

2016-2020

ORGANISATORISK BERETNING



KONGRES  **2020**





Udgiver: Dansk Metal

Oplag: 400 stk.

Redaktion og layout: Dansk Metal

Foto: Simon Fals

Tryk: Stibo Complete

Korrektur: Denker Media

Redaktionen er afsluttet 31. december 2019.

Alle oplysninger er de kendte fra og med 1. april 2016

til og med 31. december 2019 med mindre andet er angivet.







frem

ORGANISATORISK BERETNING

INDHOLD

Det organisatoriske arbejde.....	10
Hovedbestyrelsens og forretningsudvalgets møder	10
Sammensætning af forretningsudvalg og hovedbestyrelse efter kongressen 2016 og ændringer i perioden	10
Dansk Metals hovedbestyrelse pr. 31/12 2019	12
Omfattende udvalgsrepræsentation.....	13
Konstituering af forskellige udvalg – konstitueret umiddelbart efter kongressen.....	13
Formænd for forbundsudvalgene	14
Forbundets repræsentation i udvalg, nævn, bestyrelser og råd.....	15
Forbundsudvalgene	57
Forbundsudvalgenes kommissorium.....	59
Omstruktureringer i forbundet.....	64
Personskifter i forbundet	65
Organisatoriske ændringer	70
Nye afdelingsformænd og afdelingskasserere.....	71
Udbetalinger fra 1959-ydelser	72
Regler for 1959-ydelser.....	72
Fritidsulykkesforsikring	74
Gruppelivsforsikringssum	75
Forbundsdagpenge (FODA).....	75
Dødsfald	77
Udtalelser fra forbundet	83
Medlemmer og partistøtte.....	85
Urafstemning i forbindelse med overenskomster	86
De faglige Erhvervsuddannelser	87
Eksterne til- og fraflytninger i perioden 2016, 2017, 2018 og 2019	88
SP-Sekretariatet	92
Lønstatistik	93
Kursusaktiviteter	95
Forbundet i tal.....	96
Medlemstal.....	96
Kontingentindbetalingerne.....	98
Afskedigelsesnævnet.....	103
Arbejdsretten	112
Faglig voldgift	133

DET ORGANISATORISKE ARBEJDE

HOVEDBESTYRELSENS OG FORRETNINGSUDVALGETS MØDER

Forbundets hovedbestyrelse holdt i perioden 2. april 2016–31. december 2019 møder således:

- 2016:** 23. juni, 16. august (ekstraordinært), 17. september (ekstraordinært), 27. september, 6. december.
- 2017:** 13. februar (ekstraordinært), 21. marts, 22. juni, 3. oktober, 3. december (ekstraordinært), 5. december.
- 2018:** 5. februar (ekstraordinært), 20. marts, 22. juni, 2. oktober, 4. december.
- 2019:** 26. marts, 20. juni, 17. september, 3. december.

Forbundets forretningsudvalg holdt i perioden 2. april 2016–31. december 2019 således: 5 møder i 2016, 9 møder i 2017, 9 møder i 2018 og 8 i 2019.

SAMMENSÆTNING AF FORRETNINGSUDVALG OG HOVEDBESTYRELSE EFTER KONGRESSEN 2016 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, forbundssekretær Steffen Hansen (fratrådt 20/9 2016), forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær Per Påskesen (fratrådt 31/12 2017), næstformand René Nielsen, næstformand Henrik Kjærgaard (fratrådt 3/10 2017), forbundssekretær Anders Laubjerg (fratrådt 30/4 2017), forbundssekretær Majken B. Kidmose (tiltrådt 1/5 2017), forbundssekretær Kasper Palm (tiltrådt 1/1 2018), forbundssekretær Peter Poulsen (tiltrådt 1/1 2018), afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 20/9 2016), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018), afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (tiltrådt 20/9 2016), afdelingsformand Finn Andersen,

Metal Østjylland (tiltrådt 20/9 2016, fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning (tiltrådt 1/11 2018), afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (tiltrådt 1/1 2019).

Hovedbestyrelsen:

Nordjylland: Afdelingsformand Ole Madsen, Metal Himmerland, afdelingsformand Arne M. Jensen, Metal Brønderslev (fratrådt 30/11 2016), afdelingsformand Erik Bjerre Kristensen, Metal Thy-Mors, afdelingsformand John Karlsson, Metal Vendsyssel.

Midtjylland: Afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 20/4 2017), afdelingsformand Svend Skov Jensen, Metal Bjerringbro Silkeborg, afdelingsformand Helge Albertsen, Metal Skjern-Ringkøbing, afdelingsformand Bjarne Sørensen, Metal Horsens (fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Palle Langkjær, Metal Skanderborg-Odder, afdelingsformand Mogens Jensen, Tele Vest, afdelingsformand Klaus Dahl Christensen, Metal Midt Skive-Viborg, afdelingsformand Finn Andersen, Metal Østjylland (fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Dan Mikkelsen, Metal Nordvestjylland (tiltrådt 20/4 2017), afdelingsformand Henrik Rode Fausing, Metal Horsens (tiltrådt 1/11 2018), afdelingsformand Daniel Isak Dallerup, Metal Østjylland (tiltrådt 1/11 2018).

Syddanmark: Afdelingsformand Jesper Lund, Metal Sønderborg (fratrådt 31/12 2018), afdelingsformand Dan H. Rasmussen, Metal Vest, afdelingsformand Kim Hauborg, Metal Sønderjylland, afdelingsformand Hardy Høll Nielsen, Metal Kolding Vejen-Vojens, afdelingsformand John Rasmussen, Metal Vejle-Grindsted, afdelingsformand Martin Sørensen, Metal Lillebælt, afdelingsformand Freddy Knecht, Metal Sydfyn.

Hovedstaden: Afdelingsformand Allan Thomsen, Metal Nordsjælland, afdelingsformand John Schwartzbach, Tele Øst, afdelingsformand Ole Philipsen, Metal Maritime, afdelingsformand Klaus Holm, Metal Bornholm, afdelingsformand Henrik Nipper, København afdeling 16.

Sjælland: Afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 19/4 2019), afdelingsformand Benny Pedersen, Metal Storstrøm, afdelingsformand Mads Theilgaard Kofoed, Metal Nordvest Sjælland (fratrådt 8/5 2018), afdelingsformand Jesper Christensen, Metal Fjordbyerne, afdelingsformand Gert Suhr Hansen, Metal Midt-Vestsjælland (tiltrådt 19/4 2019).

Ungdomsudvalget: Frederik Pihl, Metal Vendsyssel (fratrådt 8/6 2016), Steffen Lystrup Kjeldsberg, Metal Sønderborg (tiltrådt 14/8 2016, fratrådt 5/11 2017), Mads Rasmussen, Metal Vendsyssel (tiltrådt 5/11 2017, fratrådt 19/3 2018), Glenn Kaalund Nicolaisen, Metal Nordvestjylland (tiltrådt 7/4 2018, fratrådt 11/11 2018), Thomas Skriver Jensen, Metal Odense (tiltrådt 11/11 2018).

Hovedbestyrelsesansatte ledere:

Sekretariatschef Mikael Bay Hansen, EU-sekretær Jens Boe Andersen (fratrådt 16/5 2018), kommunikationschef Anders Frederik Gjesing (fratrådt 19/9 2018), direktør Morten Madsen (tiltrådt 1/8 2016), kommunikationschef Hanne Ahrensboell (tiltrådt 1/12 2018).

DANSK METALS HOVEDBESTYRELSE PR. 31/12 2019

Claus Jensen
René Nielsen
Torben Poulsen
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, Sydøst

Nordjylland

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

Midtjylland

Helge Albertsen, Skjern-Ringkøbing
Svend Skov Jensen, Bjerringbro Silkeborg
Palle Langkjær, Skanderborg-Odder
Mogens Jensen, Tele Vest
Klaus Dahl Christensen, Midt Skive/Viborg
Dan Mikkelsen, Nordvestjylland
Henrik Rode Fausing, Horsens
Daniel Isak Dallerup, Østjylland

Syddanmark

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

Hovedstaden

Allan Thomsen, Nordsjælland

John Schwartzbach, Tele Øst
Ole Philipsen, Maritime
Klaus Holm, Bornholm
Henrik Nipper, Afdeling 16

Sjælland

Benny Pedersen, Storstrøm
Jesper Christensen, Fjordbyerne
Gert Suhr Hansen, Midt-Vestsjælland

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 stemmевægt i Dansk Metals hovedbestyrelse.

Metals skolestyrelse:

Forbundsformand Claus Jensen, næstformand René Nielsen, næstformand Henrik Kjærgaard (fratrådt 27/9 2016), hovedkasserer Torben Poulsen, forbundssekretær Majken B. Kidmose (indtrådt 1/5 2017), forbundssekretær Anders Laubjerg (fratrådt 30/4 2017), direktør Morten Madsen (indtrådt 27/9 2016), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (indtrådt 27/9 2016), afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning (indtrådt 1/11 2018), afdelingsformand Finn Andersen, Metal Østjylland (indtrådt 27/9 2016, fratrådt 1/11 2018), afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 27/9 2016), afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (indtrådt 1/1 2019), afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018).

Metals Lov- og Organisationsudvalg:

Næstformand René Nielsen (godkendt af hovedbestyrelsen den 27/9 2016 som formand), næstformand Henrik Kjærgaard (fratrådt 27/9 2016), hovedkasserer Torben Poulsen,

forbundssekretær Majken B. Kidmose (indtrådt 1/5 2017), forbundssekretær Anders Laubjerg (fratrådt 30/4 2017), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (indtrådt 27/9 2016), afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning (indtrådt 1/11 2018), afdelingsformand Finn Andersen, Metal Østjylland (fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 27/9 2016), afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (indtrådt 1/1 2019), afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018), souschef Henrik William Olsen.

Timandsudvalget:

Næstformand René Nielsen (godkendt af hovedbestyrelsen den 27/9 2016 som formand), næstformand Henrik Kjærgaard (fratrådt 27/9 2016), forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, afdelingsformand Allan Thomsen, Metal Nordsjælland, afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (indtrådt 27/9 2016), afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning (indtrådt 1/11 2018), afdelingsformand Finn Andersen, Metal Østjylland (indtrådt 27/9 2016, fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 27/9 2016), afdelingsformand Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (indtrådt 1/1 2019), afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018), souschef Peter Faber (indtrådt 15/4 2016), souschef Henrik Jensen (fratrådt 15/4 2016).

Forbundets IT ad hoc-udvalg:

Næstformand René Nielsen som formand (indtrådt 3/10 2017), næstformand Henrik Kjærgaard som formand (fratrådt 3/10 2017), hovedkasserer Torben Poulsen, forbundssekretær Majken B. Kidmose (indtrådt 1/5 2017), regnskabschef Lise Brylle, it-chef Søren Hou Præst, kommunikationschef Hanne Ahrensboell (indtrådt 1/12 2018), kommunikationschef Anders Frederik Gjesing (fratrådt 19/9 2018), afdelingsformand Lars Henning Hansen, Metal Odense, afdelingsformand Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, afdelingsformand Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (indtrådt 27/9 2016), afdelingsformand Egon Nykjær, Metal Herning (indtrådt 1/11 2018), afdelingsformand Finn Andersen, Metal Østjylland (indtrådt 27/9 2016, fratrådt 31/10 2018), afdelingsformand Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 27/9 2016), Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (indtrådt 1/1 2019), afdelingsformand Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018).

FORMÆND FOR FORBUNDSUDVALGENE

Organiserings- og Agitationsudvalget:

Forbundssekretær Majken B. Kidmose (indtrådt 1/5 2017), forbundssekretær Anders Laubjerg (fratrådt 30/4 2017).

Miljø- og Arbejdsskadeudvalget:

Forbundssekretær Peter Poulsen (indtrådt 5/12 2017), næstformand Henrik Kjærgaard (indtrådt 27/9 2016, fratrådt 3/10 2017), forbundssekretær Steffen Hansen (fratrådt 27/9 2016).

Fagretligt udvalg:

Forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen.

Uddannelsesudvalget:

Forbundssekretær Kasper Palm (indtrådt 1/1 2018), forbundssekretær Per Påskesen (fratrådt 31/12 2017).

Ungdomsudvalget:

Ungdomskonsulent Jacob Fog-Petersen (indtrådt 1/1 2017), Souschef Henrik William Olsen (indtrådt 1/7 2016, fratrådt 31/12 2016), ungdomskonsulent Fatima Hachem (fratrådt 30/6 2016).

Seniorudvalget:

Ejvind Heinecke (indtrådt 1/1 2018), tidligere næstformand Ole Ibsen (fratrådt 31/12 2017).

FORBUNDETS REPRÆSENTATION I UDVALG, NÆVN, BESTYRELSER OG RÅD

CO, Centralledelsen:

Forbundsformand Claus Jensen, næstformand René Nielsen, næstformand Henrik Kjærgaard (fratrådt 3/10 2017), forbundssekretær Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær Kasper Palm (indtrådt 1/1 2018), forbundssekretær Per Påskesen (fratrådt 31/12 2017), forbundssekretær Peter Poulsen (indtrådt 1/3 2018), souschef Peter Faber (indtrådt 15/4 2016), Lars Henning Hansen, Metal Odense, Jan Overgaard Gregersen, Metal Aalborg, Allan Thomsen, Metal Nordsjælland, Henrik Stilling, Metal Hovedstaden (indtrådt 27/9 2016), Jørgen Stensgaard Madsen, Metal Sydøst (indtrådt 1/1 2019), Arne E. Petersen, Metal Midt-Vestsjælland (fratrådt 31/12 2018), Egon Nykjær, Metal Herning (indtrådt 1/11 2018), Finn Andersen, Metal Østjylland (indtrådt 27/9 2016, fratrådt 31/10 2018), Erik Falck Damborg, Metal Nordvestjylland (fratrådt 27/9 2016), Rasmus Peter Sejerup Rasmussen.

A/S A-Pressen - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

A/S Femern Landanlæg - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

A/S Storebælt - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

A/S Øresund - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

A4 Medier

Mikael Bay Hansen	Medlem
-------------------	--------

Advisory Board for Forsvarsindustriel Strategi

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

Advisory Board for Robotics Alliance

Henrik Aarestrup	Medlem
------------------	--------

AE-Rådet

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

AE-Rådet - Bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

A-kassens Forretningsudvalg

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Næstformand
Torben Poulsen	Hovedkasserer
Kent Madsen	Medlem
Michael Sølling Olsen	Medlem

A-kassens Hovedbestyrelse

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Næstformand
Torben Poulsen	Hovedkasserer
Kent Madsen	Medlem
Lars Krab Larsen	Medlem
Jacob Thisted	Medlem
Kasper Palm	Medlem
Poul Bang Jensen	Medlem
Michael Sølling Olsen	Medlem
Lise Holm Brylle	Tilforordnet

AKF Fonden

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

AKF Holding	
Claus Jensen	Medlem
AL Efteruddannelse - Bestyrelse	
Keld Bækkelund Hansen	Medlem
AlsFynBroen Komiteen	
Claus Jensen	Medlem
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	
Trine Rasmussen	Medlem
AOF Danmark - Hovedbestyrelsen	
René Nielsen	Medlem
Arbejdernes Landsbank - Bestyrelsen	
Claus Jensen	Medlem
Arbejdernes Landsbank - Repræsentantskabet	
Claus Jensen	Medlem
Torben Poulsen	Medlem
Mikael Bay Hansen	Medlem
Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)	
Trine Rasmussen	Medlem
Arbejdsmarkedets Tillægspension	
Claus Jensen	Medlem

Arbejdsmiljø klagenævn under ankestyrelsen		
	Dorte Overby Pedersen	Suppleant
Arbejdsmiljørådet		
	Dorte Overby Pedersen	Medlem
Arbejdsmiljøudvalget for IT-området		
	Ulla Brund Jensen	Medlem
Arbejdsmiljøudvalget for Maskinhandlerforeningen		
	Ulla Brund Jensen	Medlem
Arbejdsmiljøudvalget for TEKNIQ-Arbejdsgiverne		
	Dorte Overby Pedersen	Medlem
Arbejdsretten - dommer		
	Claus Jensen	Suppleant
Arbejdstilsynets Revisionsudvalg for grænseværdier		
	Jan Toft Rasmussen	Medlem
Arbejdstilsynet Udvalg epoxyharpiks dispensationer		
	Dorte Overby Pedersen	Medlem
ATV - Tænketanken		
	Claus Jensen	Medlem
	Henrik Aarestrup	Suppleant
Autobranchens arbejdsmiljøudvalg		
	Dorte Overby Pedersen	Medlem
Autotaks		
	Erling Jensen	Medlem
	Allan Givskov	Medlem
	Jørgen Nielsen	Medlem
Avidenz		
	Jan Toft Rasmussen	Næstformand
	Dorte Overby Pedersen	Medlem

BAT - AMU

Dorte Overby Pedersen Medlem

BAT - Bestyrelse

Keld Bækkelund Hansen Medlem

BAT-Kartellet - Østudvalget (udenlandsk arbejdskraft)

Allan Givskov Medlem

Beach Club (UM)

Johan Moesgaard Andersen Medlem

BER

David Hedegaard Andersen Medlem

Bestyrelsen - AMU-Hoverdal

Carsten Dannemann Kjeldgaard Næstformand

Bestyrelsen - Campus Bornholm

Klaus Lambrecht Holm Medlem

Bestyrelsen - CELF

Rasmus Werner Olsen Medlem

Bestyrelsen - College360

Svend Skov Jensen Medlem

Bestyrelsen - Den Jyske Håndværkerskole i Hadsten

Palle Langkjær Medlem

Bestyrelsen - Erhvervsskolerne i Års

Poul Bang Jensen Medlem

Bestyrelsen - EUC Lillebælt

Martin Sørensen Formand

Niels Thode Rasmussen Medlem

Bestyrelsen - EUC-Nord

John Karlsson Medlem

Bestyrelsen - EUC-Nordvest		
Erik Bjerre Kristensen		Medlem
Bestyrelsen - EUC-Sjælland		
Jørgen Stensgaard Madsen		Formand
Bestyrelsen - EUC-Syd		
Jesper Lund		Medlem
Bestyrelsen - Fredericia Maskinmesterskole		
Martin Sørensen		Medlem
Bestyrelsen - Hansenberg		
Hardy Høll Nielsen		Medlem
Bestyrelsen - Herningsholm		
Egon Nykjær		Medlem
Bestyrelsen - Håndværkerskolehjemmet af 1973		
Trine Rasmussen		Næstformand
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		
Knud Kjærgaard Jensen		Medlem
Bestyrelsen - Roskilde Tekniske Skole		
Jesper Christensen		Næstformand
Bestyrelsen - Rybners		
Dan Holmgaard Rasmussen		Næstformand

Bestyrelsen - Skive College		
Bjarne Jensen	Medlem	
Bestyrelsen - Svendborg Tekniske Skole		
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		
Allan Thomsen	Medlem	
Bestyrelsen - Uddannelsescenter Holstebro		
Dan Mikkelsen	Medlem	
Bestyrelsen - Uddannelsescenter Skjern-Ringkøbing		
Helge Albertsen	Medlem	
Bestyrelsen - Viden Djurs		
Lars Ørgaard Rasmussen	Medlem	
Bestyrelsen - ZBC		
Arne E. Petersen	Medlem	
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 (Industriens Branchearbejdsmiljøråd)

Peter Poulsen	Formand
Jan Toft Rasmussen	Medlem

BFA FU

Peter Poulsen	Formand
Jan Toft Rasmussen	Medlem

Billedmediernes Faglige Udvalg

Erling Jensen	Formand
---------------	---------

BOA - Baltisk Organiserings Alliance

Henrik William Olsen	Medlem
----------------------	--------

Boligfonden for Søfarende

Ole Philipsen	Formand
---------------	---------

Brugerudvalget for Industristatistik

Thomas Søby	Medlem
-------------	--------

Brugerudvalget for Økonomisk Statistik

Thomas Søby	Medlem
-------------	--------

Bygge og Anlæg - BAR

Dorte Overby Pedersen	Medlem
-----------------------	--------

Center for Ungdomsforskning - CeFU

Stefan Høegholm Lezuik	Medlem
Trine Rasmussen	Suppleant

Certificeringsudvalg for plastsvejsere - P17

Torben Andresen Lindhardt	Medlem
---------------------------	--------

Certificeringsudvalget for stålsvejsning - P16

Torben Andresen Lindhardt	Medlem
---------------------------	--------

CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg

Keld Bækkelund Hansen	Medlem
-----------------------	--------

CO

Claus Jensen	Formand
--------------	---------

CO - Aftalepolitisk Netværk

René Nielsen 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
Rasmus Peter Sejerup Rasmussen	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Allan Thomsen	Medlem

CO - EMF Collective Bargaining Committee

René Nielsen Medlem

CO - ESU-udvalg

Michael Antonsen Medlem

CO - Forretningsudvalg

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Medlem
Keld Bækkelund Hansen	Medlem

CO - Industriens Ligestillings- og Familiepolitisk udvalg

Anne-Lise Nyegaard Medlem

CO - Industriens Lønssystemudvalg

Peter Faber Medlem

CO - Industriens Overenskomst

Claus Jensen Forhandler

CO - Maritime Udvalg		
	Keld Bækkelund Hansen	Formand
	Thomas Søby	Medlem
	Lars Henning Hansen	Medlem
	Henrik Stilling	Medlem
	John Karlsson	Medlem
CO - Miljøudvalg		
	Peter Poulsen	Formand
	Jan Toft Rasmussen	Medlem
CO - Mødeplansudvalg		
	Peter Faber	Medlem
	Rikke Høgh Darmer	Medlem
CO - Organisationsudvalg		
	René Nielsen	Medlem
	Keld Bækkelund Hansen	Suppleant
CO - Overenskomstudvalg		
	Keld Bækkelund Hansen	Medlem
CO - Pensionsudvalg		
	Peter Faber	Medlem
CO - Støberiudvalg		
	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

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 Vækstkomité

Claus Jensen Medlem

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

Claus Jensen Medlem

Danmarks Nationalbank - repræsentantskabet

Claus Jensen Medlem

Danpilot - Bestyrelse

Ole Philipsen Medlem

Dansk Maskinhandlerforening

Kasper Palm Medlem

Danske A-kasser

Torben Poulsen Formand

Danske Maritimes Tænketaank om FN's Verdensmål

Thomas Søby Medlem

DASU - Koordinationsudvalg

Majken B. Kidmose Medlem

Carl Mahler Medlem

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

Ole Rosschou Suppleant

Det Faglige Udvalg for Digital Media

Erling Jensen Næstformand

Det Faglige Udvalg for Maritime Metaluddannelser

Torben Andresen Lindhardt Medlem

Christian Homaa Petersen Medlem

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 – Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø

Peter Poulsen Medlem

DIRA - Danish Industrial Robot Association (tidl. Dansk Robotforening)

Mikael Bay Hansen Medlem

DIS Kontaktudvalg

Ole Philipsen Formand

DSU - Danmarks Socialdemokratiske Ungdom

Jacob Fog-Petersen Medlem

E20-Komiteen

Claus Jensen Medlem

EEO - Erhvervsskolernes Elevorganisation

Jacob Fog-Petersen Medlem

Elevatormontørernes brancheklub

Dorte Overby Pedersen Medlem

Energiklagenævnet

Jan Toft Rasmussen Medlem

EPSU - Standing Committee Utilities

Ida Skiaker Knudsen Medlem

Equinors Kompetencefond - Bestyrelse

Ida Skiaker Knudsen Medlem

ERFA-gruppen - CO/DI-lønssystemer

Peter Faber Medlem

Erhvervssygdomsudvalget

Peter Poulsen Medlem

ETUC Standardiseringsudvalg

Jan Toft Rasmussen Medlem

European Workers' Participation Fund - EWPF, Board of Trustees

Claus Jensen Medlem

EU-Specialudvalget for IT- og Telekommunikation

Henrik Aarestrup Medlem

Faglige Seniorer

Ole Ibsen Formand

Fagligt Koordineringsudvalg for Rørområdet

Keld Bækkelund Hansen Formand

Michael De Fries Jensen Medlem

Jan Helbo Medlem

Hans Christian Lund Medlem

Jan Andersen Medlem

Falck Pensionsudvalg		
Allan Givskov		Medlem
Femern A/S - bestyrelsen		
Claus Jensen		Medlem
FH - AMR 2019 Styregruppe		
Jan Toft Rasmussen		Medlem
FH - Arbejds- og Ansættelsesretligt Udvalg		
René Nielsen		Medlem
Keld Bækkelund Hansen		Suppleant
FH - Arbejdsgruppe om arbejdsskader		
Peter Poulsen		Medlem
FH - Arbejdsgruppe om Offentlig Ledelse		
Ida Skiaker Knudsen		Medlem
FH - Arbejdsgruppe om Virksomhedsoverdragelsesloven		
Erik Rasmussen		Medlem
FH - Arbejdsmiljøpolitisk Udvalg		
Peter Poulsen		Medlem
Jan Toft Rasmussen		Medlem
FH - Baggrundsgruppe om Konkurs		
Erik Rasmussen		Medlem
FH - Baggrundsgruppe vedr. Udstationeringsdirektivet		
Keld Bækkelund Hansen		Medlem
FH - Certificeringsudvalg		
Jan Toft Rasmussen		Medlem
FH - Dagpengegruppen		
Torben Poulsen		Politisk Ansvarlig
FH/DA Forhandlingsudvalget		
Claus Jensen		Medlem

FH - Erhvervssygdomsudvalgs Referencegruppe

Peter Poulsen Medlem

FH - EU Arbejdsmiljøudvalg

Jan Toft Rasmussen Medlem

FH - EU- og Internationalt Udvalg - EUI

Johan Moesgaard Andersen Medlem

FH – FIU

Morten Madsen Medlem

Ulrik Rasmussen Medlem

FH – Fonden

Majken B. Kidmose Medlem

FH - Forhandlingsudvalget

Claus Jensen Medlem

FH - Forretningsudvalget

Claus Jensen Medlem

FH - Fædrebarsel Anne-Lise Nyegaard

Medlem

FH - Hovedbestyrelsen

Claus Jensen Medlem

René Nielsen Medlem

Anne-Lise Nyegaard Medlem

FH - Kønsopdelt arbejdsmarked og ligeløn

Anne-Lise Nyegaard Medlem

FH - Ligestillingspolitisk Udvalg

René Nielsen Medlem

Anne-Lise Nyegaard Medlem

FH - OK-indsats

Hanne Ahrensboell Medlem

Henrik William Olsen Medlem

FH - OK-teknikergruppe

Thomas Søby	Medlem
-------------	--------

FH - Plus Strategiudviklingsgruppen

Carl Mahler	Medlem
-------------	--------

FH - Referencegruppe om den offentlige sektors rammevilkår af 16/1-2016

René Nielsen	Medlem
--------------	--------

FH - Stiftende kongres 2018 LO-FTF

Claus Jensen	Delegeret
Torben Poulsen	Delegeret
René Nielsen	Delegeret
Kasper Palm	Delegeret
Keld Bækkelund Hansen	Delegeret
Peter Poulsen	Delegeret
Majken B. Kidmose	Delegeret
Anne-Lise Nyegaard	Delegeret
Lars Henning Hansen	Delegeret
Jan Overgaard Gregersen	Delegeret
Egon Nykjær	Delegeret
Ole Philipsen	Delegeret
Allan Thomsen	Delegeret
Arne E. Petersen	Delegeret
Bjarne Kvist Sørensen	Delegeret
Dan Holmgaard Rasmussen	Delegeret
Dan Mikkelsen	Delegeret
Erik Bjerre Kristensen	Delegeret
Finn Andersen	Delegeret
Freddy Nymark Knecht	Delegeret
Helge Albertsen	Delegeret
Henrik Stilling	Delegeret
Jesper Christensen	Delegeret
Jesper Lund	Delegeret
John Karlsson	Delegeret
John Rasmussen	Delegeret
John Schwartzbach	Delegeret
Jørgen Stensgaard Madsen	Delegeret
Kim Hauborg	Delegeret
Klaus Lambrecht Holm	Delegeret
Mogens Jensen	Delegeret

Ole Madsen	Delegeret
Palle Langkjær	Delegeret
Svend Skov Jensen	Delegeret

FH - Uddannelses- og Forskningsudvalg

Kasper Palm	Medlem
Trine Rasmussen	Medlem
Henrik Aarestrup	Suppleant

FH - Udvalg for Organisationsudvikling

Majken B. Kidmose	Medlem
Henrik William Olsen	Medlem

FH - Udvalg for Udvikling af den Offentlige Sektor

René Nielsen	Medlem
--------------	--------

FH - Udvalg om Beskæftigelse, Erhverv, Socialpolitik og Integrationspolitik - BESI

Torben Poulsen	Politisk ansvarlig
David Hedegaard Andersen	Medlem
Henrik Aarestrup	Medlem

FH - Ungdom

Jacob Fog-Petersen	Medlem
--------------------	--------

FH - Økonomi- og Velfærdsudvalg - ØVU

René Nielsen	Medlem
Thomas Søby	Medlem

FO - Sygdomsramte erhvervsaktive borgere

Peter Poulsen	Medlem
---------------	--------

Folk & Sikkerhed, præsidi

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Folkeferie

Per Påskesen	Medlem
--------------	--------

Fonden af 1959

Claus Jensen	Medlem
Torben Poulsen	Medlem

Fonden for Entreprenørskab

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Fonden Peder Skram - repræsentantskabet

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Forbrugsforeningen - Repræsentantskabet

Keld Bækkelund Hansen	Medlem
-----------------------	--------

Forbundets Arbejdsmarkedsudvalg

Torben Poulsen	Formand
David Hedegaard Andersen	Medlem
Mads Axeltoft Engelbrecht	Medlem
John Larsen	Medlem
Mathias Würtzenfeld	Medlem
Helge Albertsen	Medlem
Jesper Falkenberg Clausen	Medlem
John Karlsson	Medlem
Klaus Juul Poulsen	Medlem
Lars Mathiasen Bjørnhardt	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Klaus Lambrecht Holm	Medlem
Kent Madsen	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Rasmus Werner Olsen	Medlem

Forbundets Fagretlige udvalg

Keld Bækkelund Hansen	Formand
John Karlsson	Medlem
Dan Mikkelsen	Medlem
Jesper Christensen	Medlem
Lars Filip Pedersen	Medlem
Tommy Dalgaard Nielsen	Medlem
Kurt Kjemtrup Carlsen	Medlem
Christian Homaa Petersen	Medlem
Henrik Rode Fausing	Medlem
Allan Thomsen	Medlem
Bjarne Michael Bach Madsen	Medlem
Brean Jensen	Medlem
Carsten Dyring Nielsen	Medlem
Claus Jørgen Madsen	Medlem

Egon Nykjær	Medlem
Erik Bjerre Kristensen	Medlem
Frank Grevelund	Medlem
Hans Christian Lund	Medlem
Heine Nielsen	Medlem
Helge Albertsen	Medlem
Henrik Nipper	Medlem
Jesper Lund	Medlem
John Rasmussen	Medlem
Jytte Retha Andersen	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Klaus Dahl Christensen	Medlem
Klaus Lambrecht Holm	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Martin Sørensen	Medlem
Palle Langkjær	Medlem
Ole Mølgaard Andersen	Medlem
Ole Madsen	Medlem
Peter Faber	Tilforordnet
Allan Givskov	Tilforordnet
Jan Andersen	Tilforordnet
Erik Rasmussen	Tilforordnet
Jan Helbo	Tilforordnet
Michael Antonsen	Tilforordnet
Michael De Fries Jensen	Tilforordnet
Ole Rosschou	Tilforordnet
Ida Skiaker Knudsen	Tilforordnet

Forbundets Forretningsudvalg

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Medlem
Torben Poulsen	Medlem
Keld Bækkelund Hansen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Kasper Palm	Medlem
Peter Poulsen	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem

Hanne Ahrensbo�ll	Tilforordnet
Mikael Bay Hansen	Tilforordnet
Morten Madsen	Tilforordnet

Forbundets Hovedbestyrelse

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Medlem
Torben Poulsen	Medlem
Keld Bækkelund Hansen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Kasper Palm	Medlem
Peter Poulsen	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Jesper Christensen	Medlem
John Karlsson	Medlem
Henrik Rode Fausing	Medlem
Daniel Isak Dallerup	Medlem
Erik Bjerre Kristensen	Medlem
Allan Thomsen	Medlem
Ole Madsen	Medlem
Helge Albertsen	Medlem
Svend Skov Jensen	Medlem
Hardy H�ll Nielsen	Medlem
Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem
John Schwartzbach	Medlem
Ole Philipsen	Medlem
Kim Hauborg	Medlem
Palle Langkjær	Medlem
Mogens Jensen	Medlem
Klaus Lambrecht Holm	Medlem
Klaus Dahl Christensen	Medlem
John Rasmussen	Medlem
Martin Sørensen	Medlem
Henrik Nipper	Medlem
Benny Bach Pedersen	Medlem
Erik Bjerre Kristensen	Medlem
Freddy Nymark Knecht	Medlem

Dan Mikkelsen	Medlem
Gert Suhr Hansen	Medlem
Thomas Skriver Jensen	Medlem
Mikael Bay Hansen	Tilforordnet
Morten Madsen	Tilforordnet
Hanne Ahrensboell	Tilforordnet

Forbundets IT ad hoc-udvalg

René Nielsen	Formand
Torben Poulsen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Søren Præst	Medlem
Lise Holm Brylle	Medlem
Hanne Ahrensboell	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem

Forbundets IT-udvalg

René Nielsen	Formand
Søren Præst	Medlem
Dorthe Lautrup Lindhardt	Medlem
Rikke Høgh Darmer	Medlem

Forbundets IT-udvalg (politisk)

Torben Poulsen	Formand
René Nielsen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Søren Præst	Medlem
Lise Holm Brylle	Medlem
Hanne Ahrensboell	Medlem

Forbundets Kongresudvalg

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Næstformand
Torben Poulsen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Mikael Bay Hansen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Medlem

