidlertid har virksomheden ikke på noget tidspunkt taget en samtale med ham, uanset at han var den eneste mekaniker på værkstedet, som registrerede prøvekørsler i it-systemet. Han er dermed blevet afskåret fra at kunne foretage en adfærdsændring.

Det er ubestridt, at det var nødvendigt med en prøvekørsel den 28. juni 2021. Det er derfor meningsløst, at denne prøvekørsel uden nærmere kontrol førte til bortvisning, jf. bortvisningsskrivelsen af 28. juni 2021.

Til en mekanikers arbejde hører som nævnt det at prøvekøre biler, som der er udført arbejdsopgaver på. Behovet for prøvekørsel afhænger af den service eller den reparation, der foretages på den konkrete bil. Der sker bl.a. prøvekørsel med henblik på at finde fejl på bilen, og det kan være nødvendigt at prøvekøre en bil på grusvej m.v. Derfor sker alle prøvekørsler ikke på veje omkring værkstedet. Den tid, der anvendes til en prøvekørsel, afhænger af den opgave, der skal udføres på bilen. Det kan derfor ikke lægges til grund, som hævdet af Krogsgaard-Jensen, at prøvekørsler gennemsnitligt tager 5-10 minutter.

Det må have formodningen imod sig, at [person1] skal have tidsregistreret kørsel for at kunne foretage private gøremål, og det bestrides, at han skal have sagt til kollegaer, at han har foretaget private gøremål på parkeringspladsen ved Reumert Ege.

Krogsgaard-Jensen har ikke godtgjort, at der er brugt uforholdsmæssigt meget tid på prøvekørsler de datoer, som fremgår af oversigten over [person1]'s tidsregistreringer. Krogsgaard-Jensen har ikke godtgjort, at parkeringspladsen ved Reumert Ege er anvendt ved alle prøvekørsler. Dette har som forklaret af [person1] ikke været tilfældet, og der har ikke været tale om, at [person1] i gennemsnit har brugt 49 minutter på prøvekørsler, således som

Krogsgaard-Jensen hævder. Krogsgaard-Jensen har ikke kunnet redegøre for, hvilke arbejdsopgaver der er udført de datoer, hvor virksomheden mener, at der er sket uretmæssige prøvekørsler, og ej heller kunnet estimere et tidsforbrug i relation til de foretagne prøvekørsler. Det bemærkes herved, at der ikke foreligger dokumentation for, hvor lang tid de øvrige mekanikere hos Krogsgaard-Jensen bruger på at prøvekøre biler. Der er i øvrigt ikke fra virksomhedens side taget højde for de pauser (formiddags-, frokost- og eftermiddagspauser), der holdes på virksomheden.

[person1] har foretaget registrering, når en konkret arbejdsopgave nødvendiggjorde en prøvekørsel. Han har først foretaget en ny registrering i systemet, når han fik tildelt en ny arbejdsopgave, og den registrerede prøvekørselstid omfatter derfor ventetid ved overgangen til en ny arbejdsopgave.

[person1] fik ikke lejlighed til at forklare sig på mødet den 28. juni 2021, hvor der ikke var nogen dialog med henblik på at afklare, hvad der var foregået. Han fik ikke forevist det materiale vedrørende tidsregistrering m.v., som nu er fremlagt.

Sammenfattende har Krogsgaard-Jensen ikke påvist uberettigede forhold fra [person1]'s side, der kan begrunde bortvisningen. Den heriberoende afskedigelse må også anses for usaglig.

Bortvisning er under alle omstændigheder en uforholdsmæssig sanktion sammenholdt med forseelsens karakter, idet [person1] ikke er blevet irettesat med hensyn til, hvor bilerne kunne prøvekøres. Han har desuden ikke haft lejlighed til at tage til genmæle over for de ubegrundede rygter blandt kollegaer, som dannede grundlag for bortvisningen.

Indklagede har anført navnlig, at [person1] væsentligt misligholdt sit ansættelsesforhold ved at forlade sin arbejdsplads i arbejdstiden.

[person1]'s arbejdstid er effektiv, jf. § 9, stk. 3, i Industriens Overenskomst, hvilket indebærer, at han ikke kunne benytte arbejdstiden til private gøremål. Alligevel har han brugt store dele af sin arbejdstid til private gøremål.

[person1] foretog flere unødvendige prøvekørsler af kundernes biler. Prøvekørslerne skulle være foregået på de omkringliggende veje ved værkstedet. En prøvekørsel tager i gennemsnit 5-10 minutter. [person1] brugte imidlertid i gennemsnit 49 minutter pr. påstået prøvekørsel — som oftest i form af kørsel til parkeringspladsen ved Reumert Ege. Flere af prøvekørslerne varede endda mere end to timer. Det må lægges til grund, at køre-turen til Reumert Ege og tilbage til værkstedet tager 16 minutter, hvorfor der i hvert fald var gennemsnitligt 33 minutter af arbejdstiden, hvor [person1] ikke udførte arbejde.

[person1] kunne ikke på mødet den 28. juni 2021, hvor han blev bortvist, give en forklaring på, hvilket arbejde han udførte i den tid, hvor han befandt sig på Reumert Ege

parkeringsplads. Det er usandsynligt, at han foretog prøvekørsler på parkeringspladsen, da intet arbejde på en kundebil efterfølgende ville kræve en prøvekørsel i den tidsmæssige udstrækning, som [person1] brugte på prøvekørsler. Dette vidste [person1] som erfaren mekaniker. Han har ikke kunnet give en forklaring på, hvorfor han som den eneste mekaniker skulle foretage prøvekørsler på en parkeringsplads ca. 5 km. fra værkstedet.

Heller ikke under denne sag har [person1] kunnet give en fornuftig forklaring på, hvorfor det har taget så lang tid at prøvekøre kundebiler, som det har.