Hanne Ahrensbo�ll	Medlem
Henrik William Olsen	Medlem
Carl Mahler	Sekretær

Forbundets Lov- og Organisationsudvalg

René Nielsen	Formand
Torben Poulsen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Henrik William Olsen	Sekretær

Forbundets Miljø- og Arbejdsskadeudvalg

Peter Poulsen	Formand
Flemming Hansen	Medlem
Tonny Jensen	Medlem
Per Harms Johansen	Medlem
Finn Haukj�r	Medlem
Per Harms Johansen	Medlem
Henrik Leonhard Jensen	Medlem
Lars Udsen Dall	Medlem
Svend Skov Jensen	Medlem
Lars Ørgaard Rasmussen	Medlem
Finn Sørensen	Medlem
Jan Stourup	Medlem
Lars Andersen	Medlem
Claus Ebbe	Medlem
Jan Holger Nielsen	Medlem
Hans Jørgen Petersen	Medlem
Steen Allan Nielsen	Medlem
Lars Olsen	Medlem
Hans Flemming Christiansen	Medlem
Mogens Jensen	Medlem
Andr� Lau Nielsen	Medlem
Claus Andreasen	Medlem
Torben Simoni Jørgensen	Medlem
Bo Frost-Larsen	Medlem
Ejvind Jessen Kolmos	Medlem

Jens-Christian Abildsten	Medlem
Hanne Trebbien	Medlem
Lars Jørgensen	Medlem
Vagn Lynge Albertsen	Medlem
John Overgaard Nielsen	Medlem
Benny Blichfeldt Bach	Medlem
Finn Ravn	Medlem
Mette Dam Krarup	Medlem
Kent Michael Hansen	Medlem
Jens Peter Nielsen	Medlem
Christian Bentz	Tilforordnet
Jan Toft Rasmussen	Tilforordnet
Dorte Overby Pedersen	Tilforordnet
Ulla Brund Jensen	Tilforordnet

Forbundets OK-gruppe

Claus Jensen	Medlem
Finn Andersen	Medlem
Hanne Ahrensboell	Medlem
Henrik Aarestrup	Medlem
Keld Bækkelund Hansen	Medlem
Mads Rattenborg Hersboell	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Mikael Bay Hansen	Medlem
Morten Madsen	Medlem
René Nielsen	Medlem
Thomas Søby	Medlem

Forbundets Organiserings- og Agitationsudvalg

Majken B. Kidmose	Formand
Kent Madsen	Medlem
Brian Andersen	Medlem
Frank Flindt	Medlem
Casper Niclas Bøgelund Moser	Medlem
Kirsten Padfield	Medlem
Rasmus Werner Olsen	Medlem
Brian Emig	Medlem
Morten Broe Pedersen	Medlem
Lars Carsten Rasmussen	Medlem
Jane Winther Hougaard	Medlem
Henrik Purtoft	Medlem

Allan Christiansen	Medlem
Kurt Ejner Hansen	Medlem
John Aalykke Møller	Medlem
Kenneth Fendrich Christensen	Medlem
Michael Møller Glimberg	Medlem
Bo Walther Dreholt	Medlem
Klaus Dahl Christensen	Medlem
Heine Nielsen	Medlem
Palle Langkjær	Medlem
Kent Hansen	Medlem
Gert Suhr Hansen	Medlem
Hanne Ebbesen	Medlem
Carsten Dannemann Kjeldgaard	Medlem
Jesper Thomas Mikkelsen	Medlem
Miguel David Alonso Rosenqvist	Medlem
Henrik Holm Christensen	Medlem
Jon Olsen	Medlem
Kasper Tommi Hess	Medlem
Lilian Vibeke Jensen	Medlem
Bo Frost-Larsen	Medlem
Henrik William Olsen	Tilforordnet

Forbundets Samarbejdsudvalg (personale)

Torben Poulsen	Formand
René Nielsen	Medlem
Hanne Baungaard Dinesen	Medlem
Anne Grethe Thygesen	Medlem
Anette Larsen	Medlem
Sarah Pedersen	Medlem
Berit Larsen	Sekretær

Forbundets Seniorudvalg

Ejvind Heinecke	Formand
Johannes Brøgger Kjøngerskov	Medlem
John Schmidt Jeppesen	Medlem
Mogens Christensen	Medlem
Erik Jensen	Medlem
Knud-Erik Rasmussen	Medlem
Henrik William Olsen	Sekretær

Forbundets Skolestyrelse

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Medlem
Torben Poulsen	Medlem
Majken B. Kidmose	Medlem
Morten Madsen	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem

Forbundets Uddannelsesudvalg

Kasper Palm	Formand
Peter Skov Sørensen	Medlem
Tommy Mejer Christensen	Medlem
Freddy Nymark Knecht	Medlem
Erik Møller Bendsen	Medlem
Claus Hansen	Medlem
Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem
Claus Stavad	Medlem
Jesper Christensen	Medlem
Thomas Skriver Jensen	Medlem
Kjeld Moestrup Jensen	Medlem
Svend Skov Jensen	Medlem
Kai Teglmann Bendixen	Medlem
Arne E. Petersen	Medlem
Tommy Dalgaard Nielsen	Medlem
John Jensen	Medlem
Robert Henning Larsson	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
Preben Madsen	Medlem
Jakob Højberg Holm	Medlem
Jens Sandahl	Medlem
Frank Banggaard Rasmussen	Medlem
Niels Lund	Medlem
Lars Olsen	Medlem
Kasper Tommi Hess	Medlem
Keld Wollbrink	Medlem
Henrik Frost	Medlem
Jan Selmer Thomsen	Medlem

Bjarne Jensen	Medlem
Henrik Purtoft	Medlem
Jan Hendriksen	Medlem
Stefan Høegholm Lezuik	Tilforordnet
Torben Andresen Lindhardt	Tilforordnet
Erling Jensen	Tilforordnet
Trine Rasmussen	Tilforordnet

Forbundets Ungdomsudvalg

Jacob Fog-Petersen	Forbundsansvarlig
Thomas Skriver Jensen	Formand
Laura Sixhøj	Medlem
Christian Bohart	Medlem
Amanda Hulehøj Helgren	Medlem
Mathias Vagn Karstensen	Medlem
Rasmus Lundin Kemp	Medlem
Tobias Edelberg Axelsen	Medlem
Jonas Toke Brix	Medlem
Kasper Emil Andersen	Medlem
Elias Laine	Medlem
Oliver Storgaard	Suppleant
Magnus Hald Jensen	Suppleant
Katja Birch	Suppleant
Rune Lütken Meland-Brix	Suppleant
Mikkel Lynggaard Jensen	Suppleant
Tim Abild	Svenderepræsentant
Tommy Helsinghoff	Svenderepræsentant
Mikkel Pedersen	Svenderepræsentant
Mads Rasmus Pedersen	Svenderepræsentant
Christine Christensen Jensen	Svenderepræsentant

FORCE - inst. Certificeringskomité

Torben Andresen Lindhardt	Medlem
---------------------------	--------

Foreningen Norden, ambassadør

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Forhandlingsforum for Tele

Keld Bækkelund Hansen	Formand
Ole Rosschou	Medlem
Carsten Dyring Nielsen	Medlem

Ole Mølgaard Andersen	Medlem
Lars Jørgensen	Medlem
Kenneth Petersen Bonnichsen	Medlem

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
Ida Skiaker Knudsen	Medlem
Lars Andersen	Medlem

Forskningsalliancen, arbejdsgruppen

Henrik Aarestrup	Medlem
------------------	--------

Forskningsalliancen, styregruppen

Mikael Bay Hansen	Medlem
-------------------	--------

Forsvarets Materielnævn

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

Forum for Fair og Bæredygtig Handelspolitik

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

Fuldmagtshavere, bank mv.

Claus Jensen	Formand
René Nielsen	Næstformand
Torben Poulsen	Hovedkasserer
Lise Holm Brylle	Medlem
Henrik Stilling	Medlem

Fællesklagenævnet ALKA/Metal vedr. F-U-forsikring

Peter Poulsen	Medlem
---------------	--------

Fællessekretariatet - Det Paritetiske Udvalg, prissætning (PU Rørudvalg)

Michael De Fries Jensen	Medlem
-------------------------	--------

Fællessekretariatet - PU Østjylland, opmålerordningen

Michael De Fries Jensen	Medlem
-------------------------	--------

Jan Andersen	Medlem
--------------	--------

Hans Christian Lund	Medlem
---------------------	--------

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

Henrik Aarestrup	Medlem
------------------	--------

Følgegruppen til Artic Economic Council

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Johan Moesgaard Andersen	Suppleant
--------------------------	-----------

GIMK - Grafisk Kartel - HB

Michael Antonsen	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

Grønt Erhvervsforum

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd

Ole Philipsen	Formand
---------------	---------

Handelsområdet Koordinationssudvalg - Bestyrelse

Erik Rasmussen	Medlem
----------------	--------

Handelspolitisk specialudvalg

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

Helbredsnetværket for Søfarten

Ole Philipsen	Medlem
---------------	--------

IN's Miljønetværk

Peter Poulsen	Medlem
---------------	--------

IndustriAll Equal Opportunity

Anne-Lise Nyegaard	Medlem
--------------------	--------

IndustriAll Europe

Claus Jensen	Næstformand
--------------	-------------

IndustriAll Europe - Arbejdsgruppe vedr. forsvarsmateriel

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

IndustriAll Europe - CEEMET, arbejdsgruppen social dialog

Brahim El Khattoti	Medlem
--------------------	--------

IndustriAll Europe - CPC

Michael Antonsen	Suppleant
------------------	-----------

IndustriALL Europe - Eksekutivkomité

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Tilforordnet

IndustriAll Europe - IKT-udvalget

Henrik Aarestrup

Suppleant

IndustriAll Europe - Industrial Policy Summer College (1 gang årligt)

Brahim El Khattoti

Medlem

IndustriAll Europe - Industripolitisk arbejdsgruppe

Brahim El Khattoti

Medlem

IndustriAll Europe - Industripolitisk udvalg

Brahim El Khattoti

Medlem

IndustriAll Europe - Kongres

Claus Jensen

Medlem

Johan Moesgaard Andersen

Medlem

IndustriAll Europe - Offshore health and safety

Jan Toft Rasmussen

Formand

IndustriAll Europe - Social Dialog - skibsværfter

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

Thomas Søby

Medlem

IndustriAll Europe, Basic Materials - chemicals, rubber, glass, paper, cement

Brahim El Khattoti

Suppleant

IndustriAll Europe: Energy - electricity, oil, gas, coal mining, wind and solar power

Brahim El Khattoti

Suppleant

IndustriAll Global - IKT-udvalget

Torben Andresen Lindhardt

Medlem

Henrik Aarestrup

Suppleant

IndustriAll Global - Kongres

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Medlem

IndustriAll Global - Shipbuilding- Shipbreaking

Thomas Søby	Medlem
-------------	--------

IndustriAll Global - Udvalg om frihandel

Thomas Søby	Medlem
-------------	--------

Industriansatte i Norden

Kasper Palm	Medlem
-------------	--------

Industrianställda i Norden - IN

Claus Jensen	Formand
--------------	---------

Industrianställda i Norden - IN, Industripolitisk netværk

Brahim El Khattoti	Medlem
--------------------	--------

Industrianställda i Norden - IN, koordinationsudvalget

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
--------------------------	--------

Industrianställda i Norden - IN, Nordisk Forum

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Medlem

Industrianställda i Norden - IN, styrelsen

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Medlem

Industriens Kompetence- og Udviklingsfond - IKUF, bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Industriens Pension Holding A/S - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Industriens Pension Service A/S - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Industriens Pensionsforsikring A/S - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
René Nielsen	Suppleant

Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond - IUS, bestyrelsen

Claus Jensen	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
---------------	-----------

ITF's Offshore Task Force (Danmarks repræsentant)

Ole Philipsen	Formand
---------------	---------

Klimapartnerskab - Advisory Board

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Kontaktudvalg med Dansk Ishockey Union

Carl Mahler	Medlem
-------------	--------

Kontaktudvalget for Europa 2020-strategien

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Suppleant

Koordineringsgruppen for FIU's ligestillingsindsats

Anne-Lise Nyegaard	Formand
--------------------	---------

Københavns Forskerpark Symbion, bestyrelsen

Mikael Bay Hansen	Medlem
-------------------	--------

LG-repræsentantskabet

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Lindø Port of Odense A/S - bestyrelsen

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

LO - ekstraordinær kongres 2018

Claus Jensen	Delegeret
René Nielsen	Delegeret
Torben Poulsen	Delegeret
Keld Bækkelund Hansen	Delegeret
Kasper Palm	Delegeret
Majken B. Kidmose	Delegeret
Peter Poulsen	Delegeret
Anne-Lise Nyegaard	Delegeret
Lars Henning Hansen	Delegeret
Jan Overgaard Gregersen	Delegeret
Jørgen Stensgaard Madsen	Delegeret
Henrik Stilling	Delegeret
John Karlsson	Delegeret
Arne E. Petersen	Delegeret
Finn Andersen	Delegeret
Dan Holmgaard Rasmussen	Delegeret
Kim Hauborg	Delegeret
Allan Thomsen	Delegeret
Freddy Nymark Knecht	Delegeret
Svend Skov Jensen	Delegeret
Bjarne Kvist Sørensen	Delegeret
Klaus Lambrecht Holm	Delegeret
Ole Madsen	Delegeret
Helge Albertsen	Delegeret
Dan Mikkelsen	Delegeret
Egon Nykjær	Delegeret
John Rasmussen	Delegeret
Mogens Jensen	Delegeret
Jesper Christensen	Delegeret
John Schwartzbach	Delegeret
Erik Bjerre Kristensen	Delegeret
Ole Philipsen	Delegeret
Jesper Lund	Delegeret
Palle Langkjær	Delegeret

Lønmodtagernes Garantifond - Ankenævnet

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

Mainstreamingsnetværk - tværfaglige fora

Anne-Lise Nyegaard	Medlem
--------------------	--------

Metal- og maskinbranchens arbejdsmiljøudvalg

Ulla Brund Jensen	Medlem
-------------------	--------

Metalindustriens Lærlingeudvalgs Jubilæumslegat

Kasper Palm	Medlem
-------------	--------

Trine Rasmussen	Medlem
-----------------	--------

Metals Arbejdsmiljøgruppe

René Nielsen	Formand
--------------	---------

Henrik William Olsen	Medlem
----------------------	--------

Dorte Overby Pedersen	Medlem
-----------------------	--------

Henrik Jacoby	Medlem
---------------	--------

Annette Lissie Nielsen	Medlem
------------------------	--------

Mark Alexander Glob-Toftso	Medlem
----------------------------	--------

Henrik Strassmann	Medlem
-------------------	--------

Lena Hagger Jensen	Medlem
--------------------	--------

Kirsten Rasmussen	Medlem
-------------------	--------

Berit Larsen	Sekretær
--------------	----------

MI Udvalget

Kasper Palm	Formand
-------------	---------

Peter Faber	Medlem
-------------	--------

Trine Rasmussen	Medlem
-----------------	--------

Jonas Moltzau Gadegaard	Medlem
-------------------------	--------

Lars Henning Hansen	Medlem
---------------------	--------

Arne E. Petersen	Medlem
------------------	--------

Jan Overgaard Gregersen	Medlem
-------------------------	--------

Henrik Stilling	Medlem
-----------------	--------

Svend Skov Jensen	Medlem
-------------------	--------

Mænds sundhed - tværfaglig fora

Anne-Lise Nyegaard	Medlem
--------------------	--------

NOFS - Nordisk Ekspert- og Referencegruppe

Ida Skiaker Knudsen	Medlem
---------------------	--------

Nordic IN Youth Group

Jacob Fog-Petersen Medlem

Nordisk IN CPC

Michael Antonsen Medlem

NTF - Jernbanesektion og civilflysektion (Nordisk Transport Federation)

Ole Rosschou Medlem

NTF (Nordisk Transport Federation) - Bestyrelse

Keld Bækkelund Hansen Medlem

Nørreport/Unge under uddannelse

Majken B. Kidmose Politisk ansvarlig

Jacob Fog-Petersen Medlem

OA - EU-udvalg

Ida Skiaker Knudsen Medlem

OA - Fagnet - Styregruppe for Faglig Håndbog

Ida Skiaker Knudsen Medlem

OA - Tryghedspuljen - Baggrundsgruppen (KL-området)

Ida Skiaker Knudsen Medlem

OA - Forsvar

Ole Rosschou Medlem

OA-FU - Forretningsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)

Keld Bækkelund Hansen Medlem

OA-K - Kommunalt Forhandlingsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)

Keld Bækkelund Hansen Medlem

OA-K - Kommunalt Sekretariatsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)

Ida Skiaker Knudsen Medlem

OA-S - Repræsentantskab (Offentligt Ansattes Organisationer)

Keld Bækkelund Hansen Medlem

OA0-S - Statsligt Forhandlingsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)

Keld Bækkelund Hansen Medlem

OA0-S - Statsligt Sekretariatsudvalg (Offentligt Ansattes Organisationer)

Ole Rosschou Medlem

Offshore partssamarbejde

Jan Toft Rasmussen Medlem

Offshore Sikkerhedsrådet

Jan Toft Rasmussen Medlem

Ole Philipsen Medlem

Ulla Brund Jensen Suppleant

Offshore Sikkerhedsrådets Arbejdsgruppe

Jan Toft Rasmussen Medlem

OGD training Group

Jan Toft Rasmussen Medlem

OK20 følgegruppe for kommunikation

Hanne Ahrensboell Medlem

Overenskomstnævnet af 1939

Claus Jensen Medlem

Overvågningsudvalg for Strukturfondsprogram

Henrik Aarestrup Medlem

PensionDanmark - Branchebestyrelse for organisationsansatte

Carl Mahler Medlem

PensionDanmark - Branchebestyrelsen for Byggeri

Peter Faber Medlem

PensionDanmark - Branchebestyrelsen for Det Grønne Område

Erik Rasmussen Medlem

Post- og Telepersonalets Understøttelsesforening (PTU)

Michael Antonsen Medlem

PSI-Danmark - Koordinationsudvalget

Ida Skiaker Knudsen	Medlem
---------------------	--------

REU - Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser

Kasper Palm	Medlem
Trine Rasmussen	Suppleant

Revisionsudvalget for kræftfremkaldende stoffer

Jan Toft Rasmussen	Medlem
--------------------	--------

Revisorer - HB-valgte

Lars Henning Hansen	Medlem
---------------------	--------

Revisorer - kongresvalgte

Jørn Larsen	Medlem
Poul Bang Jensen	Medlem

RIPU Bornholm - Regionale industripolitiske udvalg

Klaus Lambrecht Holm	Medlem
----------------------	--------

RIPU Fyn - Industripolitiske udvalg

Thomas Søby	Medlem
Lars Henning Hansen	Medlem

RIPU Hovedstaden - Regionale industripolitiske udvalg

Johan Moesgaard Andersen	Medlem
Henrik Stilling	Medlem
Allan Thomsen	Medlem

RIPU Midt Vest - Regionale industripolitiske udvalg

Henrik Aarestrup	Medlem
Egon Nykjær	Medlem
Helge Albertsen	Medlem

RIPU Nordjylland - Regionale industripolitiske udvalg

Brahim El Khattoti	Medlem
Jan Overgaard Gregersen	Medlem
John Karlsson	Medlem
Erik Bjerre Kristensen	Medlem

RIPU Sjælland - Industripolitiske udvalg

Mads Axeltøft Engelbrecht	Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen	Medlem
Jesper Christensen	Medlem

RIPU Syddjylland - Industripolitiske udvalg

Erling Jensen	Medlem
Kim Hauborg	Medlem
Dan Holmgaard Rasmussen	Medlem

RIPU Østjylland - Industripolitiske udvalg

Palle Langkjær	Medlem
Daniel Isak Dallerup	Medlem

Rønne Havn A/S - Bestyrelse

Ole Philipsen	Medlem
---------------	--------

Rådet for Dansk Luftfart

Henrik Aarestrup	Medlem
------------------	--------

Rådet for Dansk Luftfart - arbejdsgruppen

Henrik Nipper	Medlem
---------------	--------

Rådet for Sikker Trafik

Carl Mahler	Medlem
-------------	--------

Sagkyndig dommer i Østre Landsret

Ole Philipsen	Medlem
---------------	--------

SAMAK - Nordisk Samarbejdskomité

Claus Jensen	Medlem
--------------	--------

SAMGO - Samarbejdsforum for det Grønne Område

Peter Faber	Medlem
-------------	--------

Sammen om Metal Sundhed - Tværfagligt

Anne-Lise Nyegaard	Medlem
--------------------	--------

Sampension - Kontaktudvalget for regioner og kommuner

Ida Skiaker Knudsen	Medlem
---------------------	--------

Sampension - Kontaktudvalget for statsansatte

Ole Rosschou Medlem

Sampension - Kundegruppebestyrelsen for Statsansatte

Keld Bækkelund Hansen Medlem

Sampension Administrationsselskab - Bestyrelsen

René Nielsen Medlem

Sampension KP Livsforsikring - Bestyrelsen

René Nielsen Medlem

Sampension KP Livsforsikring - Repræsentantskabet

Keld Bækkelund Hansen	Medlem
Peter Faber	Medlem
Lars Andersen	Medlem
Michael De Fries Jensen	Suppleant
Ida Skiaker Knudsen	Suppleant

Sampension KP Livsforsikring - Repræsentantskabet

Ole Rosschou Suppleant

Skibsfartsnævnet

Keld Bækkelund Hansen Medlem

Skibstilsynsnævnet

Ole Philipsen Medlem

SMV-Board

Henrik Aarestrup Medlem

Styregruppe - Fagbevægelsens Skoletjeneste

Henrik William Olsen Medlem

Sund & Bælt Holding A/S -bestyrelsen

Claus Jensen Medlem

Svejsepassekretariatet - styregruppen (SP)

Torben Andresen Lindhardt Medlem

Søfartens Bibliotek		
Ole Philipsen		Formand
Søfartens Ferieboliger		
Ole Philipsen		Næstformand
Sølvrådet ved Kolding Hus Museum		
Annette Sloth Odgaard		Medlem
Teater-, Event- og AV-teknikeruddannelsens Faglige Udvalg		
Erling Jensen		Formand
Teknologipagt Rådet		
Claus Jensen		Medlem
Teknologirådet, repræsentantskabet		
Henrik Aarestrup		Medlem
Teknologisk Institut - Bestyrelsen		
Mikael Bay Hansen		Medlem
Teknologisk Institut - Repræsentantskabet		
Mikael Bay Hansen		Medlem
TEKSAM		
Peter Poulsen		Medlem
Timandsudvalget		
René Nielsen		Formand
Keld Bækkelund Hansen		Medlem
Lars Henning Hansen		Medlem
Jan Overgaard Gregersen		Medlem
Henrik Stilling		Medlem
Egon Nykjær		Medlem
Jørgen Stensgaard Madsen		Medlem
Allan Thomsen		Medlem
Peter Faber		Sekretær
Traineeordningen		
Torben Andresen Lindhardt		Medlem

Tænketanken Europa - Advisory Board og Strategikomiteé

Claus Jensen	Medlem
Johan Moesgaard Andersen	Tilforordnet

Uddannelsesfonden for Søfarende

Ole Philipsen	Formand
---------------	---------

Uddannelsesrådet for Maritime Uddannelser

Ole Philipsen	Medlem
---------------	--------

Uddannelsesudvalget for Diplom i Erhvervspædagogik

Trine Rasmussen	Medlem
-----------------	--------

Udviklingsrådet (KEA)

Erling Jensen	Medlem
---------------	--------

Udviklingsudvalg for Svejs og Skibsbygning

Torben Andresen Lindhardt	Medlem
---------------------------	--------

UG 1 - Industri- og værktøjsteknik

Torben Andresen Lindhardt	Politisk ansvarlig
Magnus Juul Nordstrøm	Medlem
Kai Teglmann Bendixen	Medlem
Bjarne Jensen	Medlem

UG 2 - Smede- og svejseteknik

Torben Andresen Lindhardt	Politisk ansvarlig
Lars Johansen	Medlem
Finn Riisbøll	Medlem

UG 3 - Mekanikerområdet

Erling Jensen	Politisk ansvarlig
Henrik Nipper	Medlem
Jørgen Nielsen	Medlem
Willy Frank Jørgensen	Medlem

UG 4 - Automatik og elektronik

Trine Rasmussen	Politisk ansvarlig
Henrik Jensen	Medlem
Thomas Christensen	Medlem

UG 5 - Kommunikations- og informationsteknologi

Trine Rasmussen	Forbundsansvarlig
Jørgen Hasselgren	Medlem
Torben Werner Hansen	Medlem
Peter Carøe	Medlem

UG 6 - Guld- og sølvsmedeteknik

Torben Andresen Lindhardt	Forbundsansvarlig
Steen Søger Mogensen	Medlem
Anette Sjøgren Hendriksen	Medlem
Per Johannes Dirksen	Medlem

UG 7 - Det Maritime område

Torben Andresen Lindhardt	Politisk ansvarlig
Klaus Lambrecht Holm	Medlem
Ture Malthé Møller	Medlem
Nicolai Dyrup Pedersen	Medlem

UHT-fonden - Bestyrelse - Udviklingsfonden for Regionale/Kommunale Håndværkere

Keld Bækkelund Hansen	Næstformand
Ida Skiaker Knudsen	Medlem

**UHT-fonden - Repræsentantskab - Udviklingsfonden for Regionale/
Kommunale Håndværkere**

Keld Bækkelund Hansen	Medlem
Ida Skiaker Knudsen	Medlem

Ulandssekretariatets 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

Anne-Lise Nyegaard	Medlem
--------------------	--------

UNI Global		
Michael Antonsen		Medlem
UNI Norden		
Michael Antonsen		Medlem
UNI Norden Kvinder		
Anne-Lise Nyegaard		Medlem
UNI Nordic ICTS Committee		
Michael Antonsen		Sekretær
UNI World Executive Committee		
Michael Antonsen		Medlem
VEU-arbejdsgruppen		
Erling Jensen		Medlem
VEU-referencegruppen		
Kasper Palm		Medlem
VEU-rådet		
Kasper Palm		Medlem
Videncenter for Allergi		
Jan Toft Rasmussen		Medlem
With Fonden		
Ole Philipsen		Formand
Øresundsbro Konsortiet I/S - bestyrelsen		
Claus Jensen		Medlem
Øresundsmetro Eksekutiv		
Claus Jensen		Medlem

FORBUNDSUDVALGENE

Dansk Metal besluttede på kongressen 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. lovenes § 24.

De fire afdelingsudvalg er:

- Fagretligt udvalg
- Uddannelsesudvalg
- Miljø- & Arbejdsskadeudvalg
- Organiserings- & 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 30 afdelingsmedlemmer samt en forbundssekretær som formand. De fire forbundsudvalg afholder to årlige møder i forbundsugerne marts og september.

De fire forbundsudvalg afholder 12/12-møde efter følgende plan:

Fagretligt udvalg og Uddannelsesudvalget holder møde onsdag-torsdag, mens Miljø- & Arbejdsskadeudvalget og Organiserings- & Agitationsudvalget holder møde torsdag-fredag.

Forbundets ungdomsudvalg

Hver afdeling kan sende 2 ungdomsdelegerede til forbundets ungdomsårmøde foruden ungdomsformanden i afdelingen. Afdelingen kan ligeledes sende deres svenderepræsentant til ungdomsårmødet 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, inklusiv minimumsdagsordener.
Alle udvalgsmøder 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 koordination af tiltag på tværs af forbund og afdelinger.

Specifikke arbejdsfelter er:

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

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

Organisation

- Det 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.
- Formand 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 minimumsdagsordenen 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 relevant 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 at fastsætte minimumsdagsordenen 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.
- Formand 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 under:
 - a. Forhold inden for det kommunale og regionale område
 - b. Statslige forhold
 - c. Forhold inden for det private område
 - d. Rejse- og kontraktforhold samt udenlandsk arbejdskraft
 - e. Skatteforhold
 - f. Samarbejdsforhold herunder A/S, ESU og SU
 - g. Lovgivning
 - h. Faglig voldgift
 - i. Arbejdsret
 - j. Rørområdet
3. Koordination af tværgående initiativer i afdelingerne
4. Ligestilling
5. 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- & 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.
- Formand for forbundets Uddannelsesudvalg er forbundssekretæren.
- Forbundssekretæren kan tilforordne personale fra sekretariatet til understøttelse af udvalgets arbejde.
- Afdelingerne indstiller hver én person til forbundsudvalget.
- Forbundets ungdomsudvalg indstiller 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 og initiativer 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 de 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 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 2016 blev nedenstående valgt den 20/9 2016.

På forretningsudvalgsmødet den 26/9 2016 blev det indstillet til hovedbestyrelsen, at fordelingen af ledelsen af forbundets sekretariater bliver som nedenstående. Forretningsudvalget tiltrådte indstillingen og hovedbestyrelsen tiltrådte ligeledes indstillingen den 27/9 2016.

Der er samtidig i kongresperioden sket ændringer af forbundssekretærer, som ligeledes kan ses her.

Forhandlingssekretariatet

Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær.

Miljøsekretariatet

Henrik Kjærgaard, næstformand og fratrådt 3/10 2017.

Faglig sekretær Peter Poulsen blev udnævnt til konstitueret forbundssekretær pr. 1/1 2018.

Organisationssekretariatet

Anders Laubjerg, forbundssekretær, og fratrådt pr. 30/4 2017.

Konsulent Majken B. Kidmose blev udnævnt til konstitueret forbundssekretær pr. 1/5 2017.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet

Per Påskesen, forbundssekretær og fratrådt pr. 31/12 2017.

Faglig sekretær Kasper Palm blev udnævnt til konstitueret forbundssekretær pr. 1/1 2018.

Kontaktcenter Aarhus og Kontaktcenter Fredericia sammenlægges

Det blev besluttet, at Kontaktcenter Aarhus og Kontaktcenter Fredericia skulle sammenlægges til et kontaktcenter i løbet af 4. kvartal 2017 og den nye adresse er: Vesterballevej 25, 3., 7000 Fredericia.

Formålet med sammenlægning af de 2 kontaktcentre er at skabe en større og stærkere faglig enhed.

Samtidig optimeres samarbejde og kommunikation, og det giver mere ensrettede arbejds-gange samt bedre mulighed for vidensdeling og prioritering af arbejdsopgaverne.

It-området

Daglig ledelse har besluttet at ændre i organiseringen af forbundets it-område pr. 5 oktober 2017.

Der sker således en klarere opdeling mellem udvikling og drift. De ansatte som arbejder med it i Organisationssekretariatet, refererer til forbundssekretær Majken B. Kidmose.

Gruppen vil i samarbejde med næstformand René Nielsen og forbundssekretær stå for it-udviklingen på det faglige område.

It-driftsområdet (It-afdelingen inkl. ServiceDesk, telefoni og it-driftsaftaler) vil fremover høre under hovedkasserer Torben Poulsens ansvarsområde, og fortsat med Søren Hou Præst som it-chef.

PERSONSKIFTER I FORBUNDET

I perioden 16. april 2016 – 31/12 2019 er følgende personer tiltrådt /afgået.

Formandssekretariatet

Faglig sekretær Simon Palm overflyttes fra næstformandsområdet pr. 24/10 2016. Simon afgik ved døden den 20/2 2018.

Økonom Mikkel Skydsgaard fratrådt pr. 31/3 2017.

Brahim El Khattoti tiltrådt som konsulent pr. 18/4 2017.

Kristian Ersbøll Berg Poulsen tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2017 og fratrådt pr. 31/10 2019.

EU-politisk chef Jens Boe Andersen fratrådt pr. 16/5 2018.

Henrik Aarestrup tiltrådt som konsulent pr. 1/7 2018 og erhvervspolitisk chef pr. 1/7 2019.

Johan Moesgaard Andersen tiltrådt som EU-chef pr. 1/10 2018.

Erhvervspolitisk chef Rasmus Stoklund Holm-Nielsen fratrådt 30/6 2019, da Rasmus blev valgt til Folketinget.

Næstformandsområdet

René Nielsen blev på kongressen i 2016 valgt som næstformand pr. 20/9 2016.

Faglig sekretær Simon Palm overflyttes til Formandssekretariatet pr. 24/10 2016.

Konsulent Birgit Larsen fratrådt pr. 31/5 2017 for at overgå til efterløn.

Thomas Elfing tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2017 og overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 5/10 2017.

Næstformand Henrik Kjærgaard med ansvar for Miljø- og Socialsekretariatet fratrådt pr. 3/10 2017.

Konsulent Mogens Steen Pedersen overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 5/10 2017.

Kommunikationsafdelingen

Redaktør Allan Petersen overflyttes til CO-industri pr. 1/9 2016, hvor han tiltræder som kommunikationschef.

Lisbeth Maindal tiltrådt som redaktør pr. 1/11 2016 og fratrådt pr. 31/7 2019.

Sandra Mawani Holmgaard tiltrådt som konsulent pr. 1/4 2017.

Simon Fals tiltrådt som fotograf pr. 1/8 2017.

Kommunikationschef Anders Frederik Gjesing fratrådt pr. 19/9 2018.

Peter Bach tiltrådt som grafiker/konsulent pr. 1/10 2018.

Journalist Andreas Laurfelt Knudsen tiltrådt som midlertidig pressechef pr. 23/11 2018 – 31/1 2019 og fratrådt som journalist pr. 16/8 2019.

Pressechef Jens Dissing Munk fratrådt pr. 30/11 2018.

Hanne Ahrensboell tiltrådt som kommunikationschef pr. 1/12 2018.

Mads Rattenborg Hersboell tiltrådt som pressechef pr. 1/2 2019.

Informationskonsulent Mette Rugaard fratrådt pr. 1/7 2019.

Kommunikationskonsulent Hanne Dalum fratrådt pr. 1/7 2019.

Lars Dinesen tiltrådt som konsulent pr. 15/7 2019.

Line Jakobsen tiltrådt som konsulent pr. 1/8 2019.

Lotte S. Hansen tiltrådt som redaktør pr. 1/10 2019.

Petrine Puper Jørgensen tiltrådt som konsulent pr. 1/10 2019.

Organisationssekretariatet

Cecilie Skree-Jacobsen tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2016 og fratrådt pr. 31/12 2018.

Ungdomskonsulent Fatima Hachem fratrådt pr. 30/6 2016.

Konsulent Allan Givskov overflyttes til Forhandlingssekretariatet pr. 1/12 2016.

Jacob Fog-Petersen tiltrådt som ungdomskonsulent pr. 1/1 2017.

Gitte Menaka Hansen tiltrådt som konsulent pr. 1/2 2017.

Forbundssekretær Anders Laubjerg fratrådt pr. 30/4 2017 og overgår til konsulent indtil 30/6 2017, hvor han går på pension.

Konsulent Majken B. Kidmose er pr. 1/5 2017 udnævnt til konstitueret forbundssekretær.

Jesper Trolle Rohde tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2017.

Udkørende ungdomskonsulent Kasper Vincent Johansen overflyttes pr. 1/6 2017 fra Uddannelses- og IKT-sekretariatet og fratrådt pr. 28/2 2018.

Udkørende ungdomskonsulent Kristina Kristensen overflyttes pr. 1/6 2017 fra Uddannelses- og IKT-sekretariatet.

Udkørende ungdomskonsulent Jonas M. Gadegaard overflyttes pr. 1/6 2017 fra Uddannelses- og IKT-sekretariatet.

Konsulent Steffen Stripp overflyttes fra It-afdelingen pr. 1/10 2017 og fratrådt pr. 16/2 2018.

Amanda Irina Larsen tiltrådt som udkørende ungdomskonsulent pr. 1/1 2018.

Konsulent Martin Frederiksen overflyttes til Kontaktcenter Fredericia pr. 1/1 2018 som er under Hoved- og arbejdsløshedskassen.

Katrine Manfred Swets tiltrådt som konsulent pr. 4/1 2018 og fratrådt pr. 31/8 2019. Bjørn Nansen Terkelsen tiltrådt som konsulent pr. 1/2 2018 og flyttes Forhandlingssekretariatet pr. 1/10 2018. Faglig sekretær John S. Jeppesen fratrådt 31/5 2018 for at overgå til pension. Rasmus Krammer Påskesen tiltrådt som konsulent pr. 15/7 2018. Simon Larsen tiltrådt som konsulent i perioden 1/8 2018 – 30/9 2018, herefter ansat i en deleordning med Metal Hovedstaden indtil 31/3 2019, hvor Simon tiltrådte fuldtids pr. 1/4 2019 hos Metal Hovedstaden. Maria Christiansen tiltrådt som konsulent pr. 1/8 2018 og fratrådt pr. 31/7 2019. Finn Andersen tiltrådt som konsulent pr. 1/11 2018. Kirsten Sif Worm Lindemark tiltrådt som konsulent pr. 1/12 2018. Konsulent Thomas Elfing fratrådt pr. 30/4 2019. Peter Basse Jensen tiltrådt som konsulent pr. 15/8 2019. Konsulent Lisselotte Vitacius Buhl overflyttes fra It-afdelingen pr. 8/10 2019 og er ansat i en deleordning med It-afdelingen. Steffan Fischer Jørgensen tiltrådt som It-ungdomskonsulent pr. 15/10 2019. Glenn Kaalund Nikolaisen tiltrådt som udkørende ungdomskonsulent pr. 1/11 2019.

Uddannelses- og IKT-sekretariatet

Udkørende ungdomskonsulent Camilla Skree-Jacobsen fratrådt pr. 30/9 2016. Udkørende ungdomskonsulent Jesper Lesak-Christiansen fratrådt 31/12 2016. Udkørende ungdomskonsulent Kasper Vincent Johansen overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 1/6 2017. Jonas M. Gadegaard tiltrådt som udkørende ungdomskonsulent pr. 17/9 2016 og overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 1/6 2017. Kristina Kristensen tiltrådt som udkørende ungdomskonsulent pr. 1/10 2016 og overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 1/6 2017. Forbundssekretær Per Påskesen fratrådt pr. 31/12 2017 og overgår som forbundsrådgiver. Sekretær Kasper Palm overflyttes fra Forhandlingssekretariatet pr. 1/1 2018 og er udnævnt til konstitueret forbundssekretær pr. 1/1 2018. Souschef/faglig sekretær Michael Antonsen overflyttes til Forhandlingssekretariatet pr. 2/1 2018. Stefan Lezuik tiltrådt som konsulent pr. 1/4 2018 og blev udnævnt til souschef pr. 1/3 2019.

Arbejdsmarkedsafdelingen

David Hedegaard Andersen tiltrådt som arbejdsmarkedspolitisk chef pr. 1/12 2016. Arbejdsmarkedspolitisk chef Jens Frank fratrådt pr. 31/12 2016 for at overgå til pension. Mathias Würtzenfeldt tiltrådt som konsulent pr. 1/3 2019.

Forhandlingssekretariatet

Faglig sekretær Erik B. Wiberg fratrådt pr. 31/3 2017. Konsulent Allan Givskov overflyttes fra Organisationssekretariatet pr. 1/12 2016 og udnævnes til faglig sekretær pr. 1/4 2017.

Souschef/faglig sekretær Michael Antonsen overflyttes til Forhandlingssekretariatet pr. 2/1 2018 og fortsætter som faglig sekretær.
Faglig sekretær Kasper Palm overflyttes til Uddannelses- og IKT-sekretariatet pr. 1/1 2018 og konstitueres til forbundssekretær.
Rørkonsulent Jan Andersen tiltrådt 6/4 2018.
Rørkonsulent Finn Sørensen fratrådt 30/4 2018.
Ida Skiaker Knudsen tiltrådt som faglig sekretær pr. 1/8 2018.
Michael de Fries Jensen tiltrådt som faglig sekretær pr. 1/8 2018.
Faglig sekretær Niels Jeppesen fratrådt pr. 31/8 2018.
Faglig sekretær Kjeld Husted fratrådt pr. 31/8 2018.
Konsulent Bjørn Nansen Terkelsen overflyttes fra Organisationssekretariatet til forhandlingssekretariatet pr. 1/10 2018 med reference til næstformand René Nielsen.

Miljø- og Socialsekretariatet

Forbundssekretær Steffen Hansen fratrådt på kongressen i 2016 pr. 20/9 2016, for at gå på pension.
Faglig sekretær Ulrik Rasmussen overflyttes fuldtids til Metalskolen pr. 1/1 2017.
Næstformand og ansvar for sekretariatet Henrik Kjærgaard fratrådt pr. 3/10 2017.
Souschef Peter Poulsen overtager den daglige ledelse pr. 5/10 2017, indtil der konstitueres en ny forbundssekretær efter Henrik Kjærgaard. Peter blev udnævnt til konstitueret forbundssekretær pr. 1/1 2018.
Dorte Overby Pedersen tiltrådt som konsulent pr. 1/12 2017.
Konsulent Jan Toft Rasmussen udnævnt til sekretær pr. 1/1 2018.
Konsulent Christian Bentz udnævnt til souschef pr. 1/5 2019.
Ulla Brund Jensen tiltrådt som konsulent pr. 1/9 2019.

Hoved- og Arbejdsløshedskassen

Carsten Krüger tiltrådt som jobkonsulent pr. 1/5 2016.
Konsulent Ole Christensen fratrådt pr. 31/5 2016 på Kontaktcenter Aarhus.
Susanne Mikkelsen tiltrådt som konsulent pr. 22/9 2016 i A-kassens IT og Udvikling.
Konsulent Pernille Riising Pedersen fratrådt pr. 31/10 2016 på Kontaktcenter Aarhus.
Sisse Vestergaard-Platz tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2016 på Kontaktcenter Fredericia.
Heidi Bigum tiltrådt som jobkonsulent pr. 1/3 2017.
Steen Hansen tiltrådt som konsulent pr. 1/3 2017 på Kontaktcenter Fredericia og fratrådt pr. 31/1 2018.
Kontaktcenterleder Penti Spangsberg udnævnes til overordnet driftsleder på Kontaktcenter Fredericia pr. 1/10 2017.
Kent M. Hansen tiltrådt som jobkonsulent pr. 1/10 2017.
John Nielsen fortsætter som kontaktcenterleder på Kontaktcenter Fredericia pr. 1/10 2017.
Konsulent Kirsten Hansen udnævnes til teamleder på Kontaktcenter Fredericia pr. 1/10 2017.
Konsulent Lena Jensen udnævnes til teamleder pr. 1/10 2017.

Sarah Schmidt tiltrådt som konsulent pr. 9/10 2017 på Kontaktcenter Fredericia.
Driftsleder Karina Branth Christensen fratrådt pr. 31/10 2017.
Kurt Glenn Christensen tiltrådt som konsulent pr. 1/11 2017 på Kontaktcenter Fredericia og fratrådt pr. 31/5 2019.
Jobkonsulent Jørn Rasmussen fratrådt pr. 7/11 2017, for at gå på efterløn.
Snedra Bach Jørgensen tiltrådt som konsulent pr. 1/12 2017 på Kontaktcenter Fredericia.
Kamilla Wozny tiltrådt som konsulent pr. 1/1 2018 på Kontaktcenter Fredericia.
Konsulent Per Ohlsen, Kontaktcenter Aarhus overflyttes til Kontaktcenter Fredericia pr. 1/1 2018.
Konsulent Lotte Hougaard Nielsen, Kontaktcenter Aarhus overflyttes til Kontaktcenter Fredericia som teamleder pr. 1/1 2018 og fratrådt pr. 28/2 2018.
Konsulent Martin Frederiksen overflyttes fra Organisationssekretariatet pr. 1/1 2018 til Kontaktcenter Fredericia og fratrådt pr. 30/9-2019.
Nancy Steffensen tiltrådt som konsulent pr. 1/3 2018 på Kontaktcenter Fredericia og fratrådt 31/5 2018.
Conni Dalager tiltrådt som konsulent pr. 1/3 2018 på Kontaktcenter Fredericia og fratrådt pr. 30/4 2019.
Annette Bovin tiltrådt som konsulent pr. 1/3 2018 i A-kassens IT- og udvikling.
Konsulent Bettina Leth Jensen fratrådt pr. 31/1 2018.
Ulla Ahlmann Kamp tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2018 på Kontaktcenter Fredericia.
Marianne Grønnegaard Just tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2018 på Kontaktcenter Fredericia og fratrådt pr. 31/12 2019.
Heidi Kaa Lundegaard tiltrådt som konsulent pr. 1/9 2018 på Kontaktcenter Fredericia.
Juridisk konsulent Martin Doré fratrådt pr. 28/2 2019.
Ture Jensen tiltrådt som jurist pr. 1/1 2019.
Isabella Bjergvang udnævnt til konsulent pr. 1/4 2019.
Lykke Clemmensen tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2019 på Kontaktcenter Fredericia.
Pernille Buchholtz tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2019 på Kontaktcenter Fredericia.
John Larsen tiltrådt som konsulent pr. 1/10 2019 i Hovedkassen.
Camilla Falko tiltrådt som konsulent pr. 1/11 2019.
Tina Birkeholm tiltrådt som konsulent pr. 1/12 2019.

Intern Service/Ejendom

Konsulent Torben Henriksen fratrådt pr. 30/11 2016 i Forsendelsen.
Ivan Kikole tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2018 i Intern Service.
David Bertelsen tiltrådt som konsulent pr. 25/4 2016 i Rengøringen.

It-afdelingen

Brian Ehlers Petersen tiltrådt som konsulent pr. 1/4 2017.
Konsulent Heidi Jørgensen fratrådt pr. 30/4 2017.
Konsulent Flemming Runing fratrådt pr. 31/7 2017.
Mikael Gotlieb Hansen tiltrådt som konsulent pr. 1/5 2017 og fratrådt pr. 30/11 2018.

Henrik Løgsted Svanekjær tiltrådt som konsulent pr. 1/7 2017.
Konsulent Steffen Stripp overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 1/10 2017.
Simon Boyle tiltrådt som konsulent pr. 1/2 2018 og fratrådt pr. 19/4 2018.
Konsulent Joan Kindberg fratrådt pr. 31/5 2019.
Christian Hornung Jensen tiltrådt som konsulent pr. 1/8 2019.
Konsulent Lisselotte Vitacius Buhl overflyttes til Organisationssekretariatet pr. 8/10 2019 og er ansat i en deleordning med Organisationssekretariatet.

Metalskolen

Morten Madsen tiltrådt som direktør pr. 1/8 2016.
Karsten Holmstrøm Nielsen tiltrådt som instruktør/underviser pr. 1/1 2017.
Ulrik Rasmussen overflyttes fra Miljø- og Socialsekretariatet og tiltræder pr. 1/1 2017 som fuldtids underviser/gruppeleder.
Instruktør/underviser Keld Brødsgaard fratrådt pr. 31/3 2017 og overflyttes til CO-industri, for at tiltræde en ny stilling.
Køkkenchef Jesper Bonke Johansen fratrådt pr. 31/12 2017.
Mikkel Wøldike tiltrådt pr. 1/1 2018 som køkkenchef.
Lise Elholm Jakobsen tiltrådt pr. 1/4 2019 som bookingchef.
Bookingchef Connie Tinghøj fratrådt pr. 31/7 2019.

Økonomiafdelingen

Vichy Løvsjold tiltrådt som konsulent pr. 1/8 2016 og fratrådt 30/9 2016.
Belinda Benedikte Åkerlund tiltrådt som konsulent pr. 12/9 2016 og fratrådt 24/10 2016.
Anne Handberg Jakobsen tiltrådt som konsulent pr. 1/12 2016.
Mark Glob tiltrådt som konsulent pr. 8/10 2017.
Lise Maria Andersen tiltrådt som konsulent pr. 1/6 2019.

ORGANISATORISKE ÆNDRINGER

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

Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. december 2016

Metal Brønderslev og Metal Vendsyssel sammenlagt til en ny afdeling:
Metal Vendsyssel.

Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2018:

Metal Nordvest Sjælland og Metal Roskilde sammenlagt til en ny afdeling: Metal Fjordbyerne.

Følgende afdelinger blev sammenlagt med virkning fra den 1. januar 2019:

Metal Sønderborg og Metal Sønderjylland sammenlagt til en ny afdeling: Metal Sønderjylland.

NYE AFDELINGSFORMÆND OG AFDELINGSKASSERERE

Afdelingsformænd:

2016	<i>Tiltrådt</i> 24/4	John Karlsson	Vendsyssel
	20/9	Henrik Stilling	Hovedstaden
2017	20/4	Dan Mikkelsen	Nordvestjylland
2018	2/10	Henrik Rode Fausing	Horsens
	1/11	Daniel Isak Dallerup	Østjylland
2019	16/4	Gert Suhr Hansen	Midt-Vestsjælland

Nye afdelingskasserere:

2017	Tiltrådt			
	24/10	Jakob Højbjerg Holm	Kolding-Vejen-Vojens	
2018	1/1	Svend Erik Ude Hansen	Storstrøm	
	13/3	Bent Vium Johannesen	Horsens	
	24/4	Inge Andersen	Midt-Vestsjælland	
	25/4	Esben Slot	Vendsyssel	
2019	Tiltrådt			Fratrådt
	19/3	Andreas Lerche Kallehave	Fjordbyerne	19/9 2019
	9/4	Claus Stavad	Tele Vest	
	9/4	Michael Sølling Olsen	Hovedstaden	
	1/5	Lars Ørgaard Rasmussen	Østjylland	
	19/9	Lars Krab Larsen	Fjordbyerne	
	1/10	Rasmus Werner Olsen	Sydøst	
	2/12	Ena Stouby Kristensen	Thy-Mors	

UDBETALINGER FRA 1959-YDELSER

(tidl. Fonden af 1959) for perioden januar 2016 til december 2019:

Fhv. formand Karl Johan W. Christensen, Nørresundby. Fhv. formand Steen Markersen Jacobsen, Tele Fyn. Fhv. formand Jørn Erik Larsen, Vendsyssel. Fhv. kasserer Flemming Bardino, Sydøst. Fhv. formand Steen Jønson, Tele Sønderjylland. Fhv. kasserer Roland Frederiksen, Sæby. Fhv. formand Henrik Leth, Randers. Fhv. kasserer Karsten Sørensen, Kalundborg. Fhv. formand Jens Jørgensen, Vestfyn. Fhv. kasserer Gorm Christiansen, Lyngby. Fhv. kasserer Torsten Jensen, Odense. Fhv. kasserer Kurt Nissen, Sønderborg. Fhv. formand Erik Falck Damborg, Nordvestjylland. Fhv. kasserer Preben Bach Jensen, Vejle-Grindsted. Fhv. formand Jan Rasmussen, Metal hovedstaden. Fhv. kasserer Werner Frost Jensen, Nordsjælland. Fhv. formand Arne M. Jensen, Brønderslev. Fhv. kasserer Søren Larsen, Vendsyssel. Fhv. formand Poul Erik Christensen, Kalundborg. Fhv. formand Mogens Davidsen, Holstebro. Fhv. formand Bjarne Sørensen, Horsens. Fhv. kasserer Anton M. Lund, Skjern-Ringkøbing. Fhv. formand Ejvind Heinecke, Sydøst. Fhv. honorarlønnet kasserer Jan Vermundsen, Midt-Vestsjælland. Fhv. formand Mogens Bjerre, Metal Vendsyssel.

REGLER FOR 1959-YDELSER

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 Metalarbejderforbund.
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. pr. år
12-14 år	10.500 kr. pr. år
14-16 år	12.250 kr. pr. år
16-18 år	14.000 kr. pr. år
18-20 år	15.750 kr. pr. år
20-22 år	17.500 kr. pr. år
22-24 år	19.250 kr. pr. år
24-26 år	21.000 kr. pr. år
26-28 år	22.750 kr. pr. år
28-30 år	24.500 kr. pr. år
30 år	maksimum 26.250 kr. pr. år

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 Metalarbejderforbund.
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:

SKALA I

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

6. Ovennævnte engangsbeløb kan eventuelt udbetales over en årrække, dog ikke over 5 år. Ved dødsfald tilfalder eventuelle restbeløb fonden af 1959, såfremt der ikke findes direkte arvinger (enke).
7. 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.

FRITIDSULYKKESFORSIKRING

Den gennemsnitlige medlemstilslutning til forbundets fritidsulykkesforsikring var i foregående kongresperiode på 66,5 pct.

I 2016 var 72.258 medlemmer dækket af ordningen. I 2017 var tallet 69.932, mens tallet i 2018 var 68.179 medlemmer. I 2019 var medlemstallet faldet til 67.109 omfattede medlemmer.

Prisen har i 2016 og 2017 været 38,00 kr., 2018 været 35,00 kr. og i 2019 været 31,50 kr. pr. medlem. Den totale præmie har i kongresperioden 2016-2019 været 116,8 mio. kr., mens det samlede træk på ordningen har været 105,8 mio. kr., hvilket giver en samlet udbetaling på ca. 73 pct.

GRUPPELIVSFORSIKRINGSSUM

FORSIKRINGSSUMMERNE I DANSK METALS GRUPPELIVSFORSIKRING UDGØR PR. 1. JANUAR 2020						
Alder ved død	Hovedsum kr.	Børnesum pr. barn i alderen				
		0-16	17	18	19	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, såfremt 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 endvidere afhængig af hvor lang tid, de har været organiseret som lærlinge.

Pr. 1. januar 2020 udgør FODA-dagpengesatsen 722 kr. for dimittender med forsørgerpligt og 630 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 2016 – 2019

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

År	Kvartal	Sum af uger	Sum af beløb
2016	1. kv.	61	196.589
	2. kv.	44	151.606
	3. kv.	64	218.148
	4. kv.	49	166.698
2016 Total	217	733.041	270.877
2017	1. kv.	56	176.603
	2. kv.	38	114.509
	3. kv.	85	259.998
	4. kv.	39	121.359
2017 Total		218	672.469
2018	1. kv.	86	261.949
	2. kv.	27	77.940
	3. kv.	59	186.495
	4. kv.	50	152.676
2018 Total		221	679.060
2019	1. kv.	90	270.877
	2. kv.	39	120.519
	3. kv.	82	251.098
	4. kv.	26	89.503
2019 Total		237	731.997
Hovedstol		893	2.816.567
	2. kv.	27	77.940
	3. kv.	59	186.495
	4. kv.	50	152.676
2019 Total		237	731.997
Hovedstol		893	2.816.567

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.

Max Bæhring

Forhenværende forbundsformand, Max Bæhring, er afgang ved døden den 20. oktober 2016. Max var en central person i udviklingen af Dansk Metal til en moderne fagforening. Da Max Bæhring stoppede som forbundsformand – gennemsyrede hans fremsyn, værdier og ideer stadig organisationen.

Max Bæhring blev udlært maskinarbejder på virksomheden K.A. Hartmann. Hans faglige karriere begyndte dog på virksomheden Thrige-Titan, hvor han først blev tillidsmand og i 1969 fællestillidsmand.

I 1971 blev han ansat som konsulent i AOF. Her var han til 1973, hvor han blev oplysningskonsulent i Dansk Metal. Året efter blev han sekretær i LO, men vendte tilbage til Dansk Metal som forbundssekretær og leder af Metals offentlige sekretariat i 1976. Her blev han senere leder af Forhandlingssekretariatet. I 1980 blev han valgt som næstformand. Han afløste Georg Poulsen på posten som forbundsformand – en post Max Bæhring bestred i årene 1991 til 2003.

Max Bæhring satte sit tydelige præg på Dansk Metal, fagbevægelsen og de danske overenskomster.

Løn under sygdom, den 6. ferieuge, vikarbestemmelser samt ret til barsels- og forældreorlov er blot nogle af de mange elementer, Max Bæhring har været med til at indføre i overenskomsterne.

Max Bæhring var også en bærende kraft i omdannelsen af forhandlingsorganisationen CO-Metal til CO-industri og sikrede dermed lønmodtagerne i industrien en stærk forhandlingsorganisation i overenskomstforhandlingerne. Han stod også for fusionen mellem Dansk Metal og TKF, Telekommunikationsforbundet, i foråret 2003.

Hans hjertebarn var dog at sikre, at danske faglærte, såvel som ufaglærte og deres arbejdspladser, var klædt på til den teknologiske udvikling gennem både uddannelse og ny teknologi. "Det er ikke ny teknologi, der koster arbejdspladser. Det er gammel teknologi, der er problemet", sagde han. Med sin vision om "den kloge smed" – der ikke alene er stærk, men også behersker ny teknologi – satte Max Bæhring sig i spidsen for en modernisering af det traditionsrige forbund. Hans ønske var at skabe et forbund, der afspejlede medlemmernes hverdag og den fremtid, de stod over for.

Mange af hans tanker og ideer om uddannelse, teknologi og et moderne Metal løber stadig som en rød tråd gennem Dansk Metals arbejde.

Det var også med Max Bæhring som forbundsformand, at Dansk Metal blev sponsor for kvindehåndboldlandsholdet, der fik tilnavnet "De jernhårde ladies" og blandt andet vandt OL-guld i 1996.

Max Bæhring deltog i den politiske debat med stærke holdninger, fremsyn og stor gennemslagskraft. Han var især en varm fortaler for det europæiske samarbejde. Som forbundsformand fik han vendt forbundets holdning til EU-samarbejdet fra skepsis til opbakning. På trods af sit omfattende arbejde som forbundsformand fik Max Bæhring også tid til en anden af sine passioner, nemlig jazzmusikken. Max spillede både klarinet og saxofon i forskellige jazzbands, som optrådte i det københavnske – blandt andet på PH Caféen. Musikken prægede en stor del af Max Bæhrings liv og blev også en central del af hans pensionisttilværelse. Han mistede dog aldrig sit engagement i fagbevægelsen og havde til det sidste stærke holdninger til fagbevægelsens fremtid. Max gik igennem livet med stort mod, musikalitet og hjerte. Med hans død har Dansk Metal og fagbevægelsen mistet en god kammerat og en glødende foregangsmand.

Torben Ørnfeldt Svensson

Forhenværende faglig sekretær i Organisationssekretariatet, Torben Svensson, er afgang ved døden den 24. januar 2017.

Torben kom fra Vestfyn, men levede i mange år sammen med hustruen Lis i sjællandske Måløv. Som ung blev Torben udlært mekaniker og interesserede sig tidligt for faglige spørgsmål. Derfor blev han tillidsmand og i 1977 valgt til formand for Metalafdelingen i Assens.

Den 15. september 1984 blev Torben ansat på Metalskolen Jørlunde ved Slangerup til et job som instruktør, hvor Torben underviste tillidsrepræsentanter i overenskomster og i at forhandle løn og arbejdsforhold lokalt ude i virksomhederne.

Den 1. juni 1991 blev Torben faglig sekretær i Dansk Metals Organisationssekretariat. Her nåede han at få 25-års jubilæum og var gennem årene med til at arrangere kongresser og urafstemninger, ligesom han som faglig sekretær i Lov- og Organisationsudvalget fik stor erfaring i at fortolke og udlægge forbundets love.

Endelig var Torben aktiv omkring forbundets struktur og udvikling med afdelinger, der gennem årene fusionerede.

Torben var en vellidt kollega og med et godt og smittende humør, der blev endnu bedre, når hjerteklubben Brøndby havde vundet, eller hadeklubben FCK havde tabt.

Arbejdet i forbundet fyldte meget og levnede i arbejdsårene ikke plads til at dyrke flere interesser, men sommerhuset på hjemegnen i Assens nød han. I 2012 flyttede Lis og Torben tilbage til Fyn, til det centrale Odense, så de kunne følge børn og børnebørn tæt og være noget for dem og se dem dyrke deres idræt.

Ernst Bliesmann

Forhenværende forbundssekretær, Ernst Bliesmann, er afgang ved døden den 5. marts 2017.

Ernst blev udlært maskinarbejder i 1958. Han fik arbejde som rør lægger i en årrække, men Ernst havde et stort hjerte for de svageste i vores samfund, og derfor valgte han at uddanne sig til socialrådgiver.

Efter eksamen arbejdede han i et par år i Albertslund. Senere blev han lærer og afdelingsleder på LO-skolen i Helsingør.

I 1978 blev han blandt 38 ansøgere valgt til en nyoprettet stilling som socialrådgiver i forbundshuset, og året efter også som underviser på Metalskolen. Et år senere blev Ernst udnævnt til sekretær i forbundet, og i 1983 blev han forbundssekretær i Miljø- og Socialsekretariatet. Arbejdet med arbejdsmiljø og arbejdsskader lå ham meget på sinde, og han arbejdede altid på, at medlemmerne fik den bedst opnåelige erstatning. Da Ernst fyldte 60 år og overgik til at blive forbundsrådgiver, var det ham magtpåliggende at sikre, at ikke mindst arbejdsskadeområdet i Metal fortsat skulle prioriteres meget højt. Det fik hans afløser på arbejdsskadeområdet påskrevet ved mange lejligheder. Selv om Ernst gik på pension fra Metal, stoppede han ikke sin faglige karriere. Blandt andet var han udsendt til et arbejdsmiljøprojekt i Thailand for Ulandssekretariatet. Han var også politisk aktiv i Socialdemokratiet i Helsingør – og i den såkaldte Helsingør-junta med Georg Poulsen, tidligere minister Erling Olsen og tidligere forstander på LO-skolen, Flemming Skov Jensen, som mødtes lørdag formiddag på torvet i muntert selskab. Ernst var en foregangsmand i fagbevægelsen. Han gjorde en uvurderlig forskel for Metal og for medlemmerne.

Ove Poulsen

Forhenværende forbundssekretær, Ove Poulsen, afgang ved døden den 20. juni 2017. Ove var tidligere tillidsmand på Holmegaard Glasværk, hvor han også var næstformand i samarbejdsudvalget. Han blev valgt til afdelingsformand for Metal Næstved i 1979, og allerede på kongressen to år senere blev han valgt til Metals forretningsudvalg. I 1991 blev han forbundssekretær og fik ansvar for uddannelsesområdet. Ove brændte for at sikre både lærlinge og svende de bedst mulige uddannelser. Han kæmpede for flere praktikpladser til de unge og svang jævnlige krabasken over de arbejdsgivere, der ikke ville tage deres del af ansvaret. Han kæmpede også for at sikre svendene den bedst mulige efteruddannelse. Det var lige så vigtigt for ham dengang, som det er for os i dag. Som ny leder proklamerede han, at hans dør altid ville stå åben. Det har mange ledere sagt før og siden. Men Ove mente det. Hans ledelsesstil byggede på åbenhed og frihed under ansvar. Han gjorde ikke forskel på folk. For Ove var alle lige. Det blev der sat pris på blandt kolleger og medarbejderne, og han fik venner for livet i Metal. Ved den fælles afskedsreception etablerede Ove sammen med Max Bæhring og John Højlund Dansk Metals kulturfond – en fond, der i løbet af sin levetid har udbetalt midler til mange kulturelle formål – bl.a. årets sølvsmid. Ove har sat sig varige spor blandt kolleger og medlemmer. Han var en god kammerat.

Ejner Johannsen

Tidligere kursuspædagog på Metalskolen, Ejner Johannsen, afdøet ved døden den 27. december 2017. Ejner blev ansat som trykker i forbundets trykkeri, hvorefter han blev leder af forsendelsen. Ejner blev den 1. november 1986 ansat på Metalskolen som kursuspædagog og fratrådt i november 2006 for at gå på efterløn.

Ejner var vellidt af alle der kom på Metalskolen, var kendt for at være den fødte vært, og var god til at huske ansigter og tale med både afdelinger og kursister. Han var en god, social og meget hjælpsom kollega.

Villy Laugesen

Tidligere faglig sekretær i Miljø- og Socialudvalget, Villy Laugesen, er afdøet ved døden den 10. januar 2018.

Villy har været både tillids – og arbejdsmiljørepræsentant. I 1988 blev han valgt som næstformand i den lokale fagforening, hvor han trådte i karakter, som ansvarlig for sikkerhed og miljø. Villys evne til at skabe fællesskab og opbakning til dette arbejde var legendarisk, i en tid, hvor arbejdsmiljøet, ikke blev vægtet så højt, som tilfældet er i dag.

I 1995 blev Villy valgt som faglig sekretær i forbundet, hvilket var et stort tab for den lokale fagforening, men en gevinst for daværende forbund, Telekommunikationsforbundet, der mere end tidligere, kunne fokusere på arbejdsmiljøområdet. Nu havde Villy en platform, som han med flid og dygtighed brugte til at fremme medlemmernes interesser.

Villy tiltrådte som faglig sekretær den 12. april 2003 i forbundet i Dansk Metal, hvor han blev ansat i forbindelse med, at Metal fusionerede med Telekommunikationsforbundet (TKF) samme dato. Villy Laugesen havde fysisk arbejdsplads på forbundskontoret i Århus. Villy havde den nære kontakt med "telemedlemmerne" i Dansk Metal, hvor hans loyalitet var velkendt og respekteret. Han virkede særlig tilfreds, når han oplevede at høre sine egne argumenter, fremført af repræsentanter fra arbejdsgiverne.

Villy fratrådte den 31. januar 2006, for at gå på pension, men varetog fortsat hans virke i Teleferiehuse, hvor han var inspektør siden fusionen med Metal.

Et job han varetog med det største arrangement og pligttopfyldenhed.

Villy brugte utrolig meget af sin tid og energi på dette ulønnede arbejde, især efter han gik på pension. Villys telefon var altid åben, uanset tid på døgnet. Han sørgede for at være tilgængelig for vores medlemmer og i tilfælde af, der opstod problemer i de danske sommerhuse eller de udenlandske lejligheder, var han garant for, at problemet straks blev løst.

Villy var også meget fremsynet, og så viste han nøjagtigt, hvad medlemmerne satte pris på, derfor var han også med til at beslutte indkøb af de meget populære udenlandske lejligheder. Villy havde en evne til at favne bredt, respekteret og vil blive husket som en god og loyal kollega.

Simon Palm

Tidligere faglig sekretær, Simon Palm, er afdøet ved døden den 20/2 2018 – kun 61 år. Simon var forankret i Dansk Metal hele livet.

Simon startede sin faglige karriere i Metal Ungdom Aarhus, hvor han var formand for Metal Ungdom og delegeret til forbundets kongres som lærling helt tilbage i 1975. Herefter fortsatte Simon sin faglige karriere, hvor han bestred poster som arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant, koncerntillidsrepræsentant hos Danfoss i Århus.

Ligeledes var Simon et mangeårigt bestyrelsesmedlem i Metal Aarhus, inden han blev ansat som instruktør på Metalskolen pr. 1. november 2002, hvor han skulle undervise på tillidsmandsuddannelserne (Grundkurserne). Simon var en vellidt og dygtig underviser til stor glæde for kursisterne.

Pr. 1. august 2015 blev Simon ansat i forbundet og blev udnævnt til faglig sekretær pr. 1. oktober 2015. Simon havde blandt andet ansvar for de regionale industripolitiske udvalg i regi af CO-industri og Dansk Industri. Derudover medvirkede han til afviklingen af forbundets engagement ift. kommunal- og regionsvalg i tæt samarbejde med afdelingerne. Simon var indbegrebet af det at være social tillidsrepræsentant og stod altid på de svages og udsattes side. Simon vil altid blive husket som en god og loyal kammerat.

Jørgen Bille Larsen

Tidligere konsulent, Jørgen Bille Larsen, i a-kassen er afgang ved døden den 21. juli 2018. Jørgen var ansat som konsulent i a-kassen i perioden den 1. august 1992 – 30. november 1998, inden han overgik til efterløn.

Jørgen kom fra det tidligere Husligt Arbejdsforbund, hvor han var arbejdsmarkedspolitisk konsulent. Jørgens primære opgave i a-kassen var det som kaldes paragraf 65-samtaler – rådighed, rettigheder og pligter.

Jørgen vil blive husket som en dygtig underviser, samt en god og vellidt kollega.

Agne Sigurd Jønsson

Forhenværende administrationssekretær under hovedkassererens afdeling, Agne Sigurd Jønsson, er afgang ved døden den 9. januar 2019. I en alder af 97 år.

Agne blev ansat 1. februar 1979 som administrationssekretær i en nyoprettet stilling.