Det kan ikke lægges til grund, som hævdet af [person1], at de lange prøvekørsler skyldtes, at der var tale om fejlfinding på bilerne. Bl.a. de prøvekørsler, han foretog den 12. oktober 2020 samt den 26. maj og 17. juni 2021, varede så lang tid, at det åbenbart ikke kunne begrundes i behovet for fejlfinding. Nogle af arbejdsopgaverne, f.eks. udskiftning af en pære, krævede desuden slet ikke prøvekørsel. Endvidere giver prøvekørsel på grusvej som forklaret af [person4] ikke mening.

Det bestrides, at det var ventetid i forbindelse med overgangen til en ny arbejdsopgave, der gjorde, at [person1] som den eneste mekaniker havde så lange prøvekørsler. Der er som udgangspunkt ikke ventetid mellem arbejdsopgaverne for mekanikerne hos Krogsgaard-Jensen og i hvert fald ikke i det tidsmæssige omfang, [person1] anfører skulle være tilfældet.

[person1] har fået løn uberettiget for tid, hvor han ikke har arbejdet.

Krogsgaard-Jensen har på den anførte baggrund været berettiget til at bortvise [person1], idet han ikke udførte arbejde i store dele af sin arbejdstid og således væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold.

Hvis voldgiftsretten imidlertid måtte finde, at bortvisningen var uberettiget, har [person1]'s adfærd i hvert fald haft en karakter, så Krogsgaard-Jensen har været berettiget til – også uden en forudgående skriftlig advarsel – at opsige ham. [person1] er under alle omstændigheder ikke berettiget til en godtgørelse for usaglig opsigelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Krogsgaard-Jensen A/S har været berettiget til at bortvise [person1] eller – hvis dette ikke er tilfældet – ville have været berettiget til at afskedige ham med sædvanligt varsel.

Bortvisningen

En arbejdsgivers adgang til at bortvise (ophæve ansættelsesforholdet) forudsætter, at med-arbejderen har misligholdt sin ansættelsesmæssige forpligtelse på en grov måde, og der skal således generelt væsentligt mere til at bortvise en medarbejder end til at opsige en medarbejder som følge af misligholdelse, jf. bl.a. Jens Kristiansen, Ansættelsesret (1. udg., 2020), s. 594.

Afgørelsen af, om misligholdelsen er så grov, at den kan begrunde bortvisning, må foretages efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder.

Det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at der foreligger et faktuel grundlag, der kan begrunde bortvisning. Da en bortvisning er af særdeles indgribende betydning for medarbejderen, kræves det, at der er et sikkert bevismæssigt grundlag for at fastslå, at der foreligger en meget alvorlig forseelse.

[person1] blev bortvist den 28. juni 2021. Han havde på bortvisningstidspunktet været ansat hos Krogsgaard-Jensen i 18 år (oprindeligt fra 2003 hos Tangholm A/S, der i 2015 blev købt af Krogsgaard-Jensen).

Bortvisningen af [person1] er begrundet med, at han i en række tilfælde, senest den 28. juni 2021, har forladt sin arbejdsplads i arbejdstiden uden at have fået lov til det. Dette skal nærmere bestemt være sket ved, at [person1] har registreret prøvekørsel af

kundebiler, som han har udført arbejdsopgaver på, selv om kørslerne ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet.

Krogsgaard-Jensen har fremlagt en oversigt over nogle af [person1]s tidsregistreringer vedrørende prøvekørsler i perioden fra den 7. september 2020 til den 17. juni 2021. Som anført af [person1] er kørslerne, som for norges vedkommende ligger noget tilbage i tiden, ikke tidligere blevet påtalt af Krogsgaard-Jensen, herunder virksomhedens daværende værkfører. Dette forhold kan imidlertid ikke føre til, at Krogsgaard-Jensen er afskåret fra at inddrage kørslerne som begrundelse for bortvisningen, og der er således ikke grundlag for [person1]s synspunkt om, at der skal ses bort fra alle prøvekørsler, der er udført, inden den nuværende værkfører [person3] på gulv-mødet den 21. juni 2021 oplyste, at der ikke længere måtte ske registrering af prøvekørsel. Den omstændighed, at [person1]s registrering af og foretagne prøvekørsler ikke tidligere er blevet påtalt, må dog indgå i den samlede vurdering af, om bortvisningen har været berettiget.

Parterne er enige om, at oplysningerne i den fremlagte oversigt er korrekte. [person1] har dog bestridt, at de prøvekørsler, som er medtaget i oversigten, i gennemsnit skal have været 49 minutter, idet den registrerede tid ifølge ham ikke kun omfatter selve prøvekørslen af den konkrete kundebil.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at prøvekørslerne er sket i forbindelse med, at [person1] har udført arbejdsopgaver på bilerne. Det må endvidere lægges til grund, at der — når bortses fra et tvivlsomt tilfælde, hvor [person1] havde skiftet en pære — har været behov for at foretage prøvekørslerne. Det er ubestridt, at nogle af prøvekørslerne er foregået hen til og på parkeringspladsen ved Reumerts Ege, men der er ikke grundlag for at fastslå det nærmere omfang heraf. Det kan således ikke lægges til grund, at [person1] har anvendt parkeringspladsen til at foretage alle (eller langt de fleste af) de prøvekørsler, som danner grundlag for bortvisningen. Som sagen foreligger oplyst, kan det ikke afvises, at det i et enkeltstående tilfælde kan have været relevant at teste en kundebil på et ujævnt grundlag som grusvejen på parkeringspladsen ved Reumerts Ege.