Agne var tillidsmand på DSB's centralværksted i København i perioden 1961-1972, formand for daværende afdeling 7, og siden 1974 formand for Metal København, indtil han blev ansat i forbundet.

Agne sad i forbundets hovedbestyrelse siden kongressen 1972 og var forretningsudvalgs-medlem fra 1978, også her indtil ansættelsen i forbundet.

Agne gik på pension i januar 1989 og var kendt for at være godheden selv og altid til at tale med.

Sonny Hansen

Tidligere regionssekretær for Region Hovedstaden, Sonny Hansen, er afgang ved døden den 15. februar 2019.

Sonny blev uddannet maskinarbejder i 1966. Han var tillidsrepræsentant hos Tuborg Bryggerierne i perioden 1981 – 1993.

Sonny blev ansat som faglig sekretær i Metal København afd. 11 i september 1994.

I april 2004, i en alder af 57 år, blev Sonny afdelingsformand for Metal København afd. 3, Reparation-, Maskin- og Teknisk Service.

Sonny var en af arkitekterne bag storfusionen med de københavnske Metalafdelinger, der blev sammenlagt til Metal Hovedstaden, hvor han blev formand for Branchesekretariatet Bygge og Anlæg.

Brancheformand, Sonny Hansen, Metal Hovedstaden blev ansat som regionssekretær i Region Hovedstaden 1. september 2007 og stoppede 31. oktober 2011, hvor han gik på pension.

Sonny var en god og vellidt kollega.

Erling Otto Hansen

Tidligere faglig sekretær i forhandlingssekretariat, Erling Otto Hansen, er afdøet ved døden den 10. juli 2019, 71 år gammel.

Erling opvoksede i et københavnsk arbejderhjem og blev udlært som smed i 1968 på en af datidens største arbejdspladser, B&W.

Senere blev han ansat som montør hos telefonselskabet KTAS. I 1976 blev han valgt som tillidsrepræsentant. I 1978 blev han bestyrelsesmedlem i Københavns afdeling 1, som organiserede montørerne i Østdanmark.

I 1982 kaldte det daværende Teleforbund på Erlings talegaver og skriftlige evner til at stå i spidsen for en kampagne for Teleforbundets medlemskab af LO, og det lykkedes ved en urafstemning at få opbakning til LO-medlemskab i 1983.

Erling var ankermand i den lange proces, der var med til at samle telefolkene til at danne Dansk Tele Forbund i 1987 og senere danne Telekommunikationsforbundet i 1994. Erling var ligeledes en af hovedkræfterne bag indgåelsen af én fælles landsoverenskomst for alle faggrupper og senere at tilpasse denne til Industriens overenskomster.

I 1994 – 1996 kaldte forbundet igen på Erling som en af hovedforhandlerne, der lykkedes med at samle 25 lokale overenskomster for forskellige faggrupper i én landsoverenskomst for hele Tele Danmarkkoncernen.

Erling fortsatte som forbundssekretær i Telekommunikationsforbundet (TKF), og var en af hovedkræfterne bag tilpasning af landsoverenskomsten til Industriens overenskomster.

Tilpasningen banede samtidig vejen for en optagelse i CO-industri.

Erling var ligeledes ankermand for at TKF i 2003 fusionerede med Dansk Metal.

Erling tiltrådte som faglig sekretær i Dansk Metals forhandlingssekretariat den 12. april 2003 i forbindelse med, at Metal fusionerede med TKF samme dato.

Erling var kendt for at være en dygtig forhandler med stor viden, en god og hjælpsom kollega, samtidig med han havde et bankende og socialt hjerte for medlemmerne. Mange har i årenes løb søgt Erlings gode råd og ikke mindst skriftlige evner, både når det gjaldt forhold på arbejdspladsen, og når der var tale om mere personlige forhold.

Erling fratrådte den 31. august 2007, for at gå på efterløn.

UDTALELSER FRA FORBUNDET

OK 2017

Dansk Metals hovedbestyrelse anbefaler ja til overenskomsttaftalen

Dansk Metal hovedbestyrelse har på et møde mandag den 13. februar 2017 besluttet at anbefale et ja til overenskomsttaftalen, når den kommer til urafstemning blandt medlemmerne.

Den nye 3-årige aftale sikrer på flere helt centrale områder nye rettigheder og muligheder til medlemmerne, og aftalen peger fremad med fokus på uddannelse, bedre vilkår for børnefamilier, ny mulighed for op til 32 seniorfridage og bedre værktøjer til håndtering af udfordringer på vikarområdet.

Hovedbestyrelsen anbefaler på den baggrund medlemmerne af Dansk Metal at stemme ja ved den kommende urafstemning. Forbedringerne er:

Fordobling af indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen

Med aftalen fordobles virksomhedernes indbetaling på medarbejdernes Fritvalgs Lønkonto fra 2 pct. til 4 pct. i løbet af overenskomstperioden. Det er en markant forbedring, der giver det enkelte medlem flere penge til eksempelvis fridage, pension, seniorordning eller kontant udbetaling.

Ret til 32 seniorfridage fem år før pension

Medlemmerne på Industriens Overenskomst får ret til at holde op til 32 seniorfridage hvert år de sidste fem år før pensionsalderen, når forhøjelsen af Fritvalgs Lønkontoen er fuldt indført.

Mulighed for uddannelse med 100 pct. løn

Med aftalen bliver der markant bedre muligheder for, at medlemmerne af Dansk Metal kan løfte deres kompetencer via efter- og videreuddannelse. Det bliver således eksempelvis muligt at tage en hel akademiuddannelse og samtidig bevare fuld løn. Det har længe været et klart mål for Dansk Metal. Samtidig bliver der skabt bedre muligheder for læse/skrivekurser, så vi kan få løftet breddet.

Fuld løn under forældreorlov og ret til 2 omsorgsdage

Hidtil har medlemmerne kunnet afholde 13 ugers forældreorlov og fået udbetalt maksimum 145 kr. pr. time. Med den nye overenskomsttaftale ændres dette til fuld løn under de 13 ugers forældreorlov. Medlemmer med børn under 14 år får desuden ret til at trække på Fritvalgs Lønkontoen til to omsorgsdage.

Bedre værktøj på vikarområdet

Tillidsrepræsentanterne får med overenskomsttaftalen bedre værktøjer til at kontrollere vilkårene for vikarer på virksomheden. Samtidig bliver reglerne for vikarer forbedret, så de opnår anciennitet hurtigere, og det sikres, at der ikke kan snydes med ancienniteten via skifte fra ét vikarbureau til et andet.

Alle lærlinge får pensionsordning, fra de fylder 20 år

Med aftalen bliver alle lærlinge omfattet af pensionsordning, når de fylder 20 år. Dermed sikres en tidlig start på pensionsindbetalingerne for alle lærlinge. Dette træder i kraft i 2018.

Forhøjelser af mindstebetalingen, tillæg og satser

Mindstebetalingssatsen, der i dag udgør 113,65 kr., forhøjes med 2,00 kr. pr. 1. marts 2017 og hver af de følgende to år. Genetillæg reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2017 og hver af de følgende to år. Lærlinge- og elevsatser reguleres 1,7 pct. pr. 1. marts 2017 og hver af de følgende to år.

En god aftale

Dansk Metals hovedbestyrelse finder, at en aftale med en overenskomstperiode på tre år er fornuftig set i lyset af de gode elementer, som aftalen rummer. Samtidig vurderer hovedbestyrelsen, at resultatet giver plads til de kommende lokale lønforhandlinger, hvor der er mulighed for at forhandle yderligere forbedringer hjem direkte på lønnen. Hovedbestyrelsen vurderer ligeledes, at aftalen, der indeholder mange gode elementer for medlemmerne, samtidig sikrer danske virksomheders konkurrenceevne til gavn for vækst og beskæftigelse. Derfor anbefaler hovedbestyrelsen alle medlemmer at stemme ja til aftalen, når den bliver sendt til urafstemning.

OK2020

Dansk Metals hovedbestyrelse anbefaler et ja til overenskomstforliget

Det nye treårige forlig på industriens område sikrer markante forbedringer til Dansk Metals medlemmer. Uanset om du lige er startet på dit arbejdsliv som lærling, om du har børn, eller hvis du så småt begynder at overveje at trappe ned i dit arbejdsliv. Hovedbestyrelsen anbefaler på den baggrund medlemmerne af Dansk Metal at stemme ja ved den kommende urafstemning. Forbedringerne er:

Fritvalgskontoen forøges fra fire pct. til syv pct. og giver udvidede muligheder

Fritvalgskontoen øges fra fire pct. til syv pct., og udvides også med øget frihed til børnefamilier, der nu både kan bruge kontoen til fravær ved lægebesøg med barn, og til at holde barnets anden hele sygedag.

Forældreorloven forhøjes med tre ugers øremærket forældreorlov

Forældreorloven forhøjes med tre ugers øremærket forældreorlov til den anden forælder med fuld løn, således at der i alt er 16 ugers forældreorlov.

Løn under sygdom forbedres markant

Løn under sygdom forøges markant fra de nuværende ni uger til 14 uger.

Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår forbedres

Forbedringer af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, herunder forbedrede uddannelsesmuligheder og adgang til nødvendige IT-faciliteter, herunder internet.

Pension til lærlinge fra de fylder 18 år

Pension til lærlinge fra den dag, de fylder 18 år, i stedet for den dag, de fylder 20 år.

Nye redskaber mod social dumping

Der er aftalt en række nye protokollater, der skal tage det næste skridt i kampen mod social dumping.

Aftalt uddannelse er gjort permanent

Aftalt uddannelse er gjort permanent, og der er skabt bedre muligheder for uddannelse i opsigelsesperioden.

Forhøjelser af mindstebetalingen, tillæg og satser

Mindstebetalingssatsen, der i dag udgør 119,65 kr., forhøjes med 2,50 kr. pr. 1. marts 2020 og hvert af de følgende år. Genetillæg reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020 og hvert af de følgende år. Lærlinge – og elevsatser reguleres 1,7 pct. pr. 1. marts 2020 og hvert af de følgende år.

Præcisering af tillidsrepræsentanternes rettigheder ift. GDPR

Præcisering af, at tillidsrepræsentanter har samme rettigheder som før GDPR.

Grønt ansvar

Vedvarende, systematisk og stærkt samarbejde mellem ledelse og ansatte til fremmelse af den grønne omstilling.

En god aftale med mere til alle

Dansk Metals hovedbestyrelse finder, at et forlig med en overenskomstperiode på tre år er fornuftigt, set i lyset af de gode elementer, som forliget rummer.

Samtidig vurderer hovedbestyrelsen, at resultatet giver plads til de kommende lokale lønforhandlinger, hvor der er mulighed for at forhandle yderligere forbedringer hjem direkte på lønnen. 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:

2015	6.303
2016	5.983
2017	5.734
2018	5.496
2019	5.314

Tallene for alle år er akkumulerede og viser dermed, hvor mange der i alt har taget forbehold. Det bidrag, som dette antal medlemmer repræsenterer, anvendes af hovedbestyrelsen til støtte for humanitære og kulturelle formål.

URAFSTEMNING I FORBINDELSE MED OVERENSKOMSTER

I kongresperioden har der været afholdt 3 urafstemninger: to på industriens område og én på det offentlige område.

2017 – Industriens område

Overenskomsten blev vedtaget med 71,2 pct. ja-stemmer ud af 41.947 afgivne stemmer og med en stemmeprocent, der var 14,5 procentpoint større end ved afstemningen før på samme område.

Område	Ja i pct.	Nej i pct.	Stemmeprocent
Industriens OK	71,2	28,8	58,2

2018 – Det offentlige område

Overenskomsten blev vedtaget med stort flertal inden for fire overenskomstområder omfattende 1.794 medlemmer i kommunerne, 711 i regionerne og 1540 i staten. Stemmeprocenten blev i gennemsnit på sammenlignelige grupper hævet med ca. 10 procentpoint ift. afstemningen før på samme område.

Område	Ja i pct.	Nej i pct.	Stemmeprocent
Kommunalt	89,7	7,2	69,5
Regionalt	88,8	8,7	77,9
Stat	90,8	5,8	70,0
Total	90,8	5,8	70,2

2020 – Industriens område

Overenskomsten blev vedtaget med et stort flertal. 91,6 pct. stemte ja ud af 50.136 afgivne stemmer. Stemmeprocenten var 14,1 procentpoint større end ved afstemningen i 2017 på samme område.

Område	Ja i pct.	Nej i pct.	Stemmeprocent
Industriens OK	91,6	8,4	72,3

DE FAGLIGE ERHVERVSUDDANNELSER

Der er i kongresperioden 2016-2019 godkendt faglige anerkendelser, der fordeler sig på følgende måde:

År	Dansk Metal	DI	TEKNIQ arbejdsgiverne	Ialt
2016	39	2	2	43
2017	44	1	1	46
2018	34	1	0	35
2019	27	0	0	27

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

År	Automatiktekniker	Datatekniker	It-supporter	Køletekniker	Smed (rustfast)	Ialt
2016	19	6	0	0	0	25
2017	16	0	0	0	0	16
2018	18	3	0	0	0	21
2019	23	0	0	0	0	23

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 2016, 2017, 2018 OG 2019

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01 2016 TIL 31/12 2016			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	19	85	-66
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	2	6	-4
ASE	217	654	-437
Byggefagenes Arbejdsløshedskasse	34	80	-46
Børne-og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	10	5	5
CA A-kasse	3	2	1
Dana A-kasse for selvstændige	14	85	-71
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	4	8	-4
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	1	1	0
Det Faglige Hus - A-kasse	289	800	-511
El-fagets A-kasse	25	31	-6
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	42	70	-28
Faglig Fælles A-kasse	466	477	-11
Frie Funktionærers A-kasse Tværfaglig	18	41	-23
Funktionærernes og Servicefagenes a-kasse	20	29	-9
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles a-kasse	32	97	-65
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	33	30	3
HK/Danmarks A-kasse	112	126	-14
Kristelig A-kasse	284	357	-73
Ledernes a-kasse	96	305	-209
Magistrenes A-kasse	1	2	-1
Min A-kasse	71	137	-66
Socialpædagogernes Landsdækkende A-kasse	2	9	-7
Teknikernes A-kasse	27	82	-55
I alt	1.822	3.519	-1.697

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01 2017 TIL 31/12 2017			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	28	90	-62
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	3	6	-3
ASE	217	526	-309
Byggefagenes Arbejdsløshedskasse	38	91	-53
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	9	4	5
CA A-kasse	2	3	-1
Dana A-kasse for selvstændige	22	60	-38
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	6	9	-3
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	0	3	-3
Det Faglige Hus - A-kasse	292	883	-591
El-fagets A-kasse	31	42	-11
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	45	58	-13
Faglig Fælles A-kasse	453	415	38
Frie Funktionærers A-kasse Tværfaglig	23	32	-9
Funktionærernes og Servicefagenes a-kasse	0	0	0
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles a-kasse	38	98	-60
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	32	17	15
HK/Danmarks A-kasse	136	122	14
Kristelig A-kasse	330	339	-9
Ledernes a-kasse	81	319	-238
Magistrenes A-kasse	2	2	0
Min A-kasse	113	168	-55
Socialpædagogernes Landsdækkende A-kasse	5	13	-8
Teknikernes A-kasse	26	75	-49
I alt	1.932	3.375	-1.443

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01 2018 TIL 31/12 2018			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	18	103	-85
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	1	4	-3
ASE	230	425	-195
Byggefagenes Arbejdsløshedskasse	43	54	-11
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	4	3	1
CA A-kasse	4	1	3
Dana A-kasse for selvstændige	19	40	-21
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	12	8	4
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	4	1	3
Det Faglige Hus - A-kasse	333	821	-488
El-fagets A-kasse	24	29	-5
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	40	60	-20
Faglig Fælles A-kasse	504	402	102
Frie Funktionærers A-kasse Tværfaglig	18	46	-28
Funktionærernes og Servicefagenes a-kasse	0	0	0
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles a-kasse	44	83	-39
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	22	18	4
HK/Danmarks A-kasse	157	102	55
Kristelig A-kasse	262	208	54
Ledernes a-kasse	88	277	-189
Magistrenes A-kasse	5	3	2
Min A-kasse	104	151	-47
Socialpædagogernes Landsdækkende A-kasse	6	3	3
Teknikernes A-kasse	34	70	-36
I alt	1.976	2.912	-936

EKSTERNE TIL- OG FRAFLYTNINGER I PERIODEN 01/01 2019 TIL 31/12 2019			
A-kasse	Tilflyttet	Fraflyttet	Forskel
Akademikernes A-kasse	19	61	-42
A-kassen for journalistik, kommunikation og sprog	5	3	2
ASE	233	549	-316
Byggefagenes Arbejdsløshedskasse	36	46	-10
Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende A-kasse	7	4	3
CA A-kasse	1	5	-4
Dana A-kasse for selvstændige	17	20	-3
Danmarks Læreres Fælles A-kasse	7	10	-3
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	1	2	-1
Det Faglige Hus - A-kasse	349	664	-315
El-fagets A-kasse	28	33	-5
Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	34	52	-18
Faglig Fælles A-kasse	401	310	91
Frie Funktionærers A-kasse Tværfaglig	25	71	-46
Funktionærernes og Servicefagenes a-kasse	0	0	0
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles a-kasse	31	47	-16
Fødevareforbundet NNF's Arbejdsløshedskasse	27	16	11
HK/Danmarks A-kasse	73	91	-18
Kristelig A-kasse	265	235	30
Ledernes a-kasse	92	294	-202
Magistrenes A-kasse	4	0	4
Min A-kasse	93	120	-27
Socialpædagogernes Landsdækkende A-kasse	6	4	2
Teknikernes A-kasse	22	60	-38
I alt	1.776	2.697	-921

SP-SEKRETARIATET

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2016 til 31. december 2016:

Svejseproces	
Ialt	7.775

Nye udstedte pas i denne periode stk. 1.087

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2017 til 31. december 2017:

Svejseproces	
Ialt	6.523

Nye udstedte pas i denne periode stk. 835

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018:

Svejseproces	
Ialt	8.609

Nye udstedte pas i denne periode stk. 875

Stål

Opgørelse over antal certifikater og recertificeringer fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019:

Svejseproces	
Ialt	5.914

Nye udstedte pas i denne periode stk. 630

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2016 til 31. december 2016:

Svejseproces	Certificeringer plast
Ialt	958

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2017 til 31. december 2017:

Svejseproces	Certificeringer plast
Ialt	935

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018:

Svejseproces	Certificeringer plast
Ialt	988

Plast

Opgørelse over antal certifikater fordelt på svejseprocesser for perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019:

Svejseproces	Certificeringer plast
Ialt	1.061

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 omkring 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.

I forrige kongresperiode udkom lønstatistikkerne kvartalsvis, men på HB-mødet den 27. september 2016 blev det besluttet, at lønstatistikkerne i stedet skulle udkomme halvårligt efter april- og oktober-kvartalet.

Beslutningen blev truffet for at give afdelingerne mulighed for at opprioritere lønstatistikken og få indhentet de lønoplysninger, der skal til for at give et retvisende billede af medlemmernes lønniveau. I det hele taget har vi igennem kongresperioden haft fokus på at bibeholde en høj validitet i vores lønstatistik.

Afdelingerne kan fortsat indberette lønoplysninger for januar- og juli-kvartalet, men oplysningerne indgår ikke i en publiceret lønstatistik for disse kvartaler. Den samlede gennemsnitstimeløn på landsplan for januar- og juli-kvartalet bliver dog oplyst som en nyhed på intranettet i forbindelse med lønregulering for autobranschen. Bemærk, at længennemsnittene fra skyggekvarterne også fremgår af tabellen "Regionernes lønudvikling i kongresperioden".

Fra oktober kvartal 2016 til oktober kvartal 2019, er det Sjælland, der har haft den største lønstigning. Lønstigningen er på 13,27 kr. pr. time svarende til 7,1 pct. Hovedstaden har haft den mindste stigning på 8,92 kr. pr. time, svarende til 4,3 pct.

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

Vi har igennem hele kongresperioden haft en positiv vækst i reallønnen.

DE TIDLIGERE KENDTE REGIONERS LØNUDVIKLING I KONGRESPERIODEN								Pension i kr./t.	
Regioner	Nord-jylland	Midt-jylland	Syddanmark	Hovedstaden	Sjælland	Landet i alt	Årlig pct.	Egen	Arbejdsgiver
Jan. 16	180,13	185,13	179,22	207,51	185,45	187,28	0,9 pct.	7,53	15,16
Apr. 16	180,92	187,97	179,65	207,77	186,53	188,51	1,1 pct.	7,55	15,31
Jul. 16	180,71	186,82	179,82	207,94	187,89	188,32	1,0 pct.	7,54	15,29
Okt. 16	181,09	187,52	180,26	207,94	188,07	188,72	1,1 pct.	7,52	15,25
Jan. 17	181,16	187,83	180,62	208,00	188,80	188,99	0,9 pct.	7,52	15,26
Apr. 17	183,24	191,17	181,55	208,82	190,31	190,89	1,3 pct.	7,62	15,46
Jul. 17	183,58	189,76	181,39	208,91	190,48	190,50	1,2 pct.	7,58	15,39
Okt. 17	184,05	190,32	182,85	208,60	191,98	191,20	1,3 pct.	7,60	15,45
Jan. 18	184,11	190,97	183,38	208,56	192,75	191,60	1,4 pct.	7,61	15,47
Apr. 18	188,11	192,80	184,54	210,50	194,99	193,58	1,4 pct.	7,70	15,72
Jul. 18	188,12	193,02	184,82	210,51	195,19	193,62	1,6 pct.	7,67	15,67
Okt. 18	188,93	193,79	186,44	212,44	197,59	195,00	2,0 pct.	7,75	15,85
Jan. 19	188,89	194,60	187,45	213,05	198,14	195,69	2,1 pct.	7,77	15,87
Apr. 19	192,45	196,41	188,87	215,48	201,09	197,83	2,2 pct.	7,87	16,15
Jul. 19	192,35	197,00	188,83	215,52	201,21	197,95	2,2 pct.	7,87	16,08
Okt. 19	193,14	197,22	189,36	216,86	201,34	198,58	1,8 pct.	7,89	16,17

LØN- OG PRISUDVIKLING FRA 2016 TIL 2019 (i pct.)			
	Prisudvikling	Lønudvikling	Forskel
Oktober 2016	0,3 pct.	1,1 pct.	0,8 pct.
Oktober 2017	1,1 pct.	1,2 pct.	0,0 pct.
Oktober 2018	0,8 pct.	1,6 pct.	0,7 pct.
Oktober 2019	0,8 pct.	2,1 pct.	1,3 pct.

Vi har haft en lønudvikling på 9,86 kr. fra oktober kvartal 2016 til oktober kvartal 2019, svarende til 5,2 pct. på det samlede længennemsnit på landsplan.

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

TIDLIGERE KENDTE REGIONERS LØNUDKVLING i kr./t.				
	Okt. 2016	Okt. 2019	Stigning i kr.	Stigning i pct.
Nordjylland	181,09	193,14	12,05	7 pct.
Midtjylland	187,52	197,22	9,71	5 pct.
Syddanmark	180,26	189,36	9,10	5 pct.
Hovedstaden	207,94	216,86	8,91	4 pct.
Sjælland	188,07	201,34	13,27	7 pct.
Landet	188,72	198,58	9,86	5 pct.

KURSUSAKTIVITETER

OVERSIGT OVER KURSER PÅ METALSKOLEN JØRLUNDE OG EKSTERN FORDELING PÅ ANTAL DELTAGERE				
	2016	2017	2018	2019**
FIU* Jørlunde	1.203	1.198	1.310	1.543
FIU andre skoler	224	250	259	596
I alt	1.427	1.448	1.569	2.129

*FIU: Fagbevægelsens Interne Uddannelser

**Inklusiv deltagelse i AMR-året

OVERSIGT OVER AKTIVITETER PÅ METALSKOLEN JØRLUNDE FORDELT PÅ OVERNATNINGER				
	2016	2017	2018	2019
FIU	4.902	5.753	5.705	6.191
Forbund	1.359	1.756	1.802	1.490
A-kasse	325	140	148	202
Afdelinger	834	1.099	726	839
Metalferie	2.725	2.050	1.973	- *
Eksterne	3.361	4.563	4.327	3.779
Total	13.506	15.361	14.681	12.501

*Pga. ombygning blev Metalferie afholdt i Helsingør Ferieby

FORBUNDET I TAL

MEDLEMSTAL

Pr. 1. januar 2016 havde forbundet et samlet medlemstal på 105.482 medlemmer.

Pr. 1. januar 2017 var medlemstallet 103.326, pr. 1. januar 2018 var medlemstallet 101.926, pr. 1. januar 2019 var medlemstallet 100.969 og pr. 31. december 2019 udgjorde medlemstallet 100.227.

Udviklingen i medlemstallet kan sammenfattes således:

Der har således været en tilbagegang i medlemstallet på 5.255 medlemmer.

Ændringer i det samlede medlemstal	
2016	- 2.156
2017	- 1.400
2018	- 957
2019	- 742
Netto tilbagegang	- 5.255

I forrige kongresperiode var der en tilbagegang på 13.113 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		
2016	79.001	- 1.436
2017	77.872	- 1.129
2018	77.511	- 361
2019	77.362	- 149
Netto tilbagegang		- 3.075

Vedvarende kontingentfrie medlemmer pr. 31/12		
2016	16.057	- 1.069
2017	15.018	- 1.039
2018	13.992	- 1.026
2019	13.072	- 920
Netto tilbagegang		- 4.054

Lærlinge pr. 31/12		
2016	8.268	+ 349
2017	9.036	+ 768
2018	9.466	+ 430
2019	9.793	+ 327
Netto tilbagegang		+ 1.874

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

	Antal i alt	Metal Hovedstaden*	Provinsen
2016	103.326	17.665 (17 pct.)	85.661 (83 pct.)
2017	101.926	17.402 (17 pct.)	84.524 (83 pct.)
2018	100.969	17.435 (17 pct.)	83.534 (83 pct.)
2019	100.227	17.308 (17 pct.)	82.919 (83 pct.)

*Metal Hovedstaden, Metal Kbh. afd. 16, Tele Øst

Medlemmer fordelt efter alder

Forbundet udarbejder hvert år aldersmæssig fordeling af medlemmerne.

Gennemsnitsalderen var følgende pr. 31/12	
2016	50,9
2017	50,9
2018	50,9
2019	51,0

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

Fordelingen pr. 31/12 2019 var		
Under 20 år	2.653	2,6 pct.
20-29 år	15.584	15,5 pct.
30-39 år	11.199	11,2 pct.
40-49 år	15.293	15,3 pct.
50-59 år	20.864	20,8 pct.
Over 59 år	34.634	34,6 pct.
I alt	100.227	100,0 pct.

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 $\frac{3}{4}$.

Denne reguleringsform har i kongresperioden betydet, at kontingentet pr. 1. januar 2016 blev forhøjet med 1,1 pct., hvilket betød en stigning på kr. 3,75 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2015 kom på kr. 349,25.

Kontingentet for 2017 blev forhøjet med 0,8 pct., hvilket betød en stigning på kr. 2,75 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2016 kom på kr. 352,00.

Kontingentet for 2018 blev forhøjet med 1,0 pct., hvilket betød en stigning på kr. 3,50 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2017 kom på kr. 355,50.

Kontingentet for 2019 blev forhøjet med 1,1 pct., hvilket betød en stigning på kr. 4,00 pr. måned, der tillagt kontingentet for 2018 kom 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 tre 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.

FORBUNDETS MEDLEMSANTAL SIDEN 1888							
År	Antal medlemmer	År	Antal medlemmer	År	Antal medlemmer	År	Antal medlemmer
1888	1.802	1921	22.604	1954	59.923	1987	137.532
1889	1.010	1922	22.028	1955	61.871	1988	136.021
1890	1.106	1923	22.083	1956	63.310	1989	135.916
1891	1.067	1924	21.954	1957	64.964	1990	138.411
1892	1.162	1925	23.918	1958	68.777	1991	140.369
1893	1.204	1926	24.977	1959	70.817	1992	142.608
1894	1.883	1927	25.466	1960	72.876	1993	143.745
1895	2.995	1928	26.042	1961	75.277	1994	144.326
1896	4.657	1929	26.454	1962	77.668	1995	143.808
1897	5.028	1930	28.088	1963	79.461	1996	143.362
1898	6.728	1931	29.349	1964	81.278	1997	142.456
1899	7.342	1932	*ca. 29.800	1965	83.185	1998	140.015
1900	7.444	1933	30.903	1966	86.005	1999	138.674
1901	7.225	1934	31.763	1967	86.761	2000	136.575
1902	7.243	1935	32.881	1968	88.576	2001	135.043
1903	7.471	1936	34.155	1969	91.919	2002	132.916
1904	7.576	1937	34.723	1970	92.108	2003	142.774
1905	8.018	1938	36.653	1971	94.597	2004	140.618
1906	8.908	1939	38.595	1972	98.296	2005	138.948
1907	9.990	1940	40.651	1973	99.699	2006	135.113
1908	10.216	1941	**41.632	1974	104.037	2007	132.113
1909	10.186	1942	43.851	1975	111.539	2008	128.886
1910	10.215	1943	45.675	1976	116.177	2009	125.756
1911	10.433	1944	46.844	1977	120.185	2010	122.032
1912	11.382	1945	47.152	1978	121.273	2011	118.595
1913	12.219	1946	46.314	1979	122.677	2012	114.488
1914	13.219	1947	46.850	1980	127.983	2013	111.256
1915	13.808	1948	47.945	1981	131.856	2014	108.764
1916	15.342	1949	49.919	1982	134.645	2015	105.482
1917	17.032	1950	51.795	1983	136.159	2016	103.326
1918	18.071	1951	53.886	1984	138.626	2017	101.926
1919	20.446	1952	55.985	1985	136.319	2018	100.969
1920	20.894	1953	58.425	1986	136.794	2019	100.227

*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, 16.057, 15.018, 13.992, 13.072.

AFDELINGERNES MEDLEMSTAL PR. 31/12 2019 (ekskl. lærlinge og kontingentfrie)	
2019	
Metal Bjerringbro Silkeborg	1.939
Metal Bornholm	835
Metal Fjordbyerne	2.295
Metal Herning	1.628
Metal Himmerland	1.823
Metal Horsens	1.940
Metal Kolding-Vejen Vojens	2.653
Metal Lillebælt	1.274
Metal Midt Skive/Viborg	1.850
Metal Midt-Vestsjælland	2.724
Metal Nordsjælland	2.157
Metal Nordvestjylland	1.668
Metal Odense	5.601
Metal Skanderborg-Odder	1.005
Metal Skjern-Ringkøbing	1.734
Metal Storstrøm	611
Metal Sydfyn	1.997
Metal Sydøst	3.283
Metal Sønderjylland	3.451
Metal Thy-Mors	1.374
Metal Vejle-Grindsted	1.438
Metal Vendsyssel	3.597
Metal Vest	2.366
Metal Østjylland	7.458
Metal Aalborg	4.767
Provinsen i alt	61.468
Metal Hovedstaden	10.229
Metal København afdeling 16	709
I alt	10.938
Metal Maritime afdeling	1.455
Metal Tele Vest	1.593
Metal Tele Øst	1.908
I alt	3.501

SAMLET MEDLEMSTAL (inkl. lærlinge og kontingentfrie)	
2019	
Provinsen	61.468
København	10.938
Metal Maritime	1.455
Metal Teleafdeling	3.501
Kontingentfrie	13.072
Lærlinge	9.793
I alt	100.227

AFSKEDIGELSESNÆVNET

Afgørelser i perioden 1. oktober 2015 til 30. september 2019

Tilkendegivelse af 19. november 2015 i afskedigelsesnævns sag 20150045 afsagt af Poul Dahl Jensen

Dansk Metal for A mod DI for Ejner Hessel A/S

Indledning

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. november 2015 med højesteretsdommer, Poul Dahl Jensen, som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af lastvognsmekaniker A, tillidsrepræsentant B, eftermarkedschef C, driftsleder D og HR-chef E. Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A. Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat som lastvognsmekaniker i virksomhedens afdeling i Herning den 10. juli 2006. Af ansættelseskontrakten fremgik det, at A's faste arbejdssted var afdelingen i Herning. I maj 2014 fortalte A sin værkfører, at hans kone var gravid. A varslede, at han i forbindelse med fødslen ønskede at holde orlov. I starten af august 2014 blev der på virksomhedens initiativ afholdt nogle møder med A. På møderne drøftede man virksomhedens ønske om at overføre A til afdelingen i Tilst ved Aarhus. Virksomhedens ønske var begrundet i, at den havde mistet en større kunde kontrakt, der var blevet opsat i maj måned, og at der derfor ikke var arbejde nok i Herning. A var på grund af køreafstanden ikke interesseret i at flytte til afdelingen i Tilst. Den 15. august 2014 gik A på fædreorlov i 14 dage.

I slutningen af august 2014, mens A stadig var på orlov, blev der afholdt endnu et møde.

På mødet blev parterne enige om, at A midlertidigt blev flyttet til virksomhedens afdeling i Brande, hvor han startede den 1. september 2014 efter sin orlov.

Den 7. november 2014 blev A opsagt til fratræden den 16. januar 2015. Efter opsigelsesskrivelsen var opsigelsen begrundet i "manglende, egnet arbejde". Den 10. november 2014 blev A tilbudt ansættelse i virksomhedens afdeling i Ringkøbing. Dette afslog A på grund af den ekstra transporttid, og han fortsatte herefter med at arbejde på værkstedet i Brande indtil sin fratræden den 16. januar 2015. Det er om nyansættelse af mekanikere i afdelingen i Herning oplyst, at der den 1. juni 2014 blev ansat en mekaniker, efter at den pågældende i en periode havde arbejdet i afdelingen i Tilst, og at der herudover blev ansat en nyudlært mekaniker i afdelingen den 11. august 2014. Det er endvidere oplyst, at virksomheden har ca. 800 fastansatte, og at der i de seneste 5 år har været 97 mandlige ansatte, der har været på fædreorlov. Klager har til støtte for påstanden navnlig gjort gældende, at der ikke forelå arbejdsmangel, og at opsigelsen reelt var begrundet i As afholdelse af fædreorlov. Opsigelsen var derfor i strid

med ligebehandlingsloven. Subsidiært har klager gjort gældende, at afskedigelsen var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3. Ved at ansætte to mekanikere nogle få måneder før opsigelsen har virksomheden selv skabt den påståede arbejdsmangel. Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand navnlig gjort gældende, at der forelå arbejdsmangel i afdelingen i Herning, og at opsigelsen derfor var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Både før og efter opsigelsen tilbød virksomheden A ansættelse i andre af virksomhedens afdelinger i det midtjyske område, hvilket han imidlertid afslog. Opsigelsen var derfor ikke i strid med hverken ligebehandlingsloven eller Hovedaftalen.

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

Twisten i sagen angår, om virksomheden Ejner Hessel A/S' opsigelse af mekaniker A den 7. november 2014 har været berettiget, herunder om der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, subsidiært Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Ad ligebehandlingsloven

A blev opsagt den 7. november 2014 – dvs. mere end en måned efter, at han havde afsluttet sin fædreorlov. Det er ikke godtgjort, at beslutningen om opsigelse reelt var truffet, inden eller mens han var på fædreorlov. Klager har endvidere ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at opsigelsen af A helt eller delvis var begrundet i, at han havde afholdt fædreorlov. Hertil kommer, at virksomheden både før og efter opsigelsen tilbød ham ansættelse i en anden af virksomhedens afdelinger, og at virksomheden var vant til, at mandlige medarbejdere tog fædreorlov. På den baggrund tages klagers anbringende om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 ikke til følge.

Ad Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Virksomheden har begrundet opsigelsen af A den 7. november 2014 med, at der var arbejdsmangel i afdelingen i Herning, navnlig fordi man havde mistet en større kundekontrakt, der var blevet opsagt i maj 2014. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, hvorefter der på opsigelsestidspunktet ikke var arbejde til samtlige ansatte i afdelingen i Herning, og at man derfor måtte reducere antallet af mekanikere. Virksomheden havde ansat en mekaniker den 1. juni 2014 og yderligere en mekaniker den 11. august 2014, og begge nyansættelser var således sket, efter at virksomheden havde mistet den store kontrakt og kunne forudse en nedgang i arbejdsmængden. Virksomheden har ikke godtgjort, at A ikke ville kunne have udført den type mekanikerarbejde, som blev udført af de to nyansatte. På den baggrund findes virksomheden ved de to nyansættelser at have skabt en situation, hvor A blev "overtallig", og opsigelsen af ham kan derfor ikke anses som rimeligt begrundet i arbejdsmangel. Godtgørelsen for usaglig afskedigelse fastsættes til 40.000 kr. Der er herved taget hensyn til, at A havde en månedsløn på lidt under 35.000 kr. og en anciennitet på 8 år. Der er endvidere taget hensyn til, at virksomheden før opsigelsen tilbød ham ansættelse i afdelingen i Tilst og få

dage efter opsigelsen tilbød ham ansættelse i afdelingen i Ringkøbing. Indklagede skal betale opmandens honorar.

Poul Dahl Jensen

Tilkendegivelse af 24. april 2017 i afskedigelsesnævns sag 20150216 afsagt af Lene Pagter Kristensen

Dansk Metal for Lars Skovgaard Espersen mod Arbejdsgiverne for Crocus.

Indledning

Sagen drejer sig om den indklagedes virksomheds bortvisning den 19. december 2014 af Lars Skovgaard Espersen som følge af en række forskellige påberåbte fejl og mangler ved det af ham udførte arbejde.

Sagsfremstilling

Sagen blev mundtligt forhandlet første gang den 24. november 2016 med henblik på Afskedigelsesnævnets stillingtagen til den indklagedes virksomheds afvisningspåstand begrundet i indsigelser vedrørende formaliteten. Afskedigelsesnævnets formand tog ikke indsigelserne til følge, men afsagde den 12. december 2016 kendelse om, at sagen skulle fremmes ved Afskedigelsesnævnet til behandling i realiteten.

Der er mellem parterne enighed om, at Afskedigelsesnævnet kan afgøre såvel spørgsmålet om godtgørelse for uberettiget afskedigelse som spørgsmålet om bortvisningens berettigelse. Der er endvidere enighed om, at afgørelsen i sagen træffes af Afskedigelsesnævnets formand uden medvirken af sidedommere.

Sagens realitet blev mundtlig forhandlet den 29. marts 2017 med Afskedigelsesnævnets formand, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen, som opmand.

Klager nedlagde påstand om, at Crocus skal tilpligtes at betale 183.534,87 kr. i erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden med renter heraf fra klageskriftets indgivelse den 16. marts 2015 samt en skønsmæssigt fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Crocus nedlagde påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Der blev afgivet forklaring af Lars Skovgaard Espersen, direktør Ejvind Møller, medarbejder Lars Christensen, medarbejder Bent Kristiansen, medarbejder Danny Andersen, medarbejder Kristian Møller Overgaard og bestyrelsesmedlem Villy Andersen, hvorpå sagen blev procederet. Opmanden tilkendegav efter at have overvejet sagen, at en kendelse i sagen ville resultere i følgende begrundede resultat:

Opmandens begrundelse og resultat

Lars Skovgaard Espersen er uddannet kleinsmed, og han havde på bortvisningstidspunktet den 19. december 2014, 22 års anciennitet i den indklagede virksomhed. Hans beskæftigelse frem til 2004 havde hovedsagelig bestået i rejsearbejde, men han havde siden 2004 arbejdet i

produktionen med forefaldende værkstedsarbejde, herunder montagearbejde og pakning af virksomhedens produkter.

Det fremgår af bevisførelsen, at virksomheden anså ham for en særdeles erfaren og vidende medarbejder, men at det er virksomhedens opfattelse, at han på trods af sine kompetencer og det lange gode samarbejde i 2014 begyndte at udvise en høj grad af illoyalitet, hvilket gav sig udslag i ligegyldighed omkring arbejdet og serviceringen af kunder samt ved udvist mistillid over for ledelsen og i forhold til de andre medarbejders og kundernes sikkerhed. I oktober 2014 modtog han to advarsler for bl.a. fejlpakning. I bortvisningsskrivelsen af 19. december 2014 henvises især til disse advarsler samt til følgende fire forhold: 1) En fejlpakning af en kundeordre udført den 4. december 2014 og en forkert instruktion den 8. december 2014 af en kollega vedrørende pakning af en tilsvarende ordre, 2) en fejlagtig opkobling af stærkstrøm til en motor udført på en leverance, som blev leveret til kunden den 6. november 2014 med fare for mandskab og materiel, og som resulterede i en kortslutning, 3) en fejlagtig afkortning af en vange på et produkt, hvilket i hvert fald blev virksomheden bekendt den 4. december 2014, og 4) mistillid udvist over for ledelsen under en samtale den 11. december 2014, hvor Lars Skovgaard Espersen skulle have bestridt nogle faktuelle oplysninger fra ledelsen som værende urigtige.

Bevisbyrden for, at bortvisningen var berettiget, påhviler Crocus.

Opmanden finder det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der er nogen af de forhold, som der henvises til i bortvisningsskrivelsen, som skulle være udslag af en forsætlig destruktiv og saboterende adfærd fra Lars Skovgaard Espersens side, således som det hævdes af den indklagede virksomhed, og der er da heller ingen af forholdene, som har ført til øjeblikkelig bortvisning. Opmanden finder det heller ikke godtgjort, at Lars Skovgaard Espersen på anden måde groft skulle have misligholdt ansættelsesforholdet med den følge, at arbejdsgiveren har været berettiget til at bringe ansættelsesforholdet til ophør uden varsel og med øjeblikkelig virkning. Da Crocus ikke har godtgjort, at bortvisningen af Lars Skovgaard Espersen var berettiget, tages klagers påstand om betaling af løn mv. i opsigelsesperioden – i alt 183.534, 87 kr. med renter fra 16. marts 2015 – til følge, således at beløbet skal betales senest 14 dage fra dato.

Henset til at Lars Skovgaard Espersen umiddelbart efter, at han i oktober 2014 havde modtaget to advarsler, begik flere ikke uvæsentlige faglige fejl i forbindelse med udførelsen af sit arbejde, findes der derimod at have foreligget et sagligt afskedigelsesgrundlag, og Crocus frifindes derfor for den nedlagte påstand om betaling af godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Crocus skal henset til sagens udfald betale opmandens honorar.

Parterne erklærede sig enig i, at sagen afgøres uden kendelse i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Sagen sluttet.

Lene Pagter Kristensen

Tilkendegivelse af 24. april 2017 i Afskedigelsesnævns sag 20150217 afsagt af Lene Pagter Kristensen

Dansk Metal for Jacob Høgh Rimmen mod Arbejdsgiverne for Crocus.

Indledning

Sagen drejer sig om den indklagedes virksomheds bortvisning den 1. august 2014 af Jacob Høgh Rimmen begrundet i grov illoyal adfærd.

Sagsfremstilling

Sagen blev mundtligt forhandlet første gang den 24. november 2016 med henblik på Afskedigelsesnævnets stillingtagen til den indklagede virksomheds afvisningspåstand begrundet i indsigelser vedrørende formaliteten. Afskedigelsesnævnets formand tog ikke indsigelserne til følge, men afsagde den 12. december 2016 kendelse om, at sagen skulle fremmes ved Afskedigelsesnævnet til behandling i realiteten.

Der er mellem parterne enighed om, at Afskedigelsesnævnet kan afgøre såvel spørgsmålet om godtgørelse for uberettiget afskedigelse som spørgsmålet om bortvisningens berettigelse. Der er endvidere enighed om, at afgørelsen i sagen træffes af Afskedigelsesnævnets formand uden medvirken af sidedommere.

Sagens realitet blev mundtlig forhandlet den 29. marts 2017 med Afskedigelsesnævnets formand, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen, som opmand.

Klager nedlagde påstand om, at Crocus skal tilpligtes at betale 34.891,19 kr. i erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden med renter heraf fra klageskriftets indgivelse den 16. marts 2015 samt en skønsmæssigt fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Crocus nedlagde påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Der blev afgivet forklaring af Jacob Høgh Rimmen, forhenværende arbejdsmiljørepræsentant Jason S. Edwards, forhenværende medarbejder Sebastian Rosenberg, afdelingsrepræsentant Henrik Leth, faglig sekretær Kasper Palm, faglig sekretær Kjeld Moestrup, direktør Ejvind Møller, medarbejder Lars Christensen, medarbejder Bent Kristiansen, medarbejder Kristian Møller Overgaard, bestyrelsesmedlem Villy Andersen og forhenværende medarbejder Peter Langkilde, hvorpå sagen blev procederet.

Opmanden tilkendegav efter at have overvejet sagen, at en kendelse i sagen ville resultere i følgende begrundede resultat:

Opmandens begrundelse og resultat

Jacob Høgh Rimmen var på bortvisningstidspunktet den 1. august 2014 ansat som klejnsmed og gruppeleder med ansvar for pladeafdelingen. Det fremgik af virksomhedens funktionsbeskrivelse for gruppeledere, som Jacob Høgh Rimmen havde modtaget og underskrevet, at han havde pligt til loyalt at udføre opgaven som gruppeleder, og at han herunder bl.a. havde et ansvar for at sikre høj faglighed i hele arbejdsprocessen og et ansvar for straks at informere om afvigelser til ledelsen. Det er opmandens opfattelse, at høj faglighed i en arbejdsproces bl.a. må forudsætte, at sikkerhedsforskrifter overholdes, hvorfor det har påhvilet Jacob Høgh Rimmen, såfremt han fik kendskab til, at en sikkerhedsforskrift ikke blev overholdt, straks at gøre, hvad han kunne for at rette op herpå, og at informere ledelsen om den stedfundne afvigelse.

Ved en gennemgang i slutningen af juli 2014 af bl.a. pladeafdelingen opdagede den indklagede virksomhed bl.a., at et særligt sikkerhedsgitter/lysgitter omkring en såkaldt revolverstan- ser på en skæremaskine var slået fra, hvilket den ikke må være, da det indebærer en høj risiko for personskade.

Jacob Høgh Rimmen var efter sin egen forklaring bekendt med, at revolverstansen var konstrueret til at blive anvendt sammen med sikkerhedsgitteret, ligesom han var klar over, at det kunne være forbundet med livsfare at betjene maskinen med dette gitter slået fra. Det fremgår endvidere af hans forklaring, at han var bekendt med, at gitteret var slået fra i juli 2014. Han havde imidlertid ikke gjort noget ved det, da maskinen efter hans forklaring hele tiden har kørt sådan, hvilket også var tilfældet, da han ved sin ansættelse i virksomheden i februar 2013 blev oplært af Sebastian Rosenberg.

Jacob Høgh Rimmens forklaring om, at maskinen hele tiden skulle have kørt uden sikkerhedsgitter, støttes alene af Sebastian Rosenbergs forklaring, men modsiges af en række af de forklaringer, som i øvrigt er afgivet. Det er derfor ikke godtgjort, at det skulle have været almindeligt forekom- mende, at maskinen kørte uden sikkerhedsgitter, men selv om det skulle have været tilfældet, har det ikke fritaget Jacob Høgh Rimmen for forpligtelsen til at gøre, hvad han kunne for at rette op herpå, og herunder også at sikre sig, at ledelsen var orienteret om det konstaterede sikkerhedspro- blem. Det er i den forbindelse uden betydning, at han ikke var valgt sikkerhedsrepræsentant. Det var derfor efter opmandens opfattelse med rette, at Crocus den 31. juli 2014 meddelte ham en skriftlig advarsel bl.a. for ikke at have sikret sig, at maskinsikkerheden på den pågældende revolverstan- ser var i orden, samt pålagde ham at ændre adfærd med tilkendegivelse om, at gentagelse ville medføre bortvisning.

Da Jacob Høgh Rimmen nægtede at modtage advarslen, indkaldte virksomhedens direktør ham til en samtale den 1. august 2014.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at Jacob Høgh Rimmen under samtalen den 1. august 2014 tilkendegav, at han fastholdt, at der intet var at bebrejde ham i forhold til, at en maskine i den afdeling, som han var gruppeleder for, med hans viden havde kørt uden en vigtig sikkerhedsanordning slået til, da han ikke var sikkerhedsrepræsentant, at han heller ikke fremover mente at have et medansvar for det sikkerhedsmæssige i afdelingen, og at han i øvrigt, hvis han blev spurgt, ville oplyse Arbejdstilsynet om, at revolverstansen hele tiden havde kørt uden sikkerhedsgitteret slået til, selv om han måtte være klar over, at der var tale om udokumenterede oplysninger, som virksomheden bestred.

Opmanden finder, at Crocus på baggrund af det anførte har godtgjort, at virksomheden heref- ter havde alvorlig grund til at betvivle Jacob Høgh Rimmens loyalitet over for virksomheden, herunder med hensyn til, om han loyalt ville arbejde for, at virksomheden overholdt sine ar- bejdsmiljøretlige forpligtelser i og med, at han fastholdt, at arbejdsmiljø og overholdelse heraf ikke var en del af hans ansvar, og med hensyn til, om virksomheden kunne påregne, at han loyalt ville medvirke til at sikre et godt samarbejde mellem virksomheden og Arbejdstilsynet. Da denne begrundede mistillid til Jacob Høgh Rimmens loyalitet over for virksomheden må anses for ødelæggende for et fortsat samarbejde mellem virksomheden og Jacob Høgh Rim- men, findes bortvisningen af ham herefter at have været berettiget.

Crocus' frifindelsespåstand tages herefter til følge.
Klager skal henset til sagens udfald betale opmandens honorar.
Parterne erklærede sig enige i, at sagen afgøres uden kendelse i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.
Sagen sluttet
Lene Pagter Kristensen

Tilkendegivelse af 3. juli 2018 i afskedigelsesnævnsager 2018.0326 og 2018.0330 (sluttet i samme tilkendegivelse) afsagt af Poul Dahl Jensen

Dansk Metal for Thomas Brast og Gordon Lund mod Dansk Erhverv for TDC A/S

Indledning

Sagerne blev mundtligt forhandlet den 26. juni 2018 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af servicetekniker Thomas Brast, servicetekniker Gordon Lund, tillidsrepræsentant Kim Mikkelsen, tjener Liang Wenye, faglig sekretær Bjarne Olsen, serviceleder Steen Bengtson, serviceleder Peter Rasmussen og underdirektør Jan Heltborg.

Klager har for Thomas Brast nedlagt følgende påstande:

Principalt: Indklagede tilpligtes at annullere den 6. april 2018 foretagne bortvisning og den heri liggende afskedigelse af Thomas Brast. Indklagede tilpligtes til Thomas Brast at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Subsidiært: Indklagede tilpligtes til Thomas Brast at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning. Indklagede tilpligtes til Thomas Brast at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Indklagede tilpligtes at betale Thomas Brast løn i opsigelsesperioden.

Mere subsidiært: Indklagede tilpligtes til Thomas Brast at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Indklagede tilpligtes at betale Thomas Brast løn i opsigelsesperioden.

Mest subsidiært: Indklagede tilpligtes til Thomas Brast at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning. Indklagede tilpligtes at betale Thomas Brast løn i opsigelsesperioden. Indklagede har over for klagers påstande vedrørende Thomas Brast nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Klager har for Gordon Lund nedlagt følgende påstande:

Principalt: Indklagede tilpligtes til Gordon Lund at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning. Indklagede tilpligtes til Gordon Lund at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund løn i opsigelsesperioden. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært: Indklagede tilpligtes til Gordon Lund at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund løn i opsigelsesperioden. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Mere subsidiært: Indklagede tilpligtes til Gordon Lund at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund løn i opsigelsesperioden. Indklagede tilpligtes at betale Gordon Lund fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a. Indklagede

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

Sagsfremstilling

Sagen angår TDC A/S' bortvisning af servicetekniker Thomas Brast og servicetekniker Gordon Lund. Thomas Brast har anciennitet i TDC fra 1. juni 2007, mens Gordon Lund har anciennitet i TDC fra 25. maj 1987. Den 6. april 2018 blev Thomas Brast og Gordon Lund 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 Thomas Brast og Gordon Lund 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 aftensmad sammen på restaurant Asia House i Vanløse. De indfandt sig hen under aften på restauranten, hvor de spiste buffet. Thomas Brast betalte regningen, hvorefter de kørte fra stedet i hver sin tjenestebil — Gordon Lund kørte hjem, mens Thomas Brast kørte ud til en opgave i Ordrup. Efterfølgende sendte Thomas Brast en kopi af kassebonen fra Asia House 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 Thomas Brast og Gordon Lund tilsyneladende havde drukket øl i arbejdstiden. Under et møde den 5. april 2018 erkendte Thomas Brast, at han til maden den 21. marts 2018 i Asia House havde drukket en lille fadøl (0,25 l), og under et møde den 6. april 2018 erkendte Gordon Lund 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 Thomas Brast og Gordon Lund 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 for-

mand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres — uden kendelse — i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtalte

Det er ubestridt, at Thomas Brast og Gordon Lund drak øl i arbejdstiden i forbindelse med en middag i restaurant Asia House onsdag den 21. marts 2018 ved 19-tiden, og at de herved overtrådte TDC's alkoholpolitik. TDC blev bekendt med forholdet ved, at Thomas Brast 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 opsige 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 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 lægges i overensstemmelse med Thomas Brast og Gordon Lunds 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 Asia House. 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 Thomas Brast 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 Thomas Brast og Gordon Lund, der begge har en betydelig anciennitet, ikke tidligere har forbrudt sig mod alkoholpolitikken. Efter en samlet vurdering finder opmanden, at Thomas Brasts og Gordon Lunds 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 Thomas Brast og Gordon Lund krav på løn i hele opsigelsesperioden, og klagers påstande herom tages til følge.

Da en opsigelse af Thomas Brast og Gordon Lund som nævnt ville have været berettiget, findes TDC for klagers påstand om annullation af afskedigelsen af Thomas Brast og for klagers påstande om godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Gordon Lund har en ansættelsesanciennitet på mere end 30 år. Klagers påstand om, at der tilkendes Gordon Lund en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, tages derfor til følge med et beløb svarende til 3 måneders løn.

For både Thomas Brasts og Gordon Lunds 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 Thomas Brast og Gordon Lund en godtgørelse for uberettiget bortvisning. Efter sagens udfald skal Dansk Metal og Dansk Erhverv Arbejdsgiver hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Poul Dahl Jensen

ARBEJDSRETTE

Arbejdsretssag AR2015.0264 af 10. oktober 2016 afsagt af Poul Dahl Jensen

Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Bladt Industries A/S

Indledning

Dommere: Poul Dahl Jensen (retsformand), Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Thomas Rønnow, Simon Tøgern, Nicolai Westergaard og Mads Øland.

Twisten angår, om Dansk Metals medlem A havde status som arbejdsmiljørepræsentant, da han den 18. november 2014 blev opsagt.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at indklagede Bladt Industries A/S skal anerkende, at A var arbejdsmiljørepræsentant, da han den 18. november 2014 modtog sin opsigelse.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Bladt Industries A/S til Dansk Metal skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Bladt Industries A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev den 27. juni 2013 valgt som arbejdsmiljørepræsentant i Bladt Industries A/S. Det fremgår af blanketten "Registrering af tillidshverv", at han blev valgt med hele virksomheden som sikkerhedsområde. I blankettens rubrik "Bemærkninger" er anført: "Virksomhedens startdato er 17.04.13 – der er ikke uddelt sikkerhedsområder p.t."

Der er under sagen fremlagt et bilag med to diagrammer over sikkerhedsorganisationen i virksomheden benævnt henholdsvis "Gammel HSE sikkerhedsorganisation" og "NY HSE sikkerhedsorganisation".

Af diagrammet over "Gammel HSE sikkerhedsorganisation" fremgår bl.a., at der var i alt fem arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden. To arbejdsmiljørepræsentanter, A og B, var i diagrammet placeret under "Plant Manager Up-ending and outside Carsten Due". En arbejdsmiljørepræsentant, C, var placeret under "Plant Manager Hal Syd Finn Jørgen", en arbejdsmiljørepræsentant, D, var placeret under office manager Henrik Victor Hansen, og endelig var der en arbejdsmiljørepræsentant, E, der i diagrammet var placeret under transport manager Frank Thaborg Hansen.

A fik ved brev af 26. september 2014 meddelelse om, at hans stilling som arbejdsmiljørepræsentant var ophørt. Af brevet fremgår:

"Arbejdsmiljørepræsentant Hal B2 og B9

Produktionen i Hal B2 og B9 er nedlagt den 12. september 2014, og derfor vil vi for en god ordens skyld meddele dig, at dit tillidshverv som arbejdsmiljørepræsentant på sikkerhedsområde "Hal B2 og B9" ved samme lejlighed er ophørt, da tillidshvervet var områdebestemt.

Vi takker for din indsat som tillidsvalgt arbejdsmiljørepræsentant.

Med venlig hilsen

Bladt Industries A/S

Henrik Victor Hansen Fabrikschef"

Af det ovenfor nævnte diagram over "NY HSE sikkerhedsorganisation" fremgår bl.a., at arbejdsmiljørepræsentant, E, der tidligere var placeret under transport manager Frank Thaborg Hansen, nu var blevet flyttet i diagrammet og placeret under "Plant Manager Up-ending and outside Carsten Due". C var fortsat placeret som arbejdsmiljørepræsentant under "Plant Manager Hal Syd Finn Jørgen", mens D fortsat stod som arbejdsmiljørepræsentant under office manager Henrik Victor Hansen. A og B var ikke længere anført som arbejdsmiljørepræsentanter i diagrammet over virksomhedens nye sikkerhedsorganisation.

Der blev den 7. oktober 2014 afholdt mæglingsmøde om uenigheden om nedlæggelse af hvervet for arbejdsmiljørepræsentant A. Af mødereferatet fremgår, at der ikke kunne opnås enighed, hvorfor forbundet forbeholdt sig at videreføre sagen.

Den 10. oktober 2014 blev der afholdt møde i virksomhedens sikkerhedsorganisation. I dagsordenen er det under punkt 12., Eventuelt, anført:

"På grund af nedlukning af B2 og B9 skal vi have gennemgået og vurderet, nødvendigheden af den nuværende stab af AMR, samt vedtaget hvordan vi fremadrettet vil se ud som sikkerhedsorganisation."

Af mødereferatet fremgår bl.a.:

"Ad. 12.

Oplægget til hvordan sikkerhedsorganisationen skulle se ud fremadrettet blev præsenteret af KTK, i form af det gamle og nye organisationsdiagram. Der var ingen kommentarer eller bemærkninger til den nye organisation ud over, at [C] var bekymret for, om de med kun to AMR kunne nå at gå deres runderinger, der var fuld opbakning fra supervisorer og formænd til, at der skulle afsættes den tid, som var nødvendig for at AMR kunne runder dagligt. Fortrykt runderingsskema bliver udfærdiget med de nødvendige keypoints, for at sikre at AMR kommer rundt over det hele, hver dag. Sikkerhedsgruppen vil gerne sige tak til [B] og [A] for gennem det sidste år at gøre Bladt Lindø til en mere sikker arbejdsplads, gennem deres arbejde som AMR."

Den 21. oktober 2014 blev der afholdt organisationsmøde. Af referatet fremgår bl.a., at Dansk Metal fastholdt, at A og B fortsat var arbejdsmiljørepræsentanter.

A, der ikke havde deltaget i mødet den 10. oktober 2014, sendte den 29. oktober 2014 sammen med C og B en indsigelse til referatet af mødet:

"Indsigelse til referat af SI-mødet d. 10. oktober 2014, kl. 10.00, Skurvogn (Hal syd)

Med henvisning til ovennævnte referat, som vi blev præsenteret for på organisationsmødet i Dansk Industri d. 21. oktober 2014, skal vi her for en god ordens skyld meddele, at der ikke er enighed om ad. 12. Mødet er afholdt efter den iværksatte fagretlige behandling af uoverensstemmelsen om ophør af vores tillidshverv og kan derfor ikke tillægges betydning. Vi er fortsat af den opfattelse, at sikkerhedsarbejdet ikke kan varetages betryggende i den ny sikkerhedsorganisation. Dette skal derfor betragtes som et tillæg til referatet af 10. oktober 2014, hvorved uoverensstemmelsen i ad 12 begæres til behandling mellem organisationerne, jf. § 4, stk. 7, i Industriens Overenskomst."

Forhandlingsmøde blev afholdt den 19. november 2014. I referatet fra mødet er anført bl.a.:

"CO-industri forbeholder sig sin stilling, idet man ikke mener, at der er foretaget en ændring i arbejdets organisering, men at ændringen alene vedrører den geografiske placering af arbejdet i virksomheden. Efter CO-industri's opfattelse var der således ikke basis for at ændre organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Efter DI's opfattelse ophørte det arbejde, der tidligere havde været udført i B2/B9 i forbindelse med nedlukningen, og de tilbageværende medarbejdere blev i Hal Syd beskæftiget med nye/andre arbejdsopgaver. Der var således efter DI's opfattelse tale om en markant ændring i organiseringen af arbejdet."

Bladt Industries sendte den 18. november 2014 varslingskrivelse til Beskæftigelsesregionen Syddanmark. Af brevet fremgår:

"I henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Bladt Industries A/S, CVR-nr. 14818480 – P-nr. 101825021 ser sig nødsaget til at afskedige 60 medarbejdere. Det skal hermed oplyses, at der har været gennemført forhandlinger med tillidsmand og repræsentanter for fagforbund 3F og Dansk Metal i overensstemmelse med lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang § 5-6. se referatet af d. 17. november 2014.

...

Det fastholdes, at afskedigelserne er nødvendige, hvorfor Bladt Industries A/S nu vil effektuere opsigelserne for 60 medarbejdere.

Fordelingen er:

- *Smede/svejsere: 47*
- *Arbejdsmænd: 13*

Om årsagen til afskedigelserne og antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges i Bladt Industries A/S henvises til vedlagte referat af 11. november.

Jeg kan oplyse, at opsigelserne vil blive effektueret d. 20. november..."

...

Den 18. november 2014 sendte Bladt Industries endvidere en opsigelse til bl.a. A. Af opsigelsen fremgår:

"Opsigelse

Virksomheden har gennem de sidste måneder haft kendskab til en betydelig nedgang i ordre-beholdningen og dermed beskæftigelsen.

Det er derfor med stor beklagelse, at vi desværre må opsiges dig med et varsel på 30 dage pr. d. 20/11-2014, med sidste arbejdsdag d. 19/12-2014.

Opsigelsen følger Industriens Overenskomst bilag 6...."

...

Retsgrundlag mv.

I bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed hedder det om arbejdsmiljøorganisationen bl.a.:

"§ 12. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af 1) 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og 2) 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg Stk. 2. En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant. Stk. 3. Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål. Stk. 4. Antallet af arbejdsmiljøgrupper i en arbejdsmiljøorganisation fastsættes efter § 16. Ved arbejde.

...

§ 13. Ved etableringen af en arbejdsgruppe skal der tages stilling til, inden for hvilken del af virksomheden arbejdsmiljøgruppen skal varetage sine opgaver. Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper skal tilsammen omfatte alle ansatte i hele virksomheden.

...

§ 16. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

1) virksomhedens ledelsesstruktur

2) virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed

3) virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer

4) arbejdets organisering

5) særlige ansættelsesformer og

6) andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid..."

...

Reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentanten findes i bekendtgørelsens §§ 25-26:

"§ 25. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 6-7, skal de ansatte vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter § 16 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 20.

Stk. 2. Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser, jf. dog § 8, stk. 2 og 3.

Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 3. Valg foretages af de ansatte i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted, jf. § 13, stk. 1.

Stk. 4. Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted.

Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der fore fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

...

Stk. 6. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Stk. 7. For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

§ 26. Uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed og beskyttelse og valgenes gyldighed, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter."

I At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte (maj 2011 – opdateret januar 2016) hedder det bl.a.:

"10.1. Valg af arbejdsmiljørepræsentant

...

Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, det vil sige i hele virksomheden eller en del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer således alle ansatte i det pågældende område, og det gælder, uanset om de arbejder på kontor, i produktionen eller gør rent, og uanset deres faglige tilhørsforhold. ... Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke "væltes" af kollegerne.

...

10.5.

Valgperiode, ophør og fravær

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år. Arbejdsgiveren og de ansatte kan indgå en aftale om, at der for fremtidige valg gælder en længere valgperiode, dog højst fire år. Uanset længden af valgperioden kan der ske genvalg. Hvis arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i det område, hvor den pågældende er valgt til at varetage opgaver, slutter hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, selv om de to år endnu ikke er gået. Herefter har de ansatte i det pågældende område ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der er også ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den aktuelle arbejdsmiljørepræsentant forlader virksomheden."

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem LO og DA med ændringer pr. 1. januar 1993 indeholder bl.a. følgende regler om tillidsrepræsentanter:

"§ 8. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

...

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4."

I Industriens Overenskomst 2014-2017 hedder det bl.a. om valg og afskedigelse af tillidsrepræsentanter:

"§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

...

§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

...

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varighedsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

...

Stk. 8. For 1. arbejdsmiljørepræsentanter,

... gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7."

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han blev ansat i virksomheden i juni 2013, og kort efter blev han valgt til arbejdsmiljørepræsentant. Valget var gældende for hele arbejdspladsen. På daværende tidspunkt var der alene 30-35 medarbejdere i virksomheden. Virksomheden var inde i en opstartsfasen. Arbejdet i virksomheden bestod i at producere fundamenter til vindmøller, "jackets". Det foregik på den måde, at man i Hal B2 satte nogle rør sammen. Herefter blev produktet flyttet til Hal B9, hvor det blev svejset på nogle pælerør, og til slut blev det samlede fundament gjort færdigt i Hal Syd. Arbejdet i B2 og B9 var således en forproduktion til arbejdet i Hal Syd. Da han blev valgt til arbejdsmiljørepræsentant, var der kun produktion i Hal B2 og B9, men endnu ikke i Hal Syd, hvor der i begyndelsen kun var lager. Da produktionen senere startede op i Hal Syd, blev der dér valgt to arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejdede på hver sit hold. I B2 og B9 var de også to arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejdede på hver sit skiftehold. Da virksomheden skulle lukke produktionen ned, lukkede de først Hal B2 og så B9, mens arbejdet fortsatte i Hal Syd, til de sidste jackets var færdiggjort. Han var selv en af de sidste medarbejdere, der var i B9, inden hallen lukkede ned. De medarbejdere, der havde arbejdet i Hal B2 og B9, blev flyttet til Hal Syd, hvor de kom til at arbejde på et udendørsområde uden for Hal Syd. De blev således ikke flyttet ind i Hal Syd, men arbejdede som en afdeling for sig selv uden for hallen. Efter ca. 14 dage blev det besluttet, at han som den eneste medarbejder fra Hal B2 og B9 skulle arbejde indenfor i Hal Syd, og han blev således flyttet væk fra de øvrige medarbejdere, der var kommet fra B2 og B9.

Da han var kommet ind i Hal Syd, bad Carsten Due ham og B om at komme til møde på kontoret. Både Carsten Due, Henrik Victor Hansen og tillidsrepræsentanten, Allan Haandbæk, var til stede. På mødet blev han og B bedt om at "tage deres hjulme af", idet der ikke længere var behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter. I stedet lod virksomheden nu E, der var 3F'er og tidligere havde været arbejdsmiljørepræsentant for transportområdet, være arbejdsmiljørepræsentant for de medarbejdere fra Hal B2 og B9, der arbejdede uden for Hal Syd. Han var stærkt uenig i, at der ikke længere var behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter i produktionen, da der var det samme antal medarbejdere, og da de fortsat arbejdede i treholdsskift.