Uanset dette finder jeg imidlertid, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at prøvekørslerne i flere tilfælde har haft en sådan tidsmæssig udstrækning set i forhold til, hvad der skulle kontrolleres ved den pågældende bil, at det må anses for usandsynligt, at kørslerne alene har været arbejdsmæssigt begrundede. Der er herved navnlig lagt vægt på de oplysninger, som fremgår af oversigten over [person1]s tidsregistreringer i den omhandlede periode, på forklaringerne fra [person3] og [person4] og på, at [person1] heroverfor ikke har givet en plausibel forklaring på, hvorfor han har foretaget de omhandlede langvarige prøvekørsler af kundebiler. Noget af den registrerede tid til prøvekørslerne kan forklares med, at [person1] har ventet på en ny arbejdsopgave eller har glemt at stemple ud, f.eks. i forbindelse med, at han er gået til frokost, eller i forbindelse med, at han har kørt værkføreren til en anden af Krogsgaard-Jensens afdelinger, men det forekommer usandsynligt, at [person1] gentagne gange skal have glemt at stemple ud, når prøvekørslen var færdig, og han befandt sig på værkstedet, eller at registreringen af langvarige prøvekørsler i alle tilfældene kan forklares med ventetid på værkstedet.

Sammenfattende må det således efter min opfattelse lægges til grund, at [person1] i visse tilfælde har foretaget prøvekørsler, som ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet, men også har tjent et privat formål. Dette udgør en klar misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Ved bedømmelsen af forholdets grovhed må der tages hensyn til, at [person1] på bortvisnings-tidspunktet havde 18 års anciennitet, og at han ikke under sin langvarige ansættelse havde modtaget nogen advarsler eller påtale for forseelser af nogen slags, herunder heller ikke med hensyn til, at han foretog separat tidsregistrering af prøvekørsler, eller med hensyn til, at han foretog for langvarige prøvekørsler. Endvidere må der tages hensyn til, at der ikke var retningslinjer for, hvordan den enkelte mekaniker skulle foretage prøvekørsler, herunder hvor det skulle ske, og at [person1] rettede ind, da han på gulvmødet den 21. juni 2021 fik besked om, at han ikke skulle foretage tidsregistrering af prøvekørsler. Endelig må der tages hensyn til, at der som nævnt ikke

har været tale om kørsler i kundebiler, som (slet) ikke har haft nogen arbejdsmæssig begrundelse, men har været tale om, at kørslerne ikke alene har været arbejdsmæssigt begrundet. Jeg bemærker i den forbindelse, at det efter bevisførelsen ikke er klarlagt, hvor stor en del af den tid, der er anvendt på prøvekörsel, som ikke har været arbejdsmæssigt begrundet.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder finder jeg, at [person1]'s misligholdelse ikke kan anses for at have en sådan grovhed, at der har været tilstrækkeligt grundlag for at bortvise ham.

[person1] har herefter krav på erstatning for løntab m.v. i opsigelsesperioden. Det fremsatte krav, herunder rentekravet, er ikke bestridt.

[person1]'s anerkendelsespåstand 1 tages derfor til følge, dog således at Krogsgaard-Jensen – sådan som parterne er enige om – i lønkravet m.v. kan modregne eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

Afskedigelse

[person1]'s adfærd har udgjort et tillidssvigt, som – hvis Krogsgaard-Jensen ikke havde bortvist ham – efter min opfattelse ville have udgjort et sagligt og rimeligt grundlag for at afskedige ham ved opsigelse med overenskomstmæssigt varsel. [person1] har derfor ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse efter § 4, stk. 3, litra e, i Hovedaftalen mellem FH og DA.

Krogsgaard-Jensens frifindelsespåstand over for [person1]'s påstand 2 tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

Krogsgaard-Jensen A/S skal anerkende, at bortvisningen af [person1] er uberettiget, og at virksomheden skal betale hans løn i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto, feriefridage og fratrædelsesgodtgørelse samt feriepenge med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, dog således at Krogsgaard-Jensen i lønkravet m.v. kan modregne eventuel anden indtægt i opsigelsesperioden og tilgodehavende ferie.

I øvrigt frifindes Krogsgaard-Jensen A/S.

TILKENDEGIVELSE AF 24. SEPTEMBER 2023 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2022-1184 AFSAGT AF LARS HJORTNÆS

Dansk Metal mod DI Overenskomst I for Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden.

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det var berettiget, at den indklagede virksomhed (herefter SAS) bestemte, at medarbejdere, som i sommeren 2020 var blevet degraderet fra deres stillinger som

air-pursere, fra oktober 2020 skulle være omfattet af arbejdsfordeling. I givet fald angår sagen også et efterbetalingskrav.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1) Indklagede tilpligtes at anerkende, at indklagede, Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, var uberettiget til at iværksætte arbejdsfordeling for de medarbejdere, der den 16. juli 2020 fik varslet stillingsændringer fra AP-funktioner til AF/AS-funktioner (bilag O).

2) Indklagede, Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, tilpligtes i perioden 1. oktober 2020 til 31. januar 2021 at efterbetale differencen mellem fuld løn og den udbetalte løn for de i bilag O fremlagte medarbejdere med rente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse for klagers påstand 1 og afvisning, subsidiært frifindelse for så vidt angår klagers påstand 2.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. september 2023 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Faglig sekretær David Rosenqvist og næstformand i CAU (Cabin Attendants Union) Maria Boholt, som begge er valgt af klager, og underdirektør Peer Laier og advokat Annette Fæster Petersen, der begge er valgt af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal herefter træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og uden fuld gengivelse af parternes argumenter.

Retsgrundlag

Lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 trådte i kraft den 14. september 2020. Loven gav arbejdsgivere i den private sektor mulighed for at iværksætte arbejdsfordeling, uanset hvad der måtte følge af kollektive overenskomster eller måtte være aftalt mellem lønmodtagere og arbejdsgiver.

Loven blev ændret ved lov nr. 1964 af 15. december 2020. Ved ændringsloven blev bl.a. indsat følgende nye bestemmelse:

”Opsigelse under arbejdsfordeling

§ 4 ...