Når virksomheden flyttede ham indenfor i Hal Syd, skyldtes det formentlig, at man ønskede at fjerne ham fra dem, der havde valgt ham som arbejdsmiljørepræsentant, så det ville være lettere at komme af med ham som arbejdsmiljørepræsentant. Det er hans opfattelse, at ledelsen syntes, at han var lidt for "aktiv". Det er korrekt, at en del af grunden til, at han blev flyttet indenfor også kunne være, at han havde sagt til Carsten Due, at han helst ikke ville op i top-

pen af de 50 m høje jackets. Dette ville imidlertid ikke forhindre ham i at varetage hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, idet denne lille del af arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant kunne være udført af en af de andre arbejdsmiljørepræsentanter. Han havde ikke i øvrigt problemer med at arbejde i højden.

Henrik Victor Hansen har forklaret bl.a., at han blev fabrikschef på Lindø i 2013. Afdelingen startede op den 9. april 2013, og i juni måned startede produktionen i Hal B2 og B9. De var underleverandør til en tysk producent af en havvindmøllepark. Der var på dette tidspunkt ikke nogen produktion i Hal Syd, som de først overtog den 1. juli 2013. Produktionen i Hal Syd blev først startet op i oktober måned, og indtil da var der alene kontor og hovedlager i hallen. Han mener ikke, at der på dette tidspunkt foregik noget i hallen, der kunne begrunde, at A havde en tilknytning til hallen som arbejdsmiljørepræsentant.

Virksomheden har generelt meget stor fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø, og der er en meget stor sikkerhedsorganisation i hele koncernen. Der er fx ansat en sikkerhedschef på Lindø på fuld tid. Valget af arbejdsmiljørepræsentant den 27. juni 2013 skete på opfordring af ledelsen, og der blev senere valgt endnu en arbejdsmiljørepræsentant for Hal B2 og B9, fordi de arbejdede i skiftehold. Da produktionen startede i Hal Syd i oktober måned 2013, blev antallet af arbejdsmiljørepræsentanter efter en drøftelse i sikkerhedsorganisationen øget, således, at der var sikkerhedsgrupper for de forskellige områder. A og B blev tilknyttet de områder, Carsten Due var driftsleder for, dvs. Hal B2 og B9, mens C og E blev valgt til arbejdsmiljørepræsentanter i Hal Syd. Baggrunden for, at de valgte at dele arbejdsmiljørepræsentanterne op på denne måde var, at der var meget store afstande på værftet. Der var 2 km mellem de forskellige haller. Desuden var arbejdet i Hal Syd af en anden karakter end arbejdet i Hal B2 og B9, da arbejdet i Hal Syd var behæftet med en større risiko for medarbejderne.

De nedlagde produktionen i Hal B2 og B9 i sommeren 2014, da arbejdet var afsluttet i disse haller. Nogle af medarbejderne fra B2 og B9 (ca. 80 ud af 160) blev flyttet til Hal Syd, hvor nogle arbejdede indendørs, mens andre arbejdede udendørs. Flytningen af medarbejderne skete over ca. 3 måneder. Ingen arbejdsopgaver blev flyttet fra B2 og B9 til Hal Syd.

I forbindelse med nedlukningen af B2 og B9 valgte virksomheden at tilpasse antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdet var nu samlet omkring Hal Syd, og der var derfor ikke geografiske grunde til at have så mange arbejdsmiljørepræsentanter. De valgte at fratage A og B deres hverv som arbejdsmiljørepræsentanter, fordi det var dem, der havde været arbejdsmiljørepræsentanter i de to haller, hvor produktionen var nedlagt, mens de to (E og C), der hele tiden havde været knyttet til Hal Syd, fortsatte med at være arbejdsmiljørepræsentanter.

På mødet i sikkerhedsorganisationen den 10. oktober 2014 blev lukningen af B2 og B9 og den deraf følgende ændring i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter drøftet. De drøftede bl.a. det fremlagte organisationsdiagram. Det var virksomheden, der havde udarbejdet oplægget til ændringen i organisationen. Den eneste indsigelse, der fremkom på mødet, var den, der fremgår af referatet. Der var ingen kommentarer til, at A ikke længere skulle være arbejdsmiljørepræsentant.

Carsten Due har forklaret bl.a., at han var driftsleder for Hal B2 og B9. Her arbejdede smede, svejsere og arbejdsmænd. De lavede delelementer i form af kryds og ben, der skulle samles i Hal Syd i en 3D-struktur. Arbejdet i Hal B2 og B9 var primært monotont samlebåndsarbejde,

der ikke krævede særlige sikkerhedsforhold, mens arbejdet i Hal Syd arbejdsmiljømæssigt var mere risikobetonet. Når de enkelte delelementer var færdige, blev de transporteret til Hal Syd, hvor produktet blev samlet og færdiggjort. Arbejdet i Hal Syd involverede en del liftarbejde og stilladsarbejde.

De flyttede medarbejderne fra Hal B2 og B9 gradvist, og de første medarbejdere, der blev flyttet til Hal Syd, var de bedst kvalificerede svejsere. Han blev også selv flyttet til Hal Syd. A blev placeret uden for Hal Syd. På et tidspunkt blev han af arbejdslederen gjort opmærksom på, at A havde oplyst, at han havde problemer med at arbejde i højden. Da størstedelen af arbejdet udenfor foregik fra stillads og lift, valgte de derfor at flytte ham indenfor, hvor han arbejdede med slibning.

Efter nedlukningen af produktionen i Hal B2 og B9 var der ikke længere behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter, og da arbejdet fortsatte i Hal Syd, valgte de at bevare de to arbejdsmiljørepræsentanter, der var valgt for dette område. Som følge af problemerne med at arbejde i højden kunne A ikke have bestridt hvervet som arbejdsmiljørepræsentant i og omkring Hal Syd.

Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant for hele virksomheden. Flytningen fra Hal B2 og B9 var udtryk for en omorganisering af arbejdet og ikke en lukning. Flytningen indebar ikke, at den produktion og det arbejde, som A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant for, ophørte. De medarbejdere, som udgjorde A's valggrundlag, flyttede fra Hal B2 og B9 til området uden for Hal Syd. Arbejdsmiljørepræsentanten skal følge den gruppe, hvori han er valgt, og i tilfælde af nednormering i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter må nyvalg finde sted, således, at det er medarbejderne og ikke ledelsen, der afgør, hvem der skal fortsætte som arbejdsmiljørepræsentanter, og hvem der skal ophøre. Omorganiseringen af sikkerhedsarbejdet blev først drøftet i virksomhedens sikkerhedsudvalg, efter at ledelsen havde meddelt A, at han ikke længere var arbejdsmiljørepræsentant. Fratagelsen af et tillidshverv i forbindelse med forflyttelse skal endvidere undergives fagretlig behandling. Den stedfundne fratagelse af A's tillidshverv er derfor i strid med Industriens Overenskomsts § 1 og § 6 samt Hovedaftalens § 8, stk. 5. Fratagelsen må derfor tilsidesættes med den virkning, at A fortsat var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Indklagede har navnlig anført, at A var arbejdsmiljørepræsentant i Hal B2 og B9. Som det fremgår af det fremlagte diagram over sikkerhedsorganisationen havde arbejdsmiljøorganisationen på virksomheden bestemt, at A var arbejdsmiljørepræsentant i B2 og B9. Det er derfor ikke afgørende, at han var valgt for hele virksomheden på et tidspunkt, hvor den ikke omfattede andet end B2 og B9. Opgaverne i B2 og B9 blev ikke flyttet til Hal Syd. Produktionen i B2 og B9 blev derimod lukket ned, efterhånden som produktionen af de delelementer, der skulle samles og færdiggøres i Hal Syd, blev afviklet. Dette er også lagt til grund i Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 12. januar 2015 i sag 2014.0892. Efter § 25, stk. 4, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed ophører hvervet, når arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i den pågældende del af virksomheden. A's hverv som arbejdsmiljøre-

præsident er dermed ophørt på det tidspunkt, hvor produktionen i B2 og B9 er lukket ned. Virksomhedens meddelelse af 26. september 2014 til A om, at hans hverv som arbejdsmiljørepræsentant er ophørt, er således i overensstemmelse med bekendtgørelsen. Der gælder ikke noget krav om, at ophør af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant skal drøftes efter bekendtgørelsens § 16, når ophøret er en følge af, at en del af virksomheden lukker. Det bestrides, at overenskomstens § 1 og § 6 er overtrådt, ligesom det bestrides, at Hovedaftalens § 8, stk. 5, finder anvendelse på en situation som den foreliggende.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens hovedspørgsmål er, om A fortsat var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Det fremgår af registreringen af A's valg til arbejdsmiljørepræsentant, der skete den 27. juni 2013, at sikkerhedsområdet er "hele virksomheden". Det er samtidig anført, at der ikke er uddelt sikkerhedsområder p.t. På tidspunktet for valget var der alene produktion i hal B2 og B9. Efter fabrikschef Henrik Victor Hansens forklaring overtog virksomheden først Hal Syd den 1. juli 2013.

Efter det fremlagte diagram over "Gammel HSE sikkerhedsorganisation" og de afgivne forklaringer lægges det til grund, at A var arbejdsmiljørepræsentant i Hal B2 og B9, men ikke i Hal Syd, hvor C og E var valgt til at varetage opgaverne som arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsretten lægger til grund, at arbejdsprocesserne i B2 og B9 gradvis blev afviklet i sommeren 2014, og at der ikke var tale om, at de blev overflyttet til Hal Syd. Medarbejderne i Hal Syd skulle således ligesom hidtil udføre samlingen og den endelige færdiggørelse af emnerne på grundlag af de delelementer, som var blevet produceret i B2 og B9. De skulle ikke udføre opgaver, som hidtil havde ligget i B2 og B9.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at A's hverv som arbejdsmiljørepræsentant ophørte på det tidspunkt, hvor hans beskæftigelse i Hal B2 og B9 ophørte, jf. § 25, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Dette indebærer, at A ikke længere var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi kendes for ret

Bladt Industries A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen

Arbejdsretssag AR2016.0467 afsagt den 16. maj 2017 af Jytte Scharling

Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Sintex A/S.

Indledning

Dommere: Erik Kjærsgaard, Asger Tue Pedersen, Tina Reissmann, Thomas Rønnow, Jytte Scharling (retsformand), Nicolai Westergaard og Mads Øland.

Sagen angår, om den indklagede virksomheds sygefraværspolitik er misbrug af ledelsesretten og således i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende at have misbrugt ledelsesretten efter Hovedaftalens § 4, stk. 1.
2. Indklagede skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Sintex A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Den indklagede virksomhed Sintex A/S (Sintex) er omfattet af Industriens Overenskomst og Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Sintex er en højteknologisk virksomhed med speciale inden for pulver- og sinterteknologi. Virksomheden, som er stiftet i 1997, er et selvstændigt aktieselskab i Grundfoskoncernen og beskæftiger i dag 160 medarbejdere. Af en redegørelse fra virksomheden til brug for sagen om produktionslinjer og planlægning fremgår bl.a.:

*"Sintex har et meget specielt produktionsudstyr. Der findes ikke en produktion magen til i DK, faktisk i hele Nordeuropa, der har samme udstyr som Sintex. Fabrikken har meget specielle processer, der flere steder kræver lang oplæring og godkendelse for at kunne betjene udstyret. **MIM:** Er en proces, hvor vi sprøjtestøber rustfri stål i en compound med rustfri stålpulver og termoplast. I processen bruges en masse gas (brint) og en masse salpetersyre. Salpetersyren opløser plasten i emner, og i denne proces dannes formaldehyd. Både formaldehyd og salpetersyre er særdeles farlige stoffer, der kan give skader på mennesker ved forkert håndtering. Det er fra ledelsen, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter krævet, at personalet har gennemgået en intern uddannelse for at kunne betjene udstyret samt kende alle sikkerhedsprocedurer ved udslip. Ved almindelig drift af anlægget kontrolleres med sniffere på udvalgte steder dagligt, ligeledes bærer alle medarbejdere personlige sniffere, som advarer, hvis grænseværdierne overstiges. Der er ligeledes monteret sniffere og alarmer i området, der fortæller, hvis der er udslip. Ved skift af syrebeholdere kræves det, at medarbejderne ifører sig heldragter og gasmasker med filter. Dette er for at sikre medarbejderne ved arbejdet. Det er derfor nødvendigt med fuldt uddannet personale for at kunne betjene dette udstyr. Det er ikke muligt at lukke udstyret ned, da det tager 14 dage, og ligeledes en uge for at starte op igen.*

Hella linjerne: Disse linjer skal køre hele døgnet. På disse linjer producerer vi emner til automobilindustrien. Automobilindustrien ligger pr definition ikke inde med lager, ligeledes vil de ikke forpligte sig til at aftage et større lager ved leverandøren, hvorfor vi ved disse linjer er tvunget til meget lille lager, og næsten at køre "Just in time".

Hvis linjerne stopper ved Hella, kan det få konsekvenser ved større automobil-producenter, fx General Motors og Ford. Der er i kontrakterne erstatningskrav bygget ind ved sådanne forsinkelser. Alle medarbejdere skal klare sig for at måtte betjene linjen, på alle procestrin. Der skal føres en log over disse. Testen går på alt fra betjening, til MSA og kontrol af de visuelle færdigheder for at sikre den rigtige kvalitet. I fremtiden vil der komme flere kunder fra samme branche, og kravene til leverandørerne vil løbende blive strammet. Udstyret lukkes kun ned ifm. planlagt vedligehold og planlagte ferier.

Sintringsovn: Sintex har 8 ovne. I hver ovn afbrændes der 5 Nm³ brint i timen (Sintex er den største forbruger af industribrint i DK). Der er sikkerhedsforanstaltninger, der skal overholdes i dette område, ligeledes skal der være en superbruger til stede. Hvis temperaturen stiger i ovnene og køling ikke kører korrekt, kan vi risikere at brænde mellemstykke og kølerør af, med lang nedlukningstid til følge. Det samme gælder ved forkert gas, der kan ødelægge sintringsrøret. Det er ikke en mulighed at lukke ned for ovnene, da dette tager 8 timer, og 12-14 timer at starte op igen. Ovnene kører normalt 6 uger af gangen, hvorefter der lukkes ned for udskiftning af bånd. Det er pt. krævet, at 6 ovne kører permanent, der kommer større krav til dette i det kommende år.

Termisk sprøjtning: En sprøjteproces benævnt HVOF (High Velocity Oxy Fuel). Forbrænding af procesgasserne giver en ekstrem høj flammehastighed på op til 1500 m/sek. og en flammetemperatur på 2800 grader. Anlæg, hvor der kræves indgående kendskab og rutine. Anlægget kan kun betjenes af én person ad gangen, derfor er der kun få medarbejdere med disse kompetencer.

Medarbejdere og planlægning: På Sintex er en del af lønnen baseret på kompetencer, netop fordi der kræves høje kompetencer for at drive store dele af produktionsmaskinerne. Opstillerne er højest lønnede, da flere områder kræver en lang uddannelse og erfaring for overhovedet at få monteret værktøjer og få maskinerne i gang. Der er få brugere til hver maskine, da det ofte er meget komplekse emner, der kræver indgående kendskab til maskinen og emnerne i denne. Det er derfor en nødvendighed med daglig planlægning for at få maskiner til at køre med de rigtige ting. Der planlægges på alle morgenmøder, hvor der vurderes i hvilke områder, der er brug for at erstatte medarbejdere, foretage omrokering eller beordre medarbejdere fra andre skift til overarbejde. Denne planlægning gentages af produktionslederne og planlægger kl. 13, hvor der vurderes for aften og nat. Til weekendskiftet er der hver fredag et planlægningsmøde med teamkoordinator."

Af tre ansættelseskontrakter vedrørende produktionsmedarbejdere dateret henholdsvis den 7. maj 1999, 31. juli 2000 og september 2000 fremgår om sygdomsmelding:

"Sygdom skal meldes til:

Sintex A/S ... til ...

Første sygedag ved arbejdstids begyndelse. Efterflg. sygedag(e) inden kl. 9.00"

Af Sintex' personalehåndbog fremgår bl.a.:

"Sygefravær

Fravær på grund af sygdom er gyldig fraværsgrund. Da fravær også kan skyldes forhold på arbejdspladsen (fysisk og psykisk arbejdsmiljø) og har konsekvenser for arbejdspladsen, vil sygefravær ofte ikke kun være en privat sag.

Formålet med en sygefraværspolitik er at fastlægge retningslinjer for at støtte sygemeldte på en aktiv og værdig måde.

Resultatet af at arbejde med en sygefraværspolitik skulle gerne være trivsel og arbejdsfastholdelse, samtidig med at virksomheden ser sit sygefravær mindsket og dermed den økonomiske omkostning nedbragt.

Sintex's mål er, at fraværet gennemsnitlig er under 3 pct.

Sygemelding:

Sygemelding skal altid meddeles pr. telefon for hver enkelt sygedag (aldrig SMS).

Fra 4. sygedag har HR mulighed for at tage kontakt til medarbejderen for at få medarbejderens egen vurdering af helbredstilstanden og sygefraværets varighed. Formålet er at finde frem til årsagerne til fraværet og få løst de eventuelle problemer, der ligger bag. Den konkrete handlingsplan vil være afhængig af den enkelte situation. Løsningen kan evt. være mulighed for delvis raskmelding.

Trivselssamtale/Fraværssamtale:

Ved fravær omkring 5 pct. skal nærmeste leder indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale.

Regler for sygemelding:

Timelønnede/Funktionærlignende ansatte:

Dagskift:

1. Sygedag meldes senest kl. 07:00
2. Og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 07:00

Aftenskift:

1. Sygedag meddeles senest kl. 14:45
2. Og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 10:00

Natskift:

1. Sygedag meddeles senest kl. 22:45
2. Og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 14:00

Weekendskift:

Sygedag skal så vidt muligt meddeles 3 timer før arbejdstids begyndelse.

Funktionærer/Projektværksted/Vedligehold:

Nærmeste overordnede eller receptionen kontaktes pr. telefon for hver sygedag ved arbejdstids begyndelse.

Kontaktpersoner:

Dag/aften/nat: MG – TS – Lager – Pakkeri

1. Per Rytter Terkildsen – mobil / 2. Michael Nielsen – mobil ...
- Dag/aften/nat og weekend:
PM – MIM – VK 1. Michael Nielsen – mobil ... / 2. Per Rytter Terkildsen – mobil ...

Hvis der ikke bliver svaret hos en af kontaktpersonerne, skal der altid lægges en besked hos

1. kontaktperson. Herefter skal der også gives en sygemelding til Team koordinator: ... eller
- Ovntelefon: ...

Dokumentation for sygdom:

Sintex kan bede om dokumentation for fravær. Denne dokumentation betales af Sintex ved fremvisning af kvittering.

Langtidssygdom:

Den sygemeldte medarbejder er forpligtet til at deltage i kommunens opfølgning. Såfremt dette ikke sker, tilbageholdes sygeløn samt det tab Sintex har lidt i forhold til refusion.

Ved misligholdelse af ovenstående regler for sygemelding vil dagen(e) blive betragtet som fri uden løn."

I et referat af et møde afholdt den 23. august 2016, hvori tillidsrepræsentant A, tillidsrepræsentant B, HR-medarbejder Marianne Østergaard og HR-chef Mette Hovmøller Christensen deltog, er om sygefraværspolitikken anført:

"Ændres fra Trivselssamtale/Fraværssamtale:

Ved fravær omkring 5 pct. skal nærmeste leder indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale.

Ændres til:

Trivselssamtale/Fraværssamtale: Ved fravær omkring 3 pct. kan arbejdspladsen indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale."

Klager har som eksempel på Sintex' håndhævelse af sygefraværspolitikken henvist til forløbet omkring afskedigelse af tidligere medarbejder C.

Af ansættelseskontrakt af 5. februar 2013 vedrørende C fremgår bl.a.:

"§ 8 Sygdom

8.1. Her henvises til sygefraværspolitik.

Sygefraværspolitikken udleveres ved ansættelse.

Den opdaterede og gældende sygefraværspolitik findes på selskabets intranet."

Den 28. september 2015 blev C udsat for en arbejdsulykke og var i den forbindelse sygemeldt i nogle dage.

Den 6. oktober 2015 blev C indlagt akut og opereret for en lyskebrok. Efterfølgende pådrog han sig en hjernerystelse ved et fald på cykel. Han var i denne forbindelse sygemeldt indtil den 3. november 2015, hvor der efter indhentelse af en mulighedserklæring blev holdt et statusmøde på virksomheden. På mødet blev det aftalt, at han skulle begynde på arbejde igen fra den 3. november og resten af uge 45 med opgaver i henhold til mulighedsattesten. Fra uge 46 var det planen, at han skulle varetage sine almindelige arbejdsopgaver. Mandag den 9. november i uge 46 mødte C ikke på arbejde. Han kontaktede først sin leder kl. 10.30. I forbindelse hermed fik han en skriftlig advarsel, dateret den 12. november 2015, for tilsidesættelse af virksomhedens personalepolitik.

Den 13. november 2015 mødte C ikke ved arbejdstids begyndelse. Han kontaktede sin leder kl. 08.30. Han blev samme dag tildelt en ny skriftlig advarsel for denne tilsidesættelse af personalepolitikken.

Den 11. januar 2016 meldte C sig syg i overensstemmelse med sygefraværspolitikken. Han meldte sig herefter syg ved daglige telefonopringninger fra den 12. januar til den 15. januar og på ny mandag den 18. januar. Den 19. januar mødte C ikke på arbejde og sygemeldte sig ikke. Han blev herefter samme dag opsagt med sædvanligt opsigelsesvarsel. C orienterede den

27. januar 2016 virksomheden om, at han den 19. januar var syg af stress og ikke i stand til at sygemelde sig, samt at han var indlagt på hospital fra den 20. til den 27. januar 2016. Sintex udbetalte herefter sygeløn fra den 27. januar 2016 til udløbet af opsigelsesperioden den 16. februar 2016 Efter afholdelse af organisationsmøde den 19. april 2016 udbetalte Sintex sygeløn for perioden 20. til 26. januar 2016.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af C, A, B, Rico Juul Amstrup, Mette Hovmøller Christensen, Per Rytter Terkildsen og Henrik Strunge Andersen.

C har forklaret bl.a., at han har arbejdet som reparatør på Sintex fra sin ansættelse den 23. februar 2013 og frem til sin opsigelse den 19. januar 2016.

Den 28. september 2015 var han udsat for en arbejdsskade. Mens han var i færd med sit arbejde, råbte en kollega pludselig til ham, at han skulle komme væk. Der stod en grøngul sky omkring ham af salpetersyre og formaldehyd. Det havde ikke været muligt for ham at se skyen på grund af den gasmaske, han bar. Det viste sig senere, at gasmasken ikke var godkendt i relation til de stoffer, som han havde været udsat for. På vej hjem fra arbejde blev han dårlig. Han var syg i weekenden. Efterfølgende fik han akut brok og blev hasteindlagt.

Han har fået to advarsler for at have tilsidesat virksomhedens personalepolitik. Den ene af gangene, hvor han ikke meldte fravær ved arbejdstids begyndelse, var hans hund løbet væk, og han havde ledt efter den om natten. Da han var indlagt med brok, kontaktede han ikke rettidigt sin leder for at sygemelde sig. Han kunne som indlagt ikke blot ringe, som det passede ham, og det var ikke muligt for ham at ringe tidligere, end han gjorde. Han husker ikke, hvornår han blev raskmeldt, men han husker, at der blev udarbejdet en mulighedserklæring. Så vidt han husker, aftalte han med sin arbejdsgiver, at han ikke skulle ringe med daglige sygemeldinger i denne periode. Han har ikke ringet hver dag, efter at han blev opereret. Han fik de to skriftlige advarsler samtidig. Det er hans opfattelse, at han fik advarslerne, fordi han ikke ville skrive under på en advarsel vedrørende arbejdsulykken. Arbejdsulykken var ikke hans ansvar, da han ikke er ansvarshavende, og idet den person, som stod for anlægget, kendte til, at der var udført en konstruktionsændring, som senere førte til ulykken. Han sagde til sin chef, at han gerne ville vise advarslen vedrørende arbejdsulykken til sin tillidsrepræsentant. Da de dagen efter skulle til møde igen, frafaldt chefen advarslen vedrørende arbejdsulykken, men gav ham i stedet de to advarsler vedrørende manglende sygemelding.

Den 19. januar 2016 mødte han ikke på arbejde, fordi han var syg med stress. Han havde det for dårligt til at kunne sygemelde sig. Han var indlagt fra den 20. januar 2016 og ca. en uge frem. Han kunne heller ikke sygemelde sig den 20. januar 2016, da han havde det dårligt, og fordi forholdene på hospitalet ikke tillod det.

Det ville have været muligt for arbejdspladsen at sætte en anden til at udføre hans arbejde, da der var en på samme vagt som ham, som kunne udføre de samme opgaver.

A har forklaret bl.a., at han arbejder som opstiller på Sintex og er tillidsrepræsentant for Faglig Fælles Forbunds medlemmer.

Sintex er på mange områder en højt specialiseret virksomhed, hvorfor det ikke er muligt blot at hente folk ind udefra. Det er et farligt arbejdsområde, hvis man ikke har det fornødne faglige kendskab. Det er virksomhedens politik, at de ansatte skal melde sig syge hver dag ved arbejdstids begyndelse – også ud over den første sygedag. Han har vanskeligt ved at se argumenterne for, at medarbejderne skal melde sig syge på denne måde. Virksomheden startede med få ansatte, hvor der ikke var mange til at betjene maskinerne, og hvor det derfor kunne være et problem, hvis der var sygdom. Det er måske ti år siden. Det var dengang i orden med krav om daglige sygemeldinger. I dag kan man skaffe vikarer eller hente folk ind fra andre skift, og der er derfor ikke længere saglig grund til kravet om, at man skal melde sig syg hver dag. Virksomheden stiller endvidere krav om, at sygemelding skal ske ved telefonisk henvendelse til nærmeste leder. Tidligere kunne sygemelding ske pr. SMS, men det tog vist overhånd, og virksomheden meldte derfor ud, at sygemelding ikke længere kunne ske på den måde.

Han har selv prøvet at melde sig syg for ca. et halvt år siden. Dengang talte han på første sygedag med sin nærmeste leder, Per Rytter Terkildsen. Ved sin sygemelding på andendagen blev han mødt med et "du lyder da til at have det noget bedre i dag", selv om han ikke havde det bedre. Han har hørt om lignende oplevelser fra andre medarbejdere. Han følte ikke, at bemærkningen om, at han lød til at have det bedre, gik tæt på, men han tænkte over det og blev lidt træt af det. Der blev med bemærkningen sagt noget lidt indirekte. Det er dog muligt, at det blot var en flink bemærkning.

Han har som tillidsrepræsentant forsøgt at få ændret sygefraværspolitikken. Der har aldrig været enighed om fraværspolitikken, som har været drøftet på SU-møder, men politikken har ikke været forelagt til ændring. Det har tidligere været en del af sygefraværspolitikken, at der ved 5 pct. sygefravær skulle holdes en samtale efter fire dage. For nyligt konstaterede virksomheden, at man ikke kunne overholde det, og bestemmelsen blev derfor ændret til, at man "kunne" holde en samtale efter 3 pct. fravær. Ændringen var virksomhedens idé. De har som tillidsrepræsentanter godkendt ændringen i den forstand, at de ikke kunne ændre på det. Det er noget, som har været diskuteret højlydt.

Sintex kræver også i praksis daglige sygemeldinger, og så vidt han ved, bliver reglerne håndhævet over for alle personalegrupper. I enkelte tilfælde har en medarbejder opnået en aftale om ikke at skulle sygemelde sig dagligt, når der var tale om sygdom, som naturligt ville være længerevarende. Er der ikke indgået en aftale om, at daglige sygemeldinger ikke er nødvendige, vil manglende sygemelding typisk blive påtalt mundtligt, inden medarbejderen bliver sat til fri uden løn. Bortset fra C, er han ikke bekendt med, at medarbejdere er blevet trukket i løn som følge af manglende sygemelding.

Når der kommer en sygemelding, flytter virksomheden medarbejderne rundt for at få tingene til at køre, hvor det er nødvendigt. Principielt kan virksomheden ikke blot tage en vikar ind til at varetage en af specialprocesserne, da det er nødvendigt med allerede oplærte medarbejdere. I stedet rokeres der rundt på de medarbejdere, som allerede er mødt ind. Det er flere år siden, at nogen er blevet kaldt ind for at erstatte en syg medarbejder, når de ikke skulle have været på arbejde. Det er muligt for virksomheden at se, hvem der er stemplet ind ved arbejdstids begyndelse.

B har forklaret bl.a., at han har arbejdet hos Sintex i ni år, indtil han ved årsskiftet 2016/2017 begyndte i forsvaret. Han har i ca. seks år været tillidsrepræsentant for Dansk Metal. Ligesom de ansatte, han repræsenterede, arbejdede han på daghold. De mødte ind kl. 7 og skulle melde sig syge ved arbejdstids begyndelse både første og efterfølgende sygedage. Der var ikke noget driftsmæssigt behov for, at de hver dag skulle melde sig syge, og det er hans opfattelse, at kravet herom er begrundet i, at virksomheden ønsker at nedbringe sygefraværet. Det samme gør sig gældende for så vidt angår kravet om, at sygemelding skal ske telefonisk. Det er nemmere at skrive en SMS end at ringe til sin leder. Muligheden for at sygemelde sig pr. SMS blev afskaffet for ca. otte år siden. Han husker ikke, om han var tillidsrepræsentant på det tidspunkt, men han er ikke blevet spurgt om ændringen. Ændringen er formentlig sket, fordi den personlige kontakt mindsker sygefraværet. Nogle af hans medlemmer har følt sig pressede i forbindelse med sygemeldinger, og det er noget, der i perioder er blevet talt om på virksomheden. Ved længere sygemeldinger, hvor man på forhånd kunne se, at sygemeldingen ville være en periode, behøvede man ikke ringe ind hver dag. Det var sund fornuft. Kort efter, at han startede som tillidsrepræsentant, blev der holdt et møde med bl.a. A og Mette Hovmøller Christensen, hvor de talte om at få ændret sygefraværspolitikken. I slutningen af mødet måtte de konstatere, at de aldrig blev enige med HR om politikken. Kanterne var trukket skarpt op, og de har aldrig godkendt sygefraværspolitikken. På et tidspunkt blev politikken ændret således, at der kunne holdes en samtale efter 3 pct. sygefravær.

De var enige om, at det var en god idé, at det ikke var pligtmæssigt med en samtale. Virksomheden begrundede ændringen med hensynet til at spare ressourcer. På et tidspunkt fik de også ændret det tidspunkt, som natholdet skulle melde sig syge på, da disse medarbejdere tidligere skulle sygemelde sig så tidligt på dagen, at de ikke var stået op. C er, så vidt han ved, den eneste medarbejder, som har fået tilbageholdt løn som følge af manglende sygemelding, og han har efterfølgende fået sine penge.

Det er ikke hans opfattelse, at der er sket erstatning af de medarbejdere, der meldte sig syge. Andre folk er alene blevet hentet ind, når der var opgaver, som man ikke kunne nå, som fx reparationsopgaver. Det ville være muligt for virksomheden at omplacere medarbejderne, hvis man var villig til at give dem den fornødne uddannelse, og virksomheden kan således selv vælge, om man ønsker at indrette sig således, at man kan dække sig selv ind ved sygdom. Ved sygemeldinger så man ikke tiltag fra virksomheden side til at forberede sig på, at medarbejderne kunne være syge i mere end én dag.

Han var på et tidspunkt selv sygemeldt i en uge. Han indgik dengang en aftale med sin leder om, at han ikke skulle ringe de sidste par dage.

Rico Juul Amstrup har forklaret bl.a., at han siden 1997 har været ansat på Sintex. Siden 2008 har han været produktionsdirektør.

Medarbejderne på Sintex er højt specialiserede. Det kræver totre måneders oplæring at blive opstiller, ligesom det kræver fire-seks uger at lære at betjene ovnene. En del af medarbejderne skal være certificerede, og der foretages hele tiden kontrol af arbejdet. Det er nødvendigt at holde planlægningsmøder tre gange om dagen for at styre den daglige produktion.

Det fremgår af virksomhedens sygefraværspolitik, at medarbejderne skal sygemelde sig hver dag. Kravet herom har været gældende siden virksomhedens start i 1997, hvor der ikke var ret mange ansatte. På grund af den komplekse produktion, er det nødvendigt at vide, hvilke medarbejdere der er til rådighed. Det er ikke tilstrækkeligt til at håndtere den daglige planlægning, at man kan se, hvem der er stemplet ind kl. 7, da medarbejderne blot kan være forsinkede, og planlægning må ske ved arbejdsdagens begyndelse. Han har ikke kendskab til, at der har været klaget over politikken, som fungerer godt. Tillidsmand A har først protesteret kraftigt over politikken, efter nærværende sag opstod. Politikken omfatter alle personalegrupper og ikke blot de grupper, hvor medarbejderne er højt specialiserede. Ledelsen har valgt, at fraværspolitikken skal gælde for alle. Det er en bevidst politik at behandle alle medarbejdere så lige som muligt. Dette gælder fx også for bonuspolitikken. HK'erne melder også dagligt deres sygefravær, men det kommer altid an på det enkelte sygdomstilfælde. Hvis der er tale om sygdom, som man på forhånd kan se, vil vare flere dage, behøver medarbejderen ikke ringe hver dag. *Mette Hovmøller Christensen* har forklaret bl.a., at hun har været HR-chef på Sintex siden 2004. Det fremgår af virksomhedens sygefraværspolitik, at medarbejderne ved sygdom skal melde sig syge hver dag ved arbejdstids begyndelse. Fraværspolitikken indeholder foruden denne bestemmelse også en række punkter, som sigter mod at støtte medarbejderne i at komme tilbage på arbejde. Det er ikke hensigten at presse medarbejdere med kravet om daglige sygemeldinger, og virksomheden anerkender, at medarbejderne kan være for syge til at møde ind. Det er alene et spørgsmål om, at det skal være muligt at tilrettelægge arbejdet i forhold til sygemeldinger. Reglen, som altid har været gældende på virksomheden, gælder for alle personalegrupper. I praksis håndhæves reglen ikke, hvis der er tale om sygdomstilfælde, hvor man fra starten kan se, at sygemeldingen vil vare i en periode. Der aftales da typisk et tidspunkt, hvor man taler med medarbejderen igen. Politikken skal således forstås på den måde, at det er muligt individuelt at fravige kravet om daglig sygemelding. Der er et særligt behov for daglige sygemeldinger i produktionen, mens virksomheden i relation til kontoropgaver mere er sammenlignelig med andre virksomheder. På kontoret kan behovet for daglig sygemelding derfor aftales mere fleksibelt. Det er hendes opfattelse, at politikken fungerer godt, og at medarbejderne har forståelse for, at politikken er nødvendig af hensyn til planlægningen. Det har været møder mellem ledelsen, HR og tillidsrepræsentanterne, hvor man har drøftet sygefraværspolitikken, men hun kan ikke genkende, at fronterne skulle have været tegnet skarpt op. Tidspunktet for, hvornår man på daghold skulle sygemelde sig, var tidligere kl. 9, men blev ændret til kl. 7. Det er en beslutning, som tillidsrepræsentanterne har deltaget i. Det var nødvendigt at få ændret tidspunktet til arbejdstids begyndelse. Virksomhedens behov har ændret sig i takt med, at den er vokset. Det var tidligere muligt at sygemelde sig pr. SMS, men dette blev ændret, da de oplevede, at der nogle gange blev modtaget tomme SMS'er fra medarbejderne. Det blev den 23. august 2016 besluttet at ændre politikken fra, at medarbejderne skulle til samtale ved 5 pct. sygefravær, til at medarbejderne kunne blive indkaldt til samtale ved 3 pct. fravær. Bestemmelsen blev ændret, da den obligatoriske samtale ikke ville harmonere med den lavere procentsats. I stedet ønskede virksomheden at bedømme individuelt, om der var behov for at holde et møde.