Stk. 3. Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en arbejdsfordeling, som er iværksat i henhold til § 1, stk. 1, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.”

I forarbejderne til ændringsloven (Folketingstidende 2020-21, lovforslag nr. L 122 af 10. december 2020) er i lovforslagets almindelige bemærkninger anført bl.a.:

”2.3. Adgang til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde

2.3.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 4, stk. 1, kan en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, ikke under arbejdsfordelingen opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen. Opsagte medarbejdere har efter de gældende regler kunnet flyttes til en afdeling af en virksomhed, hvor der ikke har været arbejdsfordeling i kraft, og har der kunnet pålægges at arbejde på fuld tid og til fuld løn.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Den foreslåede ændring af § 4 gennem tilføjelse af et nyt stk. 3 implementerer et element i trepartsaftalen fra november 2020. Følgende er anført heri:

”Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.” Opsagte medarbejdere bliver med den foreslåede ændring ikke omfattet af arbejdsfordelingen, idet de modtager fuld løn, men der bliver mulighed for at benytte deres arbejdskraft i et omfang, der svarer til, hvor meget ansatte omfattet af

arbejdsfordelingen arbejder, i opsigelsesperioden. Adgangen til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde, mens der er iværksat arbejdsfordeling, gælder både ansatte, der er opsagt forud for iværksættelse af arbejdsfordeling eller i forbindelse med iværksættelse af arbejdsfordeling, og ansatte, der opsiges under arbejdsfordeling i henhold til § 4, stk. 2. Der er fortsat mulighed for, at opsagte medarbejdere flyttes til en afdeling af en virksomhed, hvor der ikke er arbejdsfordeling i kraft, og at de der pålægges at arbejde på fuld tid og til fuld løn."

Sagsfremstilling

Efter udbrud af covid-19 epidemien i 2020 og de derefter gennemførte nedlukninger mv. afskedigede SAS i løbet af foråret 2020 knap 700 ud af ca. 1300 kabinemedarbejdere. I løbet af sommeren 2020 opstod der herefter en overtallighed af kabinechefer (air pursers, forkortet AP).

Efter forinden at have spurgt blandt kabinecheferne, om nogen var villige til at overgå til stillinger som andet kabinepersonale ("AH" eller "AS"), varslede SAS ved enslydende mails af 16. juli 2020 en degradering af 110 medarbejdere fra kabinechefer til kabinepersonale. I mailen er anført bl.a.:

"Varsling om tjenestegøring fra AP til AH/AS – tillæg til ansættelseskontrakt
Som en konsekvens af den aktuelle reduktion af cabin crew i SAS Danmark er det også nødvendigt at tilpasse behovet for AP-positioner. Det indebærer, at et større antal AP'ere iht. senioritetsindplacering vil skulle ophøre med at tjenestegøre som AP. Du er blandt de AP'ere, der vil blive berørt af dette. det betyder, at du efter en periode på 6 måneder svarende til dit individuelle opsigelsesvarsel vil overgå til at tjenestegøre som AH/AS. Dette vil for dit vedkommende ske per 31. januar 2021. Du vil per denne dato også blive løntilpasset til løntrin (...) og dit pursertillæg vil bortfalde. Du bedes senest 31 juli i mail til E tilkendegive, hvorvidt du vil tjenestegøre som AS eller AH, samt om du ønsker at overgå til denne funktion hurtigst muligt, eller per 31. januar 2021? Du beholder din plads på senioritetslisten for AP, uanset hvad du vælger. Ved øget behov for leder i kabinen vil tilbud om ansættelse som Purser ske i omvendt senioritetsrækkefølge".

For de pågældende indebar degraderingen en væsentlig lønreduktion, idet et løntillæg bortfaldt, og man rykkede tre løntrin ned.

Det er oplyst, at alle varslede kabinechefer accepterede ændringen.

SAS orienterede ved mail af 28. september 2020 kabinepersonalet, herunder de degraderede kabinechefer, om overgang til arbejdsfordeling. I mailen er anført bl.a.:

"I henhold til reglerne i "lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19" informeres du hermed om, at SAS Danmark vil etablere arbejdsfordeling for al danskbaseret cabin crew. Du må derfor forvente at blive omfattet af arbejdsfordelingen. ... Arbejdsfordelingen starter den 1. oktober 2020. Hvis du er på orlov (barsels-, fædre- eller forældreorlov, anden lønnet eller ulønnet orlov) eller er sygemeldt med tilbagevenden i løbet af oktober måned, vil du blive omfattet af arbejdsfordelingen på tidspunktet for din returnering til SAS. Arbejdsfordelingen vil i første omgang omfatte oktober måned. I denne periode vil du være ledig i 20 procent af din normale arbejdstid i gennemsnit. Din øgede ledighed vil i praksis bestå i flere fridage og dermed færre produktionsdage.
Din schedule vil blive opdateret i overensstemmelse hermed. Vi vender tilbage med information om fortsat arbejdsfordeling de kommende måneder så hurtigt som muligt. Du vil på det tidspunkt modtage en ny orientering."

Arbejdsfordelingen for de pågældende blev påbegyndt som varslet den 1. oktober 2020. I oktober 2020 blev der varslet arbejdsfordeling for november, og i slutningen af november blev der varslet arbejdsfordeling for december 2020 og januar 2021.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at der ikke i parternes overenskomst er hjemmel til at etablere arbejdsfordeling, og at den hjemmel hertil, som blev indført med loven om adgang til

iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, på det relevante tidspunkt endnu ikke omfattede medarbejdere, der var opsagt på det tidspunkt, hvor en arbejdsfordeling blev sat i værk.