Hun har som HR-chef været involveret i forløbet, der førte til opsigelse af C. Henrik Strunge Andersen, som var C's daglige leder, har løbende opdateret hende. C blev udsat for en arbejdsulykke den 28. september 2015. I samme uge havde han planlagt fri, hvilket han afholdt. Den 5. oktober 2015 mødte han ikke ved arbejdstids begyndelse og sygemeldte sig først senere på dagen. Han fik som følge deraf en mundtlig påmindelse om sygefraværspolitikken, men blev ikke trukket i løn. Den 6. oktober 2015 hørte Henrik Strunge Andersen om morgenen ikke fra C, men fik senere en SMS fra ham om, at han var indlagt. Først den 8. oktober 2015 modtog de meddelelse om, at C var indlagt med lyskebrok. Der blev indgået aftale med C om en mulighedserklæring, og han genoptog arbejdet den 2. eller 3. november 2015. Den 9. november 2015 ringede C ca. kl. 10.30 og fortalte, at han havde brugt natten til at lede efter sin hund, der var løbet væk, og at han ringede så sent, fordi han havde været træt. Han mødte ikke ind den dag. De besluttede at give C en skriftlig advarsel. Den 13. november 2015 udeblev C igen fra arbejde uden at give besked ved arbejdstids begyndelse. Han ringede senere på dagen og sagde, at han havde sovet over sig, og at han ville komme ind. De valgte at give ham endnu en skriftlig advarsel, som C accepterede. De ønskede endnu ikke at skride til opsigelse, da de ville se, om de ikke kunne komme videre med et samarbejde. C har ikke fået begge advarsler samtidig. Advarslen vedrørende den 9. november 2015 blev givet den 12. november 2015. I samme uge, som han fik denne advarsel, drøftede de også en advarsel i relation til arbejdsulykken, som de endte med ikke at give ham. Den 11. januar 2016 blev C syg, og han ringede dagligt for at sygemelde sig i perioden frem til den 18. januar 2016. Den 18. januar 2016 oplyste han, at han ville møde den 19. januar 2016. Han mødte imidlertid ikke, og de modtog ingen sygemelding. Efter forgæves at have forsøgt at kontakte ham telefonisk, besluttede de sig i lyset af det forudgående forløb for at opsiges ham. Henrik Strunge Andersen og tillidsrepræsentant B kørte ud til C's bopæl med et opsigelsesbrev. Der var ingen hjemme, og de lagde opsigelsen i postkassen.

Per Rytter Terkildsen har forklaret navnlig, at han siden 2006 har været produktionsleder på Sintex.

Der er på virksomheden et særligt kompetence- og sikkerhedsmæssigt behov for at kunne planlægge placeringen af medarbejdere. Det tager lang tid at sidemandsoplære en medarbejder, og medarbejderen skal efterfølgende godkendes.

De er tre ledere, som modtager sygemeldinger fra hele virksomheden. Det er korrekt, at han bl.a. har modtaget en sygemelding fra A, og at han i den forbindelse har sagt til ham, at han lød bedre. Det sagde han, fordi han faktisk lød til at have det bedre. Det var ikke for at presse ham på arbejde. Nogle arbejdsområder er farlige eller kræver særlige godkendelser, fordi der produceres til bilindustrien, og er derfor særligt svære at finde afløsere til. Det er et puslespil, som skal gå op. Kommer der en sygemelding, må han finde en medarbejder, som kan bestride stillingen, og et andet område kommer så til at stå stille. Det andet område kan måske lettere besættes eller bedre tåle at stå stille. Melder en medarbejder fra aftenholdet sig syg, kigger han på, om han er nødt til at tage en medarbejder ind fra dagholdet, eller om de kan undvære en medarbejder på posten.

Ved længere sygemeldinger aftales det med medarbejderen, at man tales ved, når der er en afklaring med det lægelige. Man skal forstå bestemmelsen om daglige sygemeldinger således, at dette gælder, medmindre andet aftales. Politikken fungerer godt, og han har stor glæde af den i forhold til planlægning af arbejdet. Det er hans opfattelse, at medarbejderne også har forståelse for politikken. Det er afgørende, at sygemeldingen meddeles kl. 7, da natholdet går hjem kl. 7.15, og det ved arbejdsdagens start skal være muligt at have overblik over, hvem der møder.

Henrik Strunge Andersen har forklaret bl.a., at han siden 2004 har været vedligeholdelsesleder på Sintex. Han modtager sygemeldingerne fra sit team, og det fungerer godt med reglen om daglige sygemeldinger, som der er stort behov for særligt i produktionen. Som følge af de krævede specialkompetencer er det ikke muligt at sætte alle medarbejdere ind på de forskellige poster.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at Sintex ved sin formulering og håndhævelse af sygefraværspolitikken har tilsidesat sine forpligtelser til at udvise almindelig forsvarlighed og hensyntagen til arbejdstagernes interesser. Sintex har således indført en meget striks sygefraværspolitik med henblik på at få bragt sygefraværet ned under 3 pct. og dermed mindske den økonomiske omkostning ved sygefravær. Det er problematisk, at virksomhedens nedskrevne retningslinjer ikke giver mulighed for fleksibilitet og konkret skønsudøvelse i det enkelte tilfælde, og at selv helt saglige og kendte undskyldelige overtrædelser medfører advarsler, løntilbageholdelse og i sidste ende vilkårlige og usaglige ansættelsesretlige konsekvenser som afskedigelse, således som det bl.a. har været tilfældet for C.

Der er tale om en personalepolitik og håndhævelse heraf, der er yderst vidtgående og rækker betydeligt ud over den lovgivningsmæssige ramme i fx lov om sygedagpenge. Politikken er derfor disproportional og usaglig. Der er ikke sådanne konkrete, saglige, driftsmæssige forhold, der kan berettiggende daglige sygemeldinger. Selvfølgelig skal en medarbejder sygemelde sig på første sygedag, men herefter har arbejdsgiver kendskab til sygefraværet og vil kunne tilpasse produktionen. Det eneste formål med daglige sygemeldinger er at lægge pres på medarbejderen for at genoptage arbejdet. Samme formål må ligge bag, at sygemeldinger skal ske telefonisk og ikke kan ske pr. SMS. Sintex har dermed handlet utilbørligt i forhold til de ansatte, hvorved der er tale om misbrug af ledelsesretten efter Hovedaftalens § 4, stk. 1. Virksomheden skal derfor pålægges at betale bod.

Indklagede har anført navnlig, at sygefraværspolitikken ikke kan betragtes som utilbørlig over for de ansatte. Det bestrides, at virksomheden ved sin anvendelse af sygefraværspolitikken ikke tager behørigt hensyn til de ansattes interesser. Siden Sintex' oprettelse i 1997 har det været kutyme i virksomheden, at medarbejderne ringede ind og meldte sig syge hver dag i en sygeperiode. Dette har været nødvendiggjort af den særlige produktion. Sygefraværspolitikken har været nedskrevet i ca. ti år, og der er ikke tidligere rejst sager om sygefraværspolitikken. Sygefraværspolitikken er endvidere løbende blevet tilrettet i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Sintex' administration af sygefraværspolitikken bærer præg af fleksibilitet og konkret

skøn i det enkelte tilfælde, og virksomhedens mål om at få sygefraværet bragt ned under 3 pct. kan ikke betegnes som meget striks. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings fraværstatistik for 2015 lå det gennemsnitlige sygefravær på 3,1 pct. i 2015 og 3 pct. i 2014, og det er sagligt for en virksomhed at stræbe efter en fraværprocent, der er lidt bedre end gennemsnittet. C's ansættelsesforhold er fremdraget som det eneste eksempel på, at virksomheden skulle have misbrugt ledelsesretten. Det gøres gældende, at virksomheden i forbindelse med C's sygefravær har taget behørigt hensyn til ham. Han modtog således en mundtlig og to skriftlige advarsler for gentagne manglende rettidige meldinger om fravær, før virksomheden til sidst måtte se sig nødsaget til at opsig ham. Han har fået udbetalt sygeløn på trods af, at han ikke overholdt fraværspolitikken. Opsigelsen har ikke givet klager anledning til at indbringe en sag ved Afskedigelsesnævnet med påstand om godtgørelse for usaglig afskedigelse. Det fremgår hverken af sygedagpengelovens ordlyd eller forarbejder, at en arbejdsgiver ikke kan fastsætte et udgangspunkt om daglig sygemelding, hvis produktionen kræver det. Klager har på denne baggrund ikke løftet bevisbyrden for, at der skulle foreligge en overtrædelse af Hovedaftalens § 4, stk. 1. For det tilfælde, at Arbejdsretten måtte finde, at virksomheden har misbrugt ledelsesretten, bør boden bortfalde, da der i så fald har været tale om et tvivlsomt spørgsmål.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om den indklagede virksomheds sygefraværspolitik udgør et misbrug af ledelsesretten og således er i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Det følger af § 4, stk. 1, i Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, at arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler. Ledelsesretten skal efter arbejdsretlig praksis udøves på en måde, der er saglig, driftsmæssigt velbegrundet og proportional. Ved sygefravær må det af hensyn til en virksomheds drift i almindelighed anses for tilstrækkeligt, at medarbejderen sygemelder sig på første sygedag, og det må anses for almindeligt og naturligt, at arbejdstageren giver arbejdsgiveren meddelelse om, hvornår vedkommende forventer igen at kunne møde på arbejde.

Sintex har i sin personalehåndbog om sygefravær fastsat, at sygemelding altid skal meddeles telefonisk for hver enkelt sygedag. Det må imidlertid efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at virksomheden administrerer fraværspolitikken således, at det ved forventet længerevarende sygefravær aftales, at medarbejderen ikke skal foretage daglige sygemeldinger, og at medarbejderne er bekendt hermed. En sådan sygefraværspolitik må – for at kunne anses for saglig – være driftsmæssigt begrundet i virksomhedens forhold.

Arbejdsretten lægger til grund, at den indklagede virksomhed beskæftiger sig med højteknologiske processer af betydelig kompleksitet og farlighed. Virksomheden arbejder i treholdsskift, og Arbejdsretten finder det efter bevisførelsen godtgjort, at den gør sig sådanne ganske særlige produktionsmæssige forhold gældende, at det er driftsmæssigt begrundet, at der ved

begyndelsen af hvert skift er kendskab til eventuelt sygefravær. Arbejdsretten har herved navnlig lagt vægt på det oplyste om de særlige kompetence- og sikkerhedskrav, som stilles i forbindelse med produktionen, og vanskelighederne forbundet med midlertidigt at lukke dele af produktionen ned.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at klager ikke har godtgjort, at virksomheden ved sin fraværspolitik, således som denne er administreret, har handlet utilbørligt over for de ansatte og dermed misbrugt sin ledelsesret.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret

Sintex A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund, inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Jytte Scharling

FAGLIG VOLDGIFT

Kendelse af 21. februar 2016 i faglig voldgift FV 2016.0001 afsagt af Børge Dahl

Dansk Metal for A mod DI for Arla Foods Amba for Høgelund Mejeri

Indledning

Sagen angår afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Hovedspørgsmålet er, hvornår opsigelse skal regnes fra i en situation, hvor virksomhedens ønske om afskedigelse af en tillidsrepræsentant af tvingende årsager skal fremmes gennem fagretlig behandling, og denne munder ud i, at der ikke er tvingende årsager til afskedigelse, men at ansættelsesforholdet ikke desto mindre skal ophøre – skal opsigelse regnes fra den fagretlige behandlings indledning eller afslutning.

Sagsfremstilling

Sagen er den 18. februar 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: faglig sekretær Kasper Palm, Dansk Metal, og advokat Peter Nisbeth, LO, begge udpeget af Dansk Metal, branchedirektør Nils J. Andreassen og advokat Peer Laier, begge DI og udpeget af DI. Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes procedurer.

Påstande

Dansk Metal for A har nedlagt påstand om, at Høgelund Mejeri skal anerkende, at opsigelsen af A skal anses for afgivet den 29. juni 2015, og til A betale løn i opsigelsesperioden, jf. gældende overenskomst bilag 10 § 5, stk. 1.

DI-O II ved Dansk Industri for Høgelund Mejeri har principalt påstået frifindelse, subsidiært at Dansk Metal for A skal anerkende, at opsigelsen af A skal regnes fra organisationsmødet den 16. april 2016.

Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Mejeribranchens overenskomst ved Dansk Metal og Dansk El-Forbund 2014 – 2017, bilag 10, Regler for tillidsrepræsentanter, bl.a.:

"§ 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant er funktionærlignende ansat, forlænges opsigelsesvarslet med 6 uger.

Stk. 2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal han rette henvendelse til arbejdsgiverforeningen, der derefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan hans arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 5. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst."

En bestemmelse svarende til stk. 5 findes i Mejeribranchens Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og NNF, 3F og Serviceforbundet for Danske Mejeristers Fagforening og i Fællesoverenskomst for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere mellem DI Overenskomst II og 3F, Transportgruppen.

Industriens Overenskomsts tillidsmandsregler indeholder i § 6, stk. 3, følgende bestemmelse:

"Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingssmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingssmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingssmødets afholdelse."

I Hovedaftalen mellem DA og LO hedder det i § 8, stk. 2:

"Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt."

Den konkrete sag

Høgelund Mejeri, der producerer blåskimmelost og har ca. 150 medarbejdere, ansatte i 2008 A som servicetekniker i vedligeholdelsesafdelingen, som beskæftiger i alt 15 medarbejdere. I 2012 blev A tillidsrepræsentant.

I februar 2014 besluttede virksomheden efter et langvarigt forløb til forbedring af samarbejdsforholdene at indlede afskedigelsessag mod ham. Der var den 8. april 2014 en lokal forhandling herom, og efter dette møde blev arbejdsforpligtelsen for A suspenderet. A udførte herefter ikke sine arbejdsopgaver, men modtog løn som hidtil, og fik mulighed for at varetage sine tillidsrepræsentantopgaver. Samme dag rettede DI henvendelse til Dansk Metal med anmodning "om et organisationsmøde vedrørende tillidsrepræsentant A ansat på Arla Foods, Høgelund, som ønskes opsagt som følge af samarbejdsvanskeligheder."

Der blev afholdt organisationsmøde den 16. april 2015. I referatet hedder det:

"Ved et organisationsmøde d.d. i Dansk Industri, behandledes en sag indbragt af Dansk Industri med mail af den 8. april 2015 til Dansk Metal i anledning af et ønske om opsigelse af tillidsrepræsentant A på virksomheden Arla Foods, Høgelund Mejeri.

Sagen drøftedes. Fra arbejdsgiverside fandt man, at der er tvingende omstændigheder, som gør en opsigelse rimeligt begrundet. Forbundet bestred dette. Sagen videreføres ved faglig voldgift." Sagen blev af DI indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 2. juni 2015 med følgende påstande:

"Principalt:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at tillidsrepræsentant A kan opsiges som følge af tvingende årsager.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at der, uanset der ikke er tvingende årsager til opsigelse, skal ske ophør af ansættelsesforholdet for tillidsrepræsentant A."

I svarskrift af 22. juni 2015 nedlagde Dansk Metal heroverfor påstand om frifindelse. Dansk Metal for A nedlagde desuden følgende selvstændige påstande:

"Principalt:

Klager tilpligtes at lade A genindtræde i sin stilling og annullere den afgivne opsigelse.

Subsidiært:

Klager tilpligtes til A at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse.” Sagen blev forhandlet den 29. juni 2015 for en faglig voldgiftsret (opmand Børge Dahl). I protokollatet af 2. juli 2015 hedder det bl.a.:

”Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ikke forelå tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentant A, men at hans ansættelsesforhold som led i de igangsatte, omfattende samarbejdstiltag burde bringes til ophør mod betaling af en ikke ubetydelig godtgørelse.

På forslag af opmanden enedes parterne herefter om at afslutte sagen forligsmæssigt, således, at A fratræder med fuld løn og fritstilling i opsigelsesperioden, og således at Arla inden 14 dage betaler en godtgørelse på 150.000 kr. til A.”

Efterfølgende er der opstået uenighed om opsigelsen. Det hedder herom i protokollat af 26. august 2015:

”Ved et organisationsmøde d.d. i Dansk Industri, behandledes en sag indbragt af Dansk Metal med brev af den 20. juli 2015 til Dansk Industri i anledning af uenighed om opsigelsesdato for A. Uenigheden drejer sig om, hvornår opsigelsesfristen skal regnes fra. Sagen drøftedes.

Fra arbejdstagerside fandt man, at opsigelsen skal regnes fra den 29. juni 2015. Fra arbejdsgiverside fandt man, at opsigelsen anses for sket ved sagens rejsning den 8. april 2015.

Parterne fastholdt deres standpunkter.

Der var enighed om, at sagen videreføres ved faglig voldgift.”

Dansk Metal er af den opfattelse, at der i sager, som afgøres med, at der ikke er tvingende årsager til afskedigelse, men at ansættelsesforholdet skal ophøre mod betaling af godtgørelse, skal slutes modsætningsvist for overenskomstens § 5, stk. 5, fordi det først med afgørelsen etableres et grundlag for opsigelse. Opsigelse må i disse situationer anses for sket ved opmandens tilkendegivelse eller kendelse. Overenskomsten forholder sig ikke direkte til den situation, hvor ansættelsesforholdet afbrydes, selv om der ikke foreligger tvingende årsager, da den er skrevet i en tid, hvor eneste mulige udfald i en sag, hvor der ikke forelå tvingende årsager, var at tillidsmanden fortsatte eller genindsættes i sin stilling og fik løn i den periode, hvor ansættelsesforholdet var afbrudt. Retspraksis har imidlertid udviklet sig således, at opmanden kan vurdere, at ansættelsesforholdet bør ophøre på trods af, at tvingende årsager ikke forelå. Dette, hvis opmanden på afgørelsestidspunktet skønner, at forholdet mellem parterne er uopretteligt ødelagt. I denne situation skal tillidsrepræsentanten stilles som ellers, når det statueres, at der ikke foreligger tvingende årsager. Det vil sige, han skal genindtræde i sin stilling og have løn frem til genansættelsen, dog med den modifikation, at opmanden ved afsigelsen af kendelsen har etableret en gyldig grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Heraf følger, at det først er fra opmandens tilkendegivelse, at opsigelsen kan få virkning.

DI har anført, at overenskomsten ikke forholder sig til den situation, at der ikke foreligger tvingende årsager, men ansættelsesforholdet alligevel skal ophøre, fordi forholdet mellem parterne er ødelagt, men at det er mest nærliggende at forstå bestemmelsen i § 5, stk. 5, således, at den finder anvendelse i alle tilfælde, hvor ansættelsen ophører. Godtgørelse tilkendes i disse

situationer ud fra den opfattelse, at ansættelsesforholdet er sagt op og skal ophøre i overensstemmelse hermed. Der er ingen overenskomst, som indeholder en regulering svarende til det resultat, Metal plæderer for. Dansk tillidsmandsret bygger på den grundopfattelse, at den fagretlige behandling af sager om tillidsrepræsentantafskedigelse angår effektuering af en truffen beslutning om afskedigelse – DI har herved henvist til DA-LO Hovedaftalens § 8, stk. 2. Det var da også Metals opfattelse i den konkrete sag, hvor Metal i svarskriftet af 22. juni 2015 skrev, at A "blev fyret grundet varetagelsen af hans tillidshverv". Det giver i øvrigt ingen mening at tilkende godtgørelse for afskedigelsen, hvis opsigelsen ikke allerede må anses for afgivet – i givet fald måtte afgørelsen om godtgørelse være betinget af, at virksomheden nu valgte at afskedige, selv om der ikke er tvingende årsager dertil.

Opmandens bedømmelse

Efter tillidsmandsreglerne i parternes overenskomst skal afskedigelse af en tillidsrepræsentant begrundes i "tvingende årsager", og arbejdsgiveren skal give tillidsrepræsentanten et særligt opsigelsesvarsel, jf. § 5, stk. 1. En sådan opsigelse kan arbejdsgiveren ikke afgive direkte til tillidsrepræsentanten. Opsigelsen skal efter § 5, stk. 3, fremmes gennem arbejdsgiverforeningen ved, at denne indleder fagretlig behandling af spørgsmålet om opsigelse, og opsigelsen effektueres ved, at den fagretlige behandling fastslår, at der foreligger tvingende grunde til afskedigelse af tillidsrepræsentanten. I så fald betragtes opsigelsesvarslet ifølge § 5, stk. 5, som afgivet ved arbejdsgiverforeningens iværksættelse af fagretlig behandling ved mæglingsbegæringens fremkomst. En iværksat fagretlig behandling af opsigelsens berettigelse i tvingende årsager kan imidlertid efter praksis, selv om tillidsmandsreglerne ikke indeholder regler derom, også munde ud i en afgørelse om, at opsigelsen ikke var berettiget i tvingende årsager, men at ansættelsesforholdet alligevel skal ophøre og tillidsrepræsentanten kompenseres med betaling af en godtgørelse. Der er i tillidsmandsreglerne ingen stillingtagen til, hvornår opsigelsen i så fald skal betragtes som afgivet.

Det er imidlertid et almindeligt princip, at opsigelse skal meddeles, og at et varsel om opsigelse har virkning ved fremkomst. I tillidsmandsreglerne er arbejdsgiver som nævnt afskåret fra selv at sige op – det skal ske gennem arbejdsgiverorganisationen. Den pligtige fagretlige behandling af opsigelse af en tillidsrepræsentant efter § 5, stk. 1, angår imidlertid i realiteten arbejdsgiverens beslutning om opsigelse – en beslutning, der som nævnt kun kan søges realiseret ved, at arbejdsgiverforeningen viderefører den ved iværksættelse af fagretlig behandling om opsigelsens berettigelse. Det stemmer derfor bedst overens med almindelige arbejdsretlige principper at anse arbejdsgiverforeningens meddelelse om den fagretlige behandlings iværksættelse som en meddelelse om opsigelse med det særlige varsel gældende for tillidsrepræsentanter.

Bestemmelsen i tillidsmandsreglernes § 5, stk. 5, kan på denne baggrund ikke anses for at indeholde en aftale om noget særligt. Reglen må derimod anses for at være udformet helt i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige principper. Der kan derfor ikke drages nogen modsætningsslutning fra det forhold, at reglen efter ordlyden alene angår det tilfælde, at det ved den fagretlige behandling fastslås, at der foreligger tvingende årsager.

I det hele ses der ikke at være holdepunkter for, at tidspunktet for, hvornår opsigelsesvarsel må anses for afgivet, afhænger af udfaldet af den fagretlige behandling. Hvis det derfor ikke er særligt forudsat, bestemt eller aftalt, at opsigelsesvarslet efter § 5, stk. 1, først løber fra sagens afgørelse, fører almindelige regler til, at varslet løber fra iværksættelsen af den fagretlige behandling og den heri liggende meddelelse om beslutningen om opsigelse med varsel efter § 5, stk. 1, også i tilfælde, hvor udfaldet er, at der ikke foreligger tvingende grunde, men at ansættelsesforholdet ikke desto mindre skal ophøre.

I den konkrete sag er der ikke sket nogen fravigelse af, hvad der i almindelighed gælder. Helt i overensstemmelse med almindelige regler er sagen behandlet ud fra den fælles forståelse, at A var opsagt.

Der kan derfor ikke gives Dansk Metal for A medhold i påstanden om, at opsigelsen af A skal anses for afgivet den 29. juni 2015. Den må anses for afgivet den 8. april 2014 med DI's iværksættelse af fagretlig behandling om opsigelse af A.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst II v/Dansk Industri for Arla Foods Amba for Høgelund Mejeri frifindes. Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl

Kendelse af 25. april 2016 i faglig voldgiftssag FV 2015.0162 afsagt af Børge Dahl

CO-industri (CO-i) for Dansk Metal (DM) mod DI Overenskomst I v/DI (DI) for Fairwind A/S

Indledning

Hovedspørgsmålet under sagen er, om det efter Industriens Overenskomst på en virksomhed, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, er et krav til indgåelse af en lokalaftale, at aftalen på lønmodtagersiden er indgået af en kollektivitet af lønmodtagere med karakter af selvstændigt retssubjekt, eller om det er tilstrækkeligt, at aftalen er indgået med alle medarbejdere.

Sagen er den 13. april 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: souschef Peter Faber, CO-i, og faglig sekretær Erik B. Wiberg, DM, underdirektør Anders Søndergaard Larsen, DI, og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, DI.

Der blev afgivet forklaring af Martin Hejlskov, CFO, Fairwind A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af den afgivne forklaring og parternes procedurer.

Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Industriens Overenskomst (IO) bl.a.:

"Kap. I. Samarbejdet § 1. Valg af 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 opsige 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.

...

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler mv.

Stk. 1 Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2 a. Lokalaftaler, kutyper 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.

Kap. III. Arbejdstiden

§ 9 Den normale 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 rammene 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 grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

...

Kap. V. Lønforhold Anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser Stk. 1 Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2013 for voksne medarbejdere kr. 108,70

...

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 fx 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 fx være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer ..."

Det er i faglig voldgiftskendelse af 17. december 2004 (Børge Dahl, Per Sørensen og Poul Sørensen) om IO § 8, stk. 1, fastslået, at de lokale parter skal forstås som virksomheden på den ene side og medarbejderne på den anden side.

Det er ved faglig voldgiftskendelse af 13. juli 2015 (Børge Dahl) om IO § 1, stk. 3, afsnit, fastslået, at det skal forstås som en for alle virksomheder gældende opretholdelse af de efter praksis eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler.

Den konkrete sag

Fairwind A/S er etableret i 2008. Virksomheden er underleverandør til vindmøllevirksomheder med speciale i montering og installering af møller samt service på møller – den primære opgave er rejsning af møller. Selskabet har 2-årige "frame agreements" med de store vindmøllevirksomheder. Virksomheden arbejder globalt, i reglen ved at oprette et lokalt datterselskab i det land, hvor arbejdet foregår. Koncernen er vokset fra 40 medarbejdere i 2011 til ca. 600 i 2016. Der er afdelinger i Tyskland, Ukraine, Tyrkiet, Sydafrika, Polen og Sverige. Omkring 5 pct. af aktiviteterne foregår i Danmark. 85-90 pct. af teknikerne, som udfører arbejdet med rejsning af møller mv., er polske, resten er lokale. Arbejdet tilrettelægges, så det efterlever alle lokale krav til løn, arbejdstid osv. Da teknikerne er væk hjemmefra, når de arbejder, søges arbejdet tilrettelagt således, at de arbejder 60 timer om ugen i 2 uger og derefter har fri i 2 uger. Denne arbejdsrytme er ifølge virksomheden attraktiv for teknikerne – hvis den ugentlige arbejdstid lokalt er maksimeret til fx 48 timer, er arbejdet ikke nær så søgt.

Til brug for ansættelse til arbejde i Danmark har virksomheden udarbejdet et ansættelsesgrundlag omfattende Aftale om varierende ugentlig arbejdstid hos Fairwind A/S og Aftale om timeløn og karriereplan hos Fairwind A/S. Disse aftaler og ansættelseskontrakter foreligger på dansk, engelsk og polsk. Det samlede materiale er udarbejdet af virksomheden uden forhandling med medarbejdere.

Forud for et møllerejsningsprojekt søger virksomheden ud fra sin CV-bank at sammensætte et hold med de rigtige kompetencer og certifikater. På et møde med interesserede, typisk i Polen, gennemgår de projektlederopgaven og ansættelsesvilkårene.

Forud for det første projekt i Danmark i november 2012 blev der holdt et sådant møde i Polen, hvor de, der blev ansat, alle skrev under på et eksemplar af aftalen om varierende arbejdstid. Siden har alle der ansættes til arbejde i Danmark sammen med ansættelsesaftalen underskrevet aftalerne om varierende arbejdstid og timeløn og karriereplan. Det er en betingelse for ansættelse til arbejde i Danmark, at den enkelte tekniker skriver under på aftalerne.

I Aftale om varierende ugentlig arbejdstid hedder det:

"Mellem Fairwind A/S og de beskæftigede medarbejdere, er der med reference til Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, truffet følgende aftale om varierende ugentlig arbejdstid..

...

For virksomheden

Medarbejderne"

I aftalen om timeløn og karriereplan hedder det:

"Den følgende aftale er indgået mellem Fairwind A/S og de ansatte arbejdere.

Gyldig fra 1.11.2012. Fra denne dato er der aftalt følgende timelønssatser jf. nedenstående karriereplan.

Trin 1: Første prøveperiode vil bestå af 1200 arbejdstimer:	110 DKK/time (14,78 €/time*)
Trin 2: Efter udløb af prøveperioden (trin 1) i 1200 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste 1800 timer (1200-3000 arbejdstimer):	115 DKK/time (15,46 €/time*) Skattefrie diæter à 110 DKK/dag (14,78 €/dag**)
Trin 3: Efter arbejde som servicetekniker i 3000 timer hos FairWind, vil du modtage følgende beløb i de næste 1000 timer (3000-4000 arbejdstimer):	120 DKK/time (16,13 €/time*) Skattefrie diæter à 350 DKK/dag (47,04 €/dag**)
Trin 4: Efter arbejde som servicetekniker i 4000 timer hos FairWind, vil du modtage følgende beløb i de næste 2000 timer (4000-6000 arbejdstimer):	125 DKK/time (16,80 €/time*) Skattefrie diæter à 455 DKK/dag (61,50 €/dag**)
Trin 5: Efter arbejde som assisterende supervisor hos FairWind i 2000 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste 2000 timer (6000-8000 arbejdstimer):	155 DKK/time (20,83 €/time*) Skattefrie diæter à 455 DKK/dag (61,50 €/dag**)
Trin 6: Efter arbejde som potentiel sikkerhedssupervisor hos FairWind i 2000 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste timer (8000 arbejdstimer):	180 DKK/time (24,19 €/time*) Skattefrie diæter à 455 DKK/dag (61,50 €/dag**)

- *) Timesatserne er ekskl. obligatorisk feriebetaling på 12,5 pct. og Fritvalgsordning. Pension er obligatorisk efter 2 måneders ansættelse.
- **) Skattefrie diæter/skattefri rejsegodtgørelse ydes hvert døgn, der arbejdes på anden adresse end Vesterbrogade 17, 7100 Vejle og som umuliggør overnatning på sædvanlig bopæl jf. LL§ 9A.
- ***) Betaling sker i DKK. Timebetaling i € er baseret på en vekselkurs på 7,44 DKK/€.
- Hvis du er ny i faget uden erfaring, er du forpligtet til at starte på trin 1.
 - Afhængig af dine evner og erfaring i faget (baseret på timeantal), kan du starte din ansættelse på niveau 1-6. Dine evner og erfaring vil blive diskuteret ved din jobsamtale og skal også fremgå af dit CV.
 - Når du bevæger dig fra et trin til det næste, vil det afhænge af 3 ting:
 1. Timebaseret erfaring (Hvor mange timer har du arbejdet med forskellige opgaver som servicetekniker)
 2. Evaluering fra Project Managers. (Din personlighed, din arbejdsgiver, indlæringsevne, loyalitet, fleksibilitet etc.)
 3. Evaluering af sygeperioder på site, mens du er tilknyttet projekter.
- Vejle, dato
- FairWind A/S, Hjulmagervej 6, DK Vejle, CVR-nr. 31429293 - www.fairwindinstallation.dk

På vegne af FairWind A/S

Medarbejderen"

I et af virksomheden og en medarbejder i 2015 underskrevet eksemplar er timelønnen på trin 1; 112 DKK.

Der står ikke noget om tillæg i aftalen. Martin Hejlskov har forklaret, at de siden 2014 kan tildele kvalifikationstillæg og arbejder med en bonuspulje; grundsatserne er dem, der står i aftalen.

Ansættelsesaftalerne er indgået på den mellem DI og CO-i aftalte formular, jf. IO bilag 4, og indeholder således en angivelse i pkt. 6 om "løn og andre løndelev" ud for "Personlig timeløn udgør kr.:" et beløb. Der er fremlagt ansættelsesktrakter, hvor beløbet er henholdsvis 112 kr. og 180 kr.