Det følger af arbejdsretlig teori og praksis samt EU-Domstolens praksis vedrørende kollektive afskedigelser, at væsentlige vilkårsændringer retligt set skal anses som opsigelse med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår. For medarbejdere, der accepterer sådanne vilkårsændringer, får de ændrede vilkår først virkning efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

SAS' mail af 16. juli 2020 til de omhandlede medarbejdere kunne ikke forstås sådan, at det var muligt for medarbejderne at afvise ændringen af ansættelsesvilkårene uden ansættelsesretlige konsekvenser. Mailen er formuleret sådan, at medarbejderen ikke kan vælge at afslå degradering. Under hensyn til forløbet og mailens ordlyd måtte SAS i givet fald have gjort det klart for medarbejderne, at mailen skulle forstås på denne måde. Desuden ville medarbejderne under alle omstændigheder være berettiget til at betragte den væsentlige vilkårsændring som en opsigelse.

Det var herefter i strid med overenskomstens lønbestemmelser og lokalaftalens bestemmelser om deltid, at SAS lod de opsagte medarbejdere indgå i arbejdsfordeling.

Der er ikke grundlag for at afvise klagers påstand 2, som er klar med hensyn til personkreds og periode.

Indklagede har anført navnlig, at de degraderede kabinechefer ikke var opsagt, da de med henvisning til loven herom blev omfattet af arbejdsfordeling i efteråret 2020. Den varslede degradering var en væsentlig stillingsændring, men alle varslede kabinechefer havde accepteret degraderingen til kabinepersonale, da arbejdsfordelingen blev iværksat. Ingen havde valgt at sige nej til ændringen og dermed bruge retten til at betragte sig som opsagt. Af varslingen fremgår intet om, at konsekvensen af at sige nej til degradering var opsigelse, og allerede på grund af de SIFO-principper, SAS følger, måtte konsekvenserne i givet fald først have været overvejet nærmere af SAS. På grund af den helt ekstraordinært pressede situation, som SAS befandt sig i under corona-nedlukningerne, forventede SAS dog, at alle ville acceptere vilkårsændringen, sådan som det også skete.

Selv i tilfælde af, at de pågældende medarbejdere skal anses for at have været opsagt, skal SAS frifindes, idet der ikke på det relevante tidspunkt var noget forbud i loven om arbejdsfordeling mod at lade også opsagte medarbejdere være omfattet.

Den praksis fra EU-Domstolen, som klager har henvist til, har ikke betydning for denne sag. Den pågældende retspraksis angår fortolkningen af et direktiv, der specifikt regulerer masseafskedigelser.

Klagers påstand 2 skal i givet fald afvises, idet det ikke på grundlag af påstanden kan afgøres, hvilket beløb der skal betales.

Opmandens begrundelse og konklusion

Sagen angår i første række, om de omhandlede air pursere (AP'ere) skal anses for at have været opsagt, da arbejdsfordelingen blev iværksat af SAS.

Parterne er enige om, at hvis de pågældende ikke var opsagt, var det berettiget, at de blev omfattet af arbejdsfordeling som sket.

Ved mailen af 16. juli 2020 fik de omhandlede AP'ere besked om, at de ville blive degraderet til kabinepersonale med virkning fra udløbet af deres individuelle opsigelsesvarsel, og de blev anmodet om senest den 31. juli 2020 at meddele, om de ville tjenestegøre som AS eller AH, og om de ønskede at overgå til denne funktion hurtigst muligt eller ved udløbet af opsigelsesvarslet, som efter det oplyste var den 31. januar 2021 for alle.

Der var utvivlsomt tale om en væsentlig stillingsændring, og det fulgte som nævnt af mailen af 16. juli 2020, at ændringen (senest) skulle have virkning fra udløbet af de pågældende

AP'eres individuelle opsigelsesvarsel. Spørgsmålet er, om AP'erne skal anses for at have været opsagt i perioden frem til, at stillingsændringen trådte i kraft.

En medarbejder, der varsles om en væsentlig stillingsændring, kan gøre krav på den retsstilling, der gælder for en opsagt medarbejder, hvis medarbejderen vælger at fratræde ved varslets udløb. Hvis medarbejderen vælger at fortsætte i stillingen på de nye vilkår, vil medarbejderen ikke kunne gøre krav på de rettigheder, der følger af at være opsagt af arbejdsgiveren.

Loven om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 kan hverken efter sin ordlyd eller forarbejderne forstås sådan, at der gælder et anderledes opsigelsesbegreb i relation til anvendelsen af lovens regler.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at samtlige varslede kabinechefer havde accepteret ændringen af ansættelsesvilkårene, da arbejdsfordelingen blev iværksat. At de ændrede vilkår først trådte i kraft ved udløbet af det individuelle opsigelsesvarsel, kan herefter ikke medføre, at de pågældende medarbejdere skal anses for at have været opsagt i perioden indtil da.

Den praksis fra EU-Domstolen vedrørende fortolkning af direktivet om kollektive afskedigelser, som klager har henvist til, kan ikke føre til et andet resultat.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes, og der er ikke anledning til at tage stilling til indklagedes afvisningspåstand.

Thi bestemmes

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden frifindes.

TILKENDEGIVELSE AF 10. OKTOBER 2023 I FAGLIG VOLDGIFTSSAG 2022-952 AFSAGT AF JØRGEN STEEN SØRENSEN

Dansk Metal mod DI Overenskomst I for SAS – Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af en bestemmelse om planlægning af check-in-tid i overenskomst mellem SAS Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union (2017).

Påstande

Klageren, Dansk Metal, har påstået, at SAS – Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden skal anerkende, at der efter overenskomst mellem SAS Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union (2017) er ret til minimum 45 minutters check-in-tid, uanset behovet for nye planlægninger grundet tidligere forsinkelser.

Indklagede, DI Overenskomst I for SAS – Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, har påstået frifindelse.

Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. september 2023 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var Christa Ceré, formand i Cabin Attendants Union, og David Rosenqvist, faglig sekretær i Forhandlingssekretariatet, Dansk Metal.

Sidedommere for indklagede var Lisbeth Walthersdorf Katafai, advokat, DI, og Peer Laier, underdirektør, DI. Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Sagsfremstilling

Overenskomst mellem SAS Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union (2017) indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"6.1. Definitioner.

...

Check-in: Med check-in sigtes til fastsat mødetid før start.

...

6.3. Tjenestegøring.

...

6.3.1. Begrænsning af tjenestegøring

...

6.3.1.1. Planlagt tjenestegøring.

...

E. Check-in og check-out skal som minimum planlægges til 45 respektive 15 minutter

...

6.4. Omdisponering.

...

SAS kan kontakte den enkelte CC om omdisponering, selvom varselstider og øvrige tidsgrænser eller regler ikke opfyldes."

Der er fremlagt en "OM-A Cabin (Operations Manual – Part A Cabin)". Heraf fremgår bl.a. såkaldte check-in tider for henholdsvis "Flight Crew" og "Cabin Crew" for forskellige typer af flyvninger og forskellige lufthavne. Under "Check-in Short Haul" fremgår f.eks. under "All crew" og "CPH/OSL/STO/SVG/TRD": "50 min". For andre lufthavne fremgår andre check-in-tider.

Sagens problemstilling er belyst i en mailveksling i 2018 mellem A, Cabin Attendants Union, og E, SAS.

Af en mail af 20. september 2018 fra A til E fremgår:

"Crew blev forsinket d 15. sep og kontakter OCC for at sikre sig at få nok hvile. Jf AP fik de ny C/l d 16.sep kl 1330 med ny afgangstid kl 1400.

Det drejer sig om SK1584 d 15. sep og SK 1423 d 16. sep. Crew, der var i kontakt med OCC, var 22760.

Er du venlig at undersøge, om det er korrekt, da crew jf OMA skal have minimum 50 min C/l, og jf vores aftale minimum 45 min.

På forhånd tak for svar."

Af E's svar af 25. september 2018 fremgår:

"Jeg opfatter dette spørgsmål som rent k-aftale relateret.

Spørgsmålet er, hvorvidt SAS har brudt aftalens pkt. 6.3.1.1 E. Der hersker ingen tvivl om, at SAS altid schedulerer i henhold til dette. I dette tilfælde er der sket en ændring efter release, i afviklingen har OCC, pga. forsinkelse dagen inden, forkortet c/i tiden.

Aftalen indeholder et spillerum, hvor SAS og den enkelte CC kan tilpasse sig til situationen, uagtet K-aftalen, se pkt. 6.4., "SAS kan kontakte..."

I foreliggende situation, og hvor der er frafald af crew, vil SAS gerne operere til tid. Derfor udsætter vi nødigt flyene officielt, for at forhindre, at pax så render til højre og venstre og forsinker flyet unødigt. Når det er sagt, SAS skal stille den fornødne tid til rådighed for forberedelse, og minimum OK's 45 minutter, hvis det er påkrævet. Og hvis det ikke er muligt, sågar 50 minutter."

Af A's opfølgende mail samme dag til E fremgår:

"Crew på denne flight havde henvendt sig til Crew controle for at sikre, at det stemte med deres hviletid. De undrede sig over, at det kunne holde, idet de tog udgangspunkt i C/l 50 min før afg. De var vældig overraskede over, at de kun fik 30 min C/l tid, og oplevede det som en stressfaktor. De har derfor henvendt sig til CAU for at sikre sig, at det er OK jf overenskomst og jf OMAen, hvor der står henholdsvis 45 min og 50 min.

Er det din opfattelse, at overenskomsten i det her tilfælde er overholdt?"

Af E's svar af 26. september 2018 fremgår:

"Jeg håber og tror, at crew først mødte op på det tidspunkt, de var blevet informeret om, I modsat fald har de jo ikke fået deres hvile.

I afviklingen er både SAS og crew afhængige af hinanden, som du ved, derved at vi alle har en opgave at sikre, at SAS' trafik afvikles på en så smidig og økonomisk måde som muligt. Det er derfor, jeg forsøgte at beskrive situationen for dig, hvor en faktisk udsættelse af flyet ofte har den konsekvens, at flyet bliver yderligere forsinket.

Derfor vælger OCC at undlade at forsinke flyet ved ikke at udsætte det. Det betyder ikke, at crew ikke kan benytte sig af overenskomstens 45 minutter. Det betyder ikke, at crew ikke har krav på 45 minutter efter overenskomsten. Og, det betyder ikke, at crew ikke har krav på den udstrækning af tid, som er påkrævet, også 50 minutter."

Der er fremlagt en række andre bilag, herunder mailveksling om vurdering af problemstillingen fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiverside i Norge og Sverige. Der er også fremlagt materiale om en sag fra 2018, hvor SAS-medarbejdere blev tildelt en såkaldt F3-dag som kompensation for et forløb i forbindelse med en landing i Stockholm.

Af referat af et fællesmøde mellem Cabin Attendants Union og DI Overenskomst I den 7. maj 2013 fremgår, at man bl.a. drøftede en sag om påstået brud på den dagældende overenskomsts bestemmelse om check-in-tid. Det fremgår, at man fra arbejdstagerside tog forbehold for at videreføre sagen i Arbejdsretten. Dette er efter det oplyste ikke sket.

Der er fremlagt en række oversigter med eksempler på tilfælde, hvor registreret check-in-tid har været mindre end 45 minutter, og tilfælde, hvor fly er afgået før det planlagte afgangstidspunkt.

Den nu foreliggende sag blev drøftet på fællesmøde den 24. september 2020. Det fremgår af et referat af mødet, at arbejdsgiversiden afviste grundlaget for klagen og bemærkede, at sagen bør henvises til fagretlig behandling, eventuelt ved faglig voldgift.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været ansat i SAS i 23 år. Hun har været i Cabin Attendants Union i 11 år.