Sagen udspringer af et projekt, virksomheden som underentreprenør for Siemens havde i Videbæk Mose i perioden 27. august – 27. september 2013. 18 teknikere med et samlet timeforbrug på 3.661 var involveret. Der blev afholdt "Bilag 8 møde – Udenlandsk arbejdskraft" den 5. november 2013. Efter yderligere møder anmodede LO i brev af 2. april 2014 til DA om fællesmøde. Det hedder i brevet bl.a.:

"Det drejer sig om polske vindmøleteknikere, der er ansat i forbindelse med opsætning af vindmøller i Videbæk Mose, hvor der er indgået en aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Forbundet har den opfattelse, at det er i strid med CO-DI overenskomstens § 9, stk. 2 og § 1, stk. 10. Virksomheden har udarbejdet en karriereplan, hvor der er aftalt en timeløn helt ned til kr.

110,00 pr. time, hvor timelønnen for vindmølleteknikere er på ca. kr. 200,00 pr. time. Forbundet er af den opfattelse, at der er et klart misforhold i forhold til området som helhed.

Der stilles krav om, at virksomheden skal pålægges at efterleve overenskomsten, herunder krav om efterbetaling af løn. Der stilles tillige krav om bod for brud på overenskomsten."

Efter fællesmødet blev sagen indbragt for Arbejdsretten, sag AR2014.0610. Det hedder i udskrift af Arbejdsrettens retsbog for den 9. september 2015 bl.a.:

"Retsformandens bemærkninger

Hovedspørgsmålet er, om en aftale om varierende ugentlige arbejdstid (bilag A) er ugyldig, fordi den ikke opfylder kompetencereglerne i Industriens Overenskomsts § 1, stk. 10, 3. led.

Denne bestemmelse har følgende ordlyd:

...

Det er klagers synspunkt, at bilag A ikke er en lokalaftale i bestemmelsens forstand, fordi den ikke i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige grundsætninger er indgået med en kollektivitet af lønmodtagere med selvstændig retssubjektivitet. Indklagede er af den opfattelse, at bilag A er en lokalaftale i bestemmelsens forstand, fordi samtlige medarbejdere har underskrevet den.

Afgørelsen af denne tvist mellem parterne forudsætter fortolkning af overenskomstens § 1, stk. 10, 3. led, og denne fortolkning er parterne, som det er fremgået, ikke enige om. Herefter, og da indklagede har protesteret mod, at det rejste fortolkningsspørgsmål afgøres af Arbejdsretten, finder retsformanden, at sagens behandling ved Arbejdsretten skal udsættes til eventuel voldgiftskendelse herom er afsagt, jf. arbejdsretslovens § 10, stk. 1.

Som nævnt foran er parterne herefter enige om, at der i forbindelse med en voldgiftssag skal tages stilling til de øvrige spørgsmål om forståelsen af overenskomsten, som parterne er uenige om."

Indklagede henviste til støtte for sit standpunkt til DI's pjece, Industriens Lokalaftaler, hvori det bl.a. hedder:

"Sådan indgår virksomheden lokalaftaler

Hverken Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indeholder regler om, hvordan lokalaftaler skal indgås. Indgår man lokalaftaler, er det derfor undergivet de almindelige aftaleretlige regler i dansk ret.

Intet formkrav

...

Kompetenceregler

Det er nødvendigt at afklare, hvem der har kompetencen til at indgå lokalaftaler med bindende virkning for virksomheden eller medarbejderne.

Klar kompetenceregel

Hvis man skal udnytte fleksibiliteten i overenskomsterne, forudsætter det en effektiv lokal forhandling, og det kan være ødelæggende, hvis ikke forhandlerne på virksomhederne er udstyret med et ordentligt mandat og vil stå inde for, at aftalerne følges.

...

Arbejdstagersiden

Overenskomsternes tillidsrepræsentantsregler indeholder detaljerede beskrivelser af

medarbejdernes muligheder for at vælge tillidsrepræsentanter til at varetage deres interesser over for ledelsen.

a) *Tillidsrepræsentanten*

Hvis der er valgt tillidsrepræsentant, er det denne, der besidder den lokale forhandlingskompetence på medarbejdersiden. Retten til at indgå bindende lokalaftaler ligger med andre ord hos tillidsrepræsentanten.

b) *Ingen tillidsrepræsentant. Da overenskomsterne mange steder forudsætter lokal udfyldning, vil der – selv om der ikke er valgt tillidsrepræsentant – som regel være behov for at indgå lokalaftaler alligevel.*

c) *Talsrepræsentanter, jfr. Industriens Overenskomst § 1, stk. 10 og Industriens Funktionær-overenskomst § 16, stk. 8. På nogle virksomheder vælger medarbejderne i stedet at udpege en såkaldt "talsrepræsentant", som repræsenterer kollegerne over for ledelsen. I sådanne situationer gælder de almindelige fuldmagtsregler. Det er vigtigt, at ledelsen undersøger, hvor langt talsrepræsentantens fuldmagt rækker. Svarer fuldmagten til den, en tillidsrepræsentant generelt besidder, eller er den konkret fra forhandling til forhandling? Talsrepræsentant er dog ikke omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter og nyder ingen særlig beskyttelse.*

d) *Konkret talsmand ved hver forhandling. Derudover kan kollegerne fra forhandling til forhandling vælge en konkret talsmand. I en sådan situation besidder talsmanden ingen generel kompetence, men udtømmer sin fuldmagt, når hver forhandling er afsluttet.*

e) *Alle medarbejdere tiltræder. Hvis ikke medarbejderne kan finde en person til at varetage deres interesser og give denne den nødvendige fuldmagt, er ledelsen henvist til at indgå lokalaftaler med samtlige medarbejdere i det pågældende område. Praktisk foregår dette ved, at alle medarbejdere skriver under på lokalaftalen. Det gælder også nye medarbejdere, som måtte komme til på et senere tidspunkt. Dermed omfatter lokalaftalen de medarbejdere, som til enhver tid måtte være i området.*

Parternes påstande og argumentation

CO-i for DM har nedlagt følgende påstande:

1. Fairwind A/S skal anerkende, at aftale om varierende ugentlig arbejdstid og aftale om timeløn og karriereplan er indgået i strid med § 1, stk. 10, i overenskomsten, hvorefter disse er ugyldige.

2. Fairwind A/S skal anerkende, at aftale om timeløn og karriereplan efter sit indhold er i strid med § 22 i overenskomsten.

Til støtte for påstand 1 har CO-i anført, at ingen af aftalerne er indgået ved forhandling eller andet mellem en kollektivitet af medarbejdere – et selvstændigt retssubjekt på den ene side og virksomheden på den anden side, hvorfor der ikke er tale om lokalaftaler efter § 8 i overenskomsten. Et vilkår for ansættelse, som er ensidigt udarbejdet af virksomheden uden forhandling med medarbejderne, kan ikke blive til en lokalaftale ved at få alle, der ansættes, til at skrive under. DI's vejledning forudsætter forhandling, og der skal være et kollektivt at forhandle for og med.

Aftalerne er ikke indgået i overensstemmelse med § 1, stk. 10, i overenskomsten. De er individuelt aftalt med hver enkelt medarbejder. Aftalerne er på denne baggrund ugyldige. CO-i har navnlig henvist til Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg. 1994) s. 34-35, Ole Hasselbalch:

Den danske arbejdsret III, Kollektivarbejdsretten (2009) s. 2021-2022 og Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3 udg. 2014) s. 161-162.

Til støtte for påstand 2 har CO-i anført, at aftalen efter sit eget indhold er i strid med § 22 i overenskomsten, hvilket uden videre følger af en sammenstilling af indholdet af aftalen med § 22 i overenskomsten. Om aftalens indhold har CO-i anført, at der efter aftalen er automatisk oprykning baseret på udtrykkelige kriterier, og der fremstår som følge heraf ikke andre muligheder for at stige i løn. Det er ren anciennitetsløn. Overenskomsten er sat helt ud af kraft. DI for Fairwind har påstået frifindelse og til støtte herfor anført, at lokale aftaler – når der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant – indgås med medarbejderne, hvilket kan ske ved, at alle medarbejdere skriver under på aftalen. Hvad medarbejderne kan bemyndige en enkelt til, kan de selvfølgelig også selv gøre. Der er ikke noget krav om fælles formål, forhandling eller særlig organisering – hvordan medarbejderne vil gøre det, er helt op til dem. Er medarbejderne uenige i en lokalaftale kan de bare sige den op. Når virksomheden har en ordning for alle medarbejdere, som medarbejderne ikke siger op, er det reelt udtryk for lokal enighed, jf. Ole Hasselbalch: Lokalaftaler (2007) s. 33-34. Lokalaftaler er et afgørende redskab for en virksomhed, og når der ikke er en tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, vil man ifølge Jens Kristiansen op.cit. s. 314 *"i praksis strække sig vidt for at give ledelsen en anden mulighed for at aftale sig til en anden ordning"*. Der er ingen lokal uenighed – det er en forbundssag, som Metals tillidsrepræsentant hos Siemens, der har deltaget i bilag 8-møderne, står bag. CO-i's påstand 2 er ikke støttet af anbringender trods opfordring hertil i svarskriftet. Der er intet, som forbyder lokallønsaftaler, jf. IO § 23, stk. 1, og der er ikke oplysninger om, at der ikke har været årlige lønforhandlinger.

Opmandens begrundelse og resultat

Industriens Overenskomst overlader en lang række spørgsmål til "lokal enighed", "lokalaftale" mellem "de lokale parter på virksomheden" mv. Når der på en virksomhed ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan en lokalaftale indgås mellem virksomheden og medarbejderne, og der er i Industriens Overenskomst ikke generelt stillet krav om fremgangsmåde eller form. Der er således ikke noget krav om forudgående forhandling eller om organisering af medarbejderne. Det afgørende er, at der kan konstateres enighed mellem virksomheden og medarbejderne, fx om generelle vilkår for arbejdet omfattende alle, som til enhver tid udfører det.

Praksis på området er ikke styret af strikte retlige kriterier og kategoriseringer, men af arbejdsmarkedets behov for fleksibilitet og for løsninger, som er tilpasset den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere inden for de muligheder, overenskomsten giver. Der skal ikke så meget til for at konstatere lokal enighed, men der skal heller ikke så meget til for, at (et flertal af) de aktuelle medarbejdere kan bringe en lokalaftale til ophør. Overvejelser om kompetence, repræsentation og binding er af betydning, når kun en enkelt eller nogle få medarbejdere optræder på samtlige medarbejders vegne. Sådanne overvejelser er derimod uden betydning, hvis samtlige medarbejdere på et møde får forelagt en aftale, som efter sit indhold klart har karakter af en lokalaftale gældende for alle, der udfører arbejde som beskrevet i aftale, og

medarbejderne skriver under på aftalen, idet aftalen i så fald ikke blot angår medarbejderne individuelt, men angår den kollektivitet af medarbejdere, der til enhver tid udfører arbejde omfattet af aftalen.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at aftalen om varierende ugentlig arbejdstid og aftalen om timeløn og karriereplan blev præsenteret for de polske medarbejdere, der som de første skulle udføre arbejde i Danmark, på et møde, hvor de fik gennemgået opgaven og løn- og arbejdsvilkår, blev ansat og underskrev de to aftaler, og at alle senere ansatte ved ansættelsen med deres underskrift har tiltrådt aftalerne. Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid er indgået med udtrykkelig henvisning til Industriens Overenskomst § 9, stk. 2. Aftalen om timeløn og karriereplan er efter sit indhold en aftale mellem "Fairwind A/S og de ansatte medarbejdere".

Efter det foran anførte, må de to aftaler anses for indgået i overensstemmelse med de krav, der kan stilles efter overenskomstens § 1, stk. 10, 3. afsnit. Der kan derfor ikke gives CO-i medhold i påstand 1 om ugyldighed efter overenskomstens § 1, stk. 10. Det bemærkes, at det forhold, at aftalerne er indgået med udenlandsk arbejdskraft uden kendskab til det danske arbejdsmarked og praksis vedrørende lokalaftaler, ikke kan føre til et andet resultat. Det må nemlig lægges til grund, at de polske medarbejdere har fået aftalerne præsenteret på polsk og udmærket har været i stand til at forstå aftalernes indhold.

Det må medgives DI, at CO-i ikke under skriftvekslingen trods opfordring har fremført synspunkter til støtte for påstand 2 om, at aftalen om timeløn og karriereplan er i strid med Industriens Overenskomst § 22, som med fornøden sikkerhed kan anses for retlige anbringender.

Misforholdssynspunktet i fællesmødebegæringen er ikke nævnt i skriftvekslingen og kan ikke udledes af en sammenstilling af indholdet af aftalen med IO § 22. Under den mundtlige forhandling har klager ikke henvist til IO § 22, stk. 3.

I øvrigt synes CO-i at ville støtte påstanden på et synspunkt om, at aftalen fremstår som udtømmende og dermed som udelukkende andre muligheder for at stige i løn. Et krav om, at en lokalaftale om løn skal indeholde en henvisning til § 22, stk. 2, fremgår ikke af overenskomstens ordlyd. Det følger endvidere af IO § 23, at et lokalt aftalt lønsystem supplerer lønnen fastsat efter § 22, dvs. ændrer ikke ved, at lønnen for den enkelte medarbejder skal aftales individuelt, og at der kan forlanges forhandling om lønændringer én gang i hvert overenskomstår. På den anførte baggrund kan der ikke gives CO-i medhold i påstand 2.

Thi bestemmes

Fairwind A/S frifindes.

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

Børge Dahl

Kendelse af 14. december 2016 i faglig voldgiftssag FV2016.0074 afsagt af Børge Dahl

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal mod DI for Semco Maritime A/S

Indledning

En mangeårig fulgt praksis ved udsendelse af medarbejdere til offshorearbejde for Maersk Oil på platforme i Nordsøen, hvorefter medarbejderne for hver tur fast fik betaling for et antal

overarbejdstimer, uanset om de faktisk udførte arbejde i timerne, var en kutyme og kunne derfor ikke opsiges med 1 måneds varsel, idet varslet for opsigelse af lokalaftaler og kutymen i henhold til Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, litra a, er 2 måneder.

Sagen angår, om en mangeårig fulgt praksis ved udsendelse af medarbejdere til offshorearbejde for Maersk Oil på platforme i Nordsøen, hvorefter medarbejderne for hver tur fast fik betaling for et antal overarbejdstimer, uanset om de faktisk udførte arbejde i timerne, kunne opsiges med en måneds varsel.

Sagen er den 10. november 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: fg. organisationssekretær Henrik Jensen, CO-i, og souschef Peter Faber, Dansk Metal, underdirektør Anders Søndergaard Larsen, DI, og chefkonsulent Tina Lambert Andersen, DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

A, stilladsbygger og kranfører i Semco siden 2003, forinden en periode hos andet offshore-firma, EOS, 3F-tillidsrepræsentant siden 2008.

B, smed i Semco siden 2006, 2000-2006 hos EOS, der blev købt af Semco, Metaltillidsrepræsentant siden 2008.

Jacob Lykke, formand 3F Transport, Esbjerg, uddannet inden for offshore i 1980'erne, tidligere bl.a. forstander for Esbjerg Højskole.

Bjarne Bach Mortensen, faglig sekretær i Dansk Metal siden 2009, uddannet klejnsmed, tidligere fællestillidsrepræsentant på større virksomhed i Esbjerg.

C, Operation Manager, Semco, med ansvar for offshoreafdeling siden 2001, 1993-2001 projektleder hos Semco.

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

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at den ændring vedrørende fast betaling af overtimer op til 30 timer pr. offshoreturnus, som indklagede foretog pr. 1. februar 2016, tidligst kunne gennemføres ved udgangen af februar måned 2016, jf. IOK [Industriens Overenskomst] § 8, stk. 2, pkt. a. 2. Indklagede skal til de af sagen omfattede medarbejdere betale lønmæssig kompensation for op til 30 overtimer i februar måned 2016.

Indklagede har påstået frifindelse.

Til klagers påstand bemærkes: Ifølge Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, litra a, kan lokalaftaler og kutymen mv. opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned (medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet).

SAGSFREMSTILLING

Offshorearbejdet og overarbejdsbetalingen

Efter det under sagen fremkomne lægges følgende til grund:

Industriens Overenskomst (IO) indeholder i Speciel del, bilag 1, særlige regler for offshore-arbejde (arbejde på platforme), hvorefter arbejdsperioden på platformen er 14 dage og den normale daglige effektive arbejdstid 12 timer alle ugens dage, hvilket indebærer en arbejdstid på 168 timer pr. tur. I tillæg til løn efter IO's bestemmelser ydes der et særligt offshoretillæg på 37,35 kr. pr. time. Overarbejde betales med 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshoretillæg. På platforme i Nordsøen har det siden 1980'erne været praksis, at platformoperatørerne har arbejdsplanlagt, så der typisk ville være overtid – 3 timer på "lange dage" (mandag, tirsdag, torsdag og fredag), 1 time på "korte dage" (onsdag, lørdag og søndag). Platformarbejderne har kunnet regne med omkring 30 overarbejdstimer pr. tur – med variation alt efter ud eller hjem på kort eller lang dag, tidspunkt for helikopterafgang, op/nedmanding osv. – uanset om de arbejdede de pågældende timer, hvad de typisk ikke gjorde, men kunne komme til, fx ved "shut down". På årsbasis bliver dette overarbejde – i branchen omtalt som "paptimer" – til en betydelig del af årslønnen (for de bedst lønnede 60 – 70.000 kr.). Denne faste overarbejdsbetaling har været anvendt til rekruttering og nævnt ved ansættelsessamtaler (timelønnen er ..., men så er der faste overarbejdstillæg).

Der står ikke noget om denne særlige overarbejdsbetaling i den ellers ganske omfattende lokalaftale for offshorepersonale ansat i Semco – den indeholder om arbejdstid og overarbejdsbetaling blot en gentagelse af det foran nævnte fra IO med tilføjelse af, at normal arbejdstid var 07.00 – 19.00 eller 19.00 – 07.00, "andet kan dog forekomme efter aftale". I Semcos ansættelsesaftaler er det angivet, at der er overarbejdsbetaling efter gældende overenskomst. Semco er største mandskabsleverandør på Nordsøen og har Maersk, DONG og Hess som kunder. 400-450 medarbejdere udsendes til Nordsøens danske del, 150-200 arbejder for Maersk. Det er kunden, som bestiller de ansatte – der står medarbejdernavn på de mobiliseringer, som Semco får fra Maersk. Det er kunden, som bestemmer turnus, det mest almindelige er 2 uger ude, 3 uger hjemme. Det er kunden, som bestemmer transporttidspunkter og transporterer. Det er kunden, som bestemmer arbejdstid, og som bestiller, registrerer og betaler for overarbejdstimer, herunder bestemmer, om der skal være "lange" dage. Der er i Semcos ansættelsesaftaler og lokalaftale ikke indskrevet noget krav på fast betaling for overarbejde, der ikke udføres – Semco har ikke afgivet en skriftlig overarbejdsbetalingsgaranti, men betalt for de overarbejdstimer, som kunden attesterede. Ved sygdom får den ansatte kun de 12 timer.

Forholdet mellem Maersk og Semco baseres bl.a. på Maersks Håndbog, Administrative retningslinjer for bl.a. indlejet personale, hvori ordningen med 3 overtimer på lange dage og 1 time på korte dage har været beskrevet.

Den 4. december 2015 modtog Semco fra Maersk nye retningslinjer om overtid med baggrund i lav oliepris og stigende operationsomkostninger, hvori det bl.a. hedder:

"Her er vi nu!!

Udfordring med både lav oliepris og stigende operationsomkostninger nødvendiggør stor fokus på vore omkostninger, et vigtigt område er antallet af overtimer for indlejet personale. Overtimer er 50 pct. dyrere end normaltimer, og derfor ønskes en mere hensigtsmæssig fordeling mellem normaltimer og overtimer.

For nuværende er cirka 15 pct. af alle arbejdstimer for indlejet personale på vore installationer overtimer.

Fremtidige regler

Den generelle arbejdstid ændres til 12 normaltimer + 1 overtime dagligt for OCG-håndværkere og indlejet personale til produktion, vedligehold, dækket samt HLO og Medics. Den ene overtime som kompensation for nødvendig og værdiskabende forberedelse og overlevering mellem og for hhv. dag/nathold.

Overtid ud over ovenstående må kun ske i tilfælde af:

- A: Helt uopsætteligt arbejde, som nødvendiggør ekstra overtid, fx breakdown/processystem-integritet og da kun ifølge specifik aftale med platformledelsen.*
- B: Planlagte kritiske (tabsgivende) shut downs og PVI-opgaver, hvor afviklingen med overtid kan minimere tabet og da kun ifølge specifik aftale med platformledelsen.*
- C: Indlejet personale, som arbejder på en anden platform/satellit, end der hvor de bor, (shuttler med helikopter eller båd) kan fortsat have overtid (hhv. 12+1 og 12+3). Shuttletiden (helikopter eller båd) skal konteres på jobkort for shuttling.*

...

Noter og timing

- Overtid fjernes ikke, men reduceres. Tidligere op til 30 overtimer pr. offshoretur, fremover typisk 14 overtimer pr. offshoretur.*

...

- Ændringen vil gælde fra 1. februar 2016".*

..."

Samme dag skrev Semco følgende til medarbejderne:

"Vi har i dag modtaget nedenstående skrivelse fra Maersk Oil, omkring nedsættelse af antallet af offshore overtimer. Det betyder, at der fremover for OCG-håndværkere og indlejet personale til produktion, vedligehold, dækket samt HLO og Medics, kun bliver korte dage, dvs. 12 normaltimer + 1 overtime.

Vi er helt klar over, at dette tiltag vil betyde færre overtimer pr. offshoretur og dermed en nedgang i lønudbetalingen.

Ændringen vil gælde fra 1. februar 2016.

Vi beklager meget denne ændring, men vi er som virksomhed nødt til at følge den indgåede rammeaftale med Maersk Oil."

Den 29. december 2015 foretog Semco i brev til tillidsrepræsentanterne en såkaldt sikkerhedsopsigelse, hvis ordningen med overtidsbetaling for offshore skulle have karakter af en kutyme – "kutyme vedrørende fast betaling af ekstra overtimer" – til bortfald senest den 29. februar

2016, idet virksomheden bemærkede; "at betalingen for timer udover de reelt præsterede følger opdragsgivers betaling og ikke i sig selv er en kutyme".

Kutyme

Det følger af arbejdsretlig praksis, at en fast, klar og entydig praksis, som har været fulgt uden afvigelse i nævneværdigt omfang gennem længere tid, kan være udtryk for en retligt bindende kutyme.

I en meget lang årrække har platformmedarbejdere i Nordsøen været udsendt i perioder på 14 dage med en daglig arbejdstid alle ugens dage på 12 timer, og de har oveni betalingen herfor modtaget overarbejdsbetaling for 3 timer på "lange" dage og 1 time på "korte" dage, selv om de kun i særlige situationer har udført arbejde ud over de 12 timer. Medarbejderne har som følge heraf gennem alle årene modtaget et løntillæg i form af overarbejdsbetaling på op til 30 timer pr. tur – det konkrete antal "paptimer" for en tur har beroet på kendte, objektive arbejdstidsopgørelsesfaktorer, som må anses for en integreret del af praksis.

Der foreligger på denne baggrund en praksis, som kan være udtryk for en retligt bindende kutyme. Til kutyme bliver den, såfremt praksis efterhånden må anses for at være blevet fulgt som eller at have udviklet sig til at være retligt forpligtende. Den her foreliggende praksis har kontinuerligt været fulgt så længe og er af en sådan betydning for Semcos medarbejdere, at de naturligt har indrettet sig i tillid til, at der er tale om en ordning, som ikke kan bringes til ophør uden varsel, men en ordning, som er fulgt af Semco, fordi det er noget, som medarbejderne har ret til, og som Semco har pligt til. Medarbejderne har med føje kunnet opfatte Semcos udbetaling af overarbejdstimer tur for tur som udslag af en retlig forpligtelse, også selv om arbejdet offshore rekvireres af Maersk. Der foreligger derfor en bindende kutyme. Det følger heraf, at klager skal have medhold i påstand 1.

Det økonomiske krav

Den hidtidige praksis for overarbejdsbetaling for "paptimer" skulle have været fulgt i februar måned 2016, da den som anført foran under 5 tidligst kunne bringes til ophør med udgangen af februar måned 2016. Der gives derfor også klager medhold i påstand 2.

Ved opgørelse af den enkelte medarbejders tilgodehavende kan den af Semco foretagne beregning af manglende overarbejdstimer i sagens bilag C lægges til grund.

Thi bestemmes

Dansk Industri DI-Overenskomst I for Semco Maritime A/S skal anerkende, at den ændring vedrørende fast betaling af overtimer op til 30 timer pr. offshoreturnus, som indklagede foretog pr. 1. februar 2016, tidligst kunne gennemføres ved udgangen af februar måned 2016, jf. IOK § 8, stk. 2, litra a.

Semco Maritime skal til de af sagen omfattede medarbejdere betale lønmæssig kompensation for op til 30 overtimer i februar måned 2016. Ved opgørelsen lægges tallene for manglende overarbejdstimer i sagens bilag C til grund.

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

Børge Dahl

Opmandskendelse af 3. februar 2017 i faglig voldgiftssag FV2016.0118 afsagt af Jytte Scharling

CO-industri for Fagligt Fælles Forbund - 3F, Dansk El-Forbund og Dansk Metal mod DI for Ferrosan A/S

Indledning

Der er mellem parterne tvist om, hvorvidt en lokalaftale, hvorefter der ikke af Ferrosan A/S blev betalt pensionsbidrag af en række lønposter, bl.a. overtidbetaling, til timelønnede medarbejdere, fortsat er gældende efter, at virksomheden i 2005 indtrådte i DI, og det i 2010 blev aftalt, at der skulle indberettes og indbetales pension til Industriens Pension for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.

Klager har afgivet klageskrift af 2. november 2016 med bilagene 1-16. Indklagede afgav den 16. november 2016 svarskrift med bilagene A-J. Klager afgav replik den 23. november 2016 med bilagene 17-19, og indklagede afgav duplik den 28. november 2016 med bilag K.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. december 2016 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: konstitueret organisationssekretær i CO-industri, Henrik Jensen og forhandlingssekretær i 3F, Hans Daugaard.

Udpeget af de indklagede: fagleder Tina Lambert Andersen og underdirektør Michael Nordahl Heyde.

Som opmand er udpeget undertegnede, højesteretsdommer Jytte Scharling.

Procedør for klager: advokat Lidia Marie Chantal Bay.

Procedør for indklagede: advokat Lars Bruhn.

Der blev afgivet forklaring af A, B, Hans E. Larsen, Dennis Jensen, Lene Herløw og Pernille Albrechtsen.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

Påstande

Klager, CO-industri for Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-Forbund og Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at indklagede skal indberette fuldt pensionsbidrag efter Industriens Overenskomst fra den 1. januar 2011 for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Indklagede, DI Overenskomst I for Ferrosan A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag mv.

Den 8. maj 1990 blev der indgået en tiltrædelsesoverenskomst mellem CO-Metal og Ferrosan A/S om at følge overenskomsten mellem det daværende Jernets Arbejdsgiverforening og CO-metal. Denne overenskomst er senere videreført som Industriens Overenskomst. I tiltrædelsesaftalen er bl.a. anført:

"... der er enighed om, at indgåede og kommende lokal/husaftaler mellem virksomheden og klubberne, herunder ..., der måtte supplere eller fravige overenskomsten, ikke ændres ved denne overenskomstindgåelse."

Industriens Overenskomst indeholder i § 48 bestemmelser om nyoptagne medlemmer. Det hedder i § 48, stk. 5:

"Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til Industriens Pension.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO I. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Overenskomst § 8, stk. 8 pkt. 8.1, litra a-k.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I."

Overenskomsten indeholder i § 34 om pension følgende bestemmelse:

"Stk. 3 beregningsgrundlag

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndelev, der indgår i bidragsgrundlaget."

I forbindelse med en tvist om beregning af pensionsbidrag af visse løntillæg blev der den 14. oktober 2003 indgået forlig mellem de faglige klubber i Ferrosan og Ferrosan angående pensionsindbetalinger. Det hedder i forliget bl.a.:

"Endeligt forlig angående pensionssager.

Der betales som hidtil ikke pensionsbidrag af tillæg for overtidbetaling og tilkaldevagter.

Som forlig er det besluttet, at der for alle nuværende medarbejdere som arbejder på aften- eller nat hold i mere end 6 (seks) på hinanden følgende uger, skal indbetales pension for deres tillæg med forskudt arbejde/holddrift."

I 2005 skiftede Ferrosan pensionsselskab fra PFA til Topdanmark. I den forbindelse blev der den 10. juni 2005 indgået et protokollat mellem Ferrosan og Fællesklubben ved fællestillidsrepræsentant C. Det hedder heri bl.a.:

"Det aftales hermed at skifte pensions- og forsikringsselskab til Topdanmark, jf. særskilt aftale mellem Ferrosan A/S og Topdanmark.

Ferrosan A/S indbetaler pt. et beløb svarende til 7 pct. af den pensionsgivende løn, mens medarbejderne selv indbetaler 5 pct. af samme, medmindre en forhøjelse er særskilt aftalt."

I aftalen af 30. juni 2005 mellem Ferrosan og Topdanmark om etableringen af firmapensionen hedder det under overskriften Pensionsbidrag bl.a.:

"Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende gage. Ved den pensionsgivende gage forstås den faste løn, herunder løn under barsel, sygdom og ferie, men eksklusiv barselsdagpenge og sygedagpenge betalt af det offentlige og eksklusiv alle andre goder og tillæg, herunder bl.a. bonus, overtidsbetaling, mobiltelefon, almindelig telefon, firmabil, biltilskud, bestyrelshonorar, rejsegodtgørelse, betaling for tilkaldevagter og vej/varskotillæg. Alle medarbejdere, der arbejder mere end 6 uger i træk på et hold, der berettiger til skifteholdstillæg for indbetalt pension af sådanne skifteholdstillæg. Der betales ikke pension af feriegodtgørelse, som udbetales til Feriekonto i forbindelse med en medarbejders fratræden."

Ferrosan blev optaget som medlem af DI den 1. oktober 2005. Der blev i forbindelse hermed den 2. november 2005 afholdt tilpasningsforhandlinger med deltagelse af en række forbund. Af et maskinskrevet mødereferat af 2. november 2005, der ikke er påført underskrifter, fremgår bl.a.:

"Det blev konstateret, at Industriens Overenskomst og Industriens Funktionær Overenskomst var gældende for virksomheden.

Derudover er følgende lokalaftaler gældende, som videreføres uændret, og som kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 19:

Protokollater vedrørende skift af pensionselskab fra PFA til Topdanmark for alle ansatte i Ferrosan A/S.

Eksisterende pensionsordning for alle medarbejdere videreføres uændret. Nye medarbejdere omfattes ligeledes af ordningen, således at der ikke skal ske indberetning til Industriens Pension. Virksomheden følger som minimum de til enhver tid gældende pensionskrav i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Dokumentation for eksisterende pensionsordning blev udleveret."

Mødereferatet er oprindeligt håndskrevet og underskrevet af deltagerne. Ved brev af 30. november 2005 anmodede HK/Privat og Dansk Industri om at modtage et renskrevet eksemplar af mødereferatet fra tilpasningsforhandlingen, da det referat, man havde modtaget, var håndskrevet og meget svært at læse.

I det håndskrevne eksemplar må det næstsidst citerede afsnit efter opmandens opfattelse læses således, at der står "pensionssatser" og ikke som anført i den maskinskrevne udgave "pensionskrav".

Af et referat af et møde den 11. januar 2006 mellem DI og CO-industri med drøftelse af tilpasningsreferatet af 2. november 2005 fremgår bl.a.;

"Man enedes om følgende:

At CO-industri uden præjudice tiltræder tilpasningsreferatet af 2. november 2005. Det skal specielt bemærkes, at:

Den ved tilpasningen indgåede aftale, for så vidt angår spørgsmålet om videreførelse af firmapensionsordningen i Topdanmark, mellem en række forbund og Dansk Industri, anerkendes af CO-industri, uden præjudice i øvrigt.

Firmapensionsordningen betragtes samtidig som protokolleret via tilpasningsreferatet, idet CO-industri fremover forbeholder sig at kræve selvstændig protokollering af firmapensionsordninger efter hidtidig praksis.

Der er mellem parterne enighed om, at indeståelseserklæring for firmapensionsordningen skal fremsendes på almindelig vis."

CO-industri modtog den 17. oktober 2006 en indeståelseserklæring fra Topdanmark i henhold til § 48, stk. 5, i overenskomsten. Det fremgår af indeståelseserklæringen, at bidragene til pensionsordningen følger overenskomsten mellem DI og CO-industri, og at Topdanmark indestår for, at pensionsordningen opfylder den til enhver tid gældende overenskomst.

I 2010 ønskede Ferrosan at skifte pensionsselskab fra Topdanmark til Danica. I den anledning blev der den 24. november 2010 holdt et møde mellem DI og CO-industri. Mødet resulterede i, at virksomhedens pensionsordning overgik til Industriens Pension. Det hedder i mødereferatet bl.a.:

"Med virkning pr. 1.1.2011 indberetter og indbetaler virksomheden pensionsbidrag for nuværende medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst til Industriens Pension.

Såfremt medarbejderne i den forbindelse vælger at flytte deres depot til Industriens Pension, afholder den enkelte medarbejder eller Industriens Pension evt. omkostninger forbundne hermed. CO-i tog forbehold for omkostningsspørgsmålet og viderefører dette spørgsmål fagretligt. For fremtidige medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst sker ligeledes indberetning og indbetaling til Industriens Pension."

CO-industri indbragte to sager for Arbejdsretten om omkostningsspørgsmålet vedrørende virksomhederne Ferrosan og Ferrosan Medical Devices. Disse sager blev forliget på et møde mellem parterne den 14. november 2011. Det hedder i mødereferatet bl.a.:

"Virksomhederne har i efteråret 2010 opsagt firmapensionsordningen i Topdanmark Livsforsikring A/S og med virkning fra den 1. januar 2011 indberettes og indbetales pensionsbidraget til Industriens Pension for alle medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst... Der er enighed om følgende aftale...

1. Virksomheden indbetaler til IP det gebyr på 1625 kr., som Topdanmark har fratrasket pensionsdepotet