Af personale på et SAS-fly er der udover kaptajnen og styrmanden kun kabinepersonalet. Kabinepersonalet ledes af en purser, der er bindeled til kaptajnen og styrmanden. Alt ansvar er specificeret i en Operations Manual (OMA), der er på ca. 600 sider. Det er en slags færdselslov for fly-personalet, der er godkendt af luftfartsmyndighederne. Forskellige check-in-tider i OMA kan bl.a. skyldes, at nogle lufthavne er større end andre, og at det derfor tager længere tid at nå ud til flyene. Check-in begynder, når man registrerer sig på en iPad i afgangslufthavnen, og slutter, når kaptajnen slipper bremsen i flyet. Det kan være stressende at have for lidt tid til check-in, og det kommer an på den enkelte kaptajn, hvor let det er for kabinepersonalet at sige, at der er brug for mere tid.

Hun er ikke bekendt med den sag, der er omtalt i fællesmødereferat af 7. maj 2013. Hun er derimod bekendt med sagen fra 2018 om forløbet vedrørende en landing i Stockholm. Den angår samme problemstilling som den foreliggende sag. Den endte med, at 3 af de 4 berørte ansatte blev kompenseret med en F3-dag.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat i SAS siden 1995.

Han har været purser siden 2007. Det er purseren, der meddeler det til kaptajnen, når alle sikkerhedscheck er foretaget. Sikkerheden har altid førsteprioritet. Purseren har almindelige kabineopgaver, men har herudover det overordnede ansvar for kabinepersonalet. Som purser er man nødt til at have blind tillid til det øvrige personale, idet der ikke er tid til dobbeltcheck. Han har oplevet at sige til kaptajnen, at der er brug for f.eks. 15 minutter mere til check-in, men at kaptajnen så har presset tilbage for at komme afsted til tiden. Han har kun meget få gange oplevet, at et fly kom afsted 15-20 minutter tidligere end planlagt

C har forklaret bl.a., at han er Manager, Cabin Crew CPH, i SAS. Han begyndte i SAS i 1999 og har fløjet som kabinepersonale i mange år.

De sikkerhedsmæssige procedurer i check-in tager typisk ca. 10 minutter, og det er altid dem, der prioriteres højest. De dele af check-in, der ikke er sikkerhedsrelateret, men f.eks. har med passagerservice at gøre, kommer i anden række og gennemføres nogle gange, først efter at flyet er i luften. Hver enkelt medarbejder i kabinepersonalet melder ind, når den pågældende har foretaget sine checks. Efter hans erfaring vil kaptajnen aldrig presse på med kabinepersonalets check-in. Det er kabinepersonalet, der melder klar, både til gaten og kaptajnen.

Det sker jævnligt, at et fly afgør inden det planlagte tidspunkt, især ved tidlige morgenafgange.

D har forklaret bl.a., at han er Manager Unions Agreement i SAS. Han har været ansat i SAS i 37 år og har beskæftiget sig med arbejdstidsspørgsmål i 15 år.

Det er vigtigt at skelne mellem OMA og overenskomsten. I OMA er den samlede flyoperation beskrevet, og de check-in-tider, der fremgår, er fastsat af SAS med luftfartsmyndighedernes godkendelse. Kabinepersonalet kan ikke påberåbe sig OMA, idet den er et anliggende mellem SAS og myndighederne. Kabinepersonalets rettigheder fremgår af overenskomsten. Overenskomstens pkt. 6.3.1.1 E betyder, at SAS skal planlægge med minimum 45 minutters check-in-tid, og det sker altid. Det problem, som sagen angår, opstår i praksis, hvis et fly dagen før den pågældende afgang ankommer med forsinkelse. Reglerne om hviletid – dvs. tid mellem check-out og check-in – skal altid overholdes, men hvis der er en "buffer" i hviletiden, tager man først af den. Det indebærer, at personalet får mindre hviletid, men altid så meget, som reglerne kræver. Kun hvis dette ikke er tilstrækkeligt, kan det ske, at der må re-planlægges, således at der ikke i forhold til det fastsatte afgangstidspunkt er afsat de fulde 45 minutter til check-in. Det betyder imidlertid ikke, at check-in skal gennemføres hurtigere, end det fuldt forsvarligt kan lade sig gøre. Det betyder bare, at flyet eventuelt kommer lidt senere afsted.

Hvis sen ankomst dagen før indebærer, at en afgang vil blive meget forsinket, vil SAS altid meddele passagererne et nyt afgangstidspunkt, og der vil være afsat de fulde 45

minutter til check-in. Hvis der derimod er tale om små forsinkelser på f.eks. 15-20 minutter, er det ikke hensigtsmæssigt på forhånd at udsætte afgang. Udsættelse vil f.eks. betyde, at der går SMS-besked ud til alle passagerer med den virkning, at de møder senere op ved gaten med risiko for yderligere forsinkelse. Udsættelse kan også sætte gang i unødvendige procedurer med ombooking. Hertil kommer, at flyet ofte kan indhente forsinkelsen, når det først er i luften, således at passagererne under alle omstændigheder når frem til tiden.

SAS's praksis har været fulgt i alle de år, han har beskæftiget sig med området, og svarer til, hvad man gør i Norge og Sverige. Luftfartsmyndighederne har aldrig kritiseret praksis. Den omtalte sag fra 2018 vedrører en helt anden problemstilling.

E har forklaret bl.a., at han er Manager Unions Agreement i SAS. Han har været ansat i SAS i 38 år. I sagen fra 2018 om en landing i Stockholm blev der kulancemæssigt givet kompensation i form af en F3-dag. Kompensation blev ikke givet som følge af forkortet check-in.

Parternes argumenter

Dansk Metal har overordnet anført bl.a., at check-in-tid efter overenskomsten skal planlægges til som minimum 45 minutter, og dette kan SAS ikke ændre på ved f.eks. ad hoc-justering. Check-in-tid er nødvendig med henblik på udførelse af sikkerhedsmæssig kontrol, og det er hverken overenskomstmæssigt eller sikkerhedsmæssigt forsvarligt at forkorte denne tid før flyets afgang. I praksis påbegynder man ofte boarding af passagerer 25 minutter før afgang, hvorved check-in-tid yderligere forkortes.

Når SAS forkorter check-in-tiden, nedsætter man kabinepersonalets arbejdstid, men ikke dets arbejdsopgaver. Det betyder, at kabinepersonalet skal arbejde i dobbelt eller tredobbelt tempo. Dette indebærer stress for personalet og kan gå ud over flysikkerheden. Det er rigtigt, at kabinepersonalet principielt kan bruge den tid på check-in, som de har brug for, men det bør ikke være personalets ansvar at forsinke flyets afgang. I overensstemmelse med dette har såvel de danske som de svenske luftfartsmyndigheder udtalt, at de 50 minutter, der fremgår af OMA, skal overholdes. Det må også lægges til grund, at praksis i SAS i Norge og Sverige er anderledes end i Danmark.

Kabinepersonalets krav er ikke bortfaldet ved passivitet som følge af det tidligere forløb i 2013. Derimod støttes kravet af sagen fra 2018, hvor SAS kompenserede de pågældende medarbejdere med en F3-dag.

Der er ikke tale om overenskomstbrud, hvis flyet afgår før tid, fordi fly og besætning er klar, inden de planlagte 45 minutter er gået. Der er ikke grundlag for at antage, at denne situation opstår jævnligt.

Dansk Industri I for SAS – Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden har over-ordnet anført bl.a., at SAS altid planlægger med mindst 45 minutters check-in-tid, når arbejdsplanen udgives. SAS kan imidlertid ikke anerkende den ubetingede forståelse af overenskomstens pkt. 6.3.1.1 E, som Dansk Metals påstand er udtryk for. OMA skal ikke inddrages i sagen, da den ikke har karakter af overenskomst, men er fastsat af SAS.

Planlægning i bestemmelsens forstand sker, når kabinebesætningens arbejdsplan offentliggøres senest den 16. i måneden, og også ved f.eks. omdisponering fra en afgang til en anden. I afviklingsfasen kan der opstå situationer, hvor der som udgangspunkt er mindre end 45 minutter til rådighed på grund af uforudsete forsinkelser, f.eks. som følge af sen ankomst dagen før i kombination med hviletidsreglerne. Ved mindre forsinkelser udsætter SAS efter fast og langvarig praksis ikke afgang i systemet, fordi det ville blive en unødvendig gene for passagererne, jf. D's forklaring for voldgiftsretten. Dette er ikke i strid med overenskomsten, da der ikke er tale om planlægning, og hverken de danske eller svenske luftfartsmyndigheder har påtalt SAS' praksis. Kabinepersonalet har i praksis altid den tid til rådighed, der er nødvendig til f.eks. at iagttage sikkerhedsprocedurer.

I alle tilfælde er et eventuelt krav for kabinepersonalet bortfaldet ved passivitet, da Cabin Attendants Union i 2013 rejste en helt tilsvarende sag uden at føre den til faglig voldgift. Sagen fra 2018 støtter ikke Dansk Metals påstand, da kompensation ikke blev givet på grund af overenskomstbrud.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår som anført forståelsen af en bestemmelse om planlægning af check-in-tid i overenskomst mellem SAS Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union (2017).

Efter overenskomstens pkt. 6.1 er "check-in" defineret som "fastsat mødetid før start". Efter pkt. 6.3.1.1.E skal check-in som minimum planlægges til 45 minutter.

Det er ubestridt, at SAS generelt planlægger i overensstemmelse med bestemmelsen, herunder ved udgivelse af den månedlige arbejdsplan til kabinepersonalet og ved omdisponering af personale fra en afgang til en anden.

Der kan efter det oplyste med kort varsel – f.eks. på grund af sen ankomst dagen før – forekomme tilfælde, hvor hviletidsreglerne indebærer, at kabinepersonalet skal møde i lufthavnen så sent, at der i forhold til det fastsatte afgangstidspunkt ikke er de fulde 45 minutter til rådighed til check-in. SAS' praksis må forstås således, at hvis man i den forbindelse alene forudser en mindre forsinkelse, udsætter man ikke på forhånd flyets afgangstidspunkt, men at kabinepersonalet også i disse tilfælde har den tid til rådighed, der er nødvendig til gennemførelse af check-in.

Det er denne praksis, Dansk Metals påstand angår. Det må lægges til grund, at konsekvensen af påstanden vil være, at SAS i de nævnte tilfælde altid på forhånd skal udsætte det pågældende flys afgangstidspunkt.

Der er ikke fremlagt oplysninger om forhistorien til overenskomstens pkt. 6.3.1.1 E, men jeg finder, at bestemmelsen efter en naturlig forståelse af udtrykket "planlægges" ikke omfatter de nævnte tilfælde. Det må efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at der er tale om en fast og langvarig praksis i SAS, og at en ændring af praksis vil indebære gener for afviklingen af flyafgange, herunder for selskabets passagerer.

Jeg bemærker endelig, at der ikke er grundlag for at forstå den omtalte sag fra 2018 således, at den støtter Dansk Metals påstand.

Der er herefter ikke grundlag for at tage Dansk Metals påstand til følge. Under disse omstændigheder er der ikke anledning til at tage stilling til, om Dansk Metals krav i alle tilfælde ville være bortfaldet ved passivitet som følge af den tidligere sag i 2013.

Efter det anførte tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes for klagerens påstand.



KONGRES~~2024~~**-2028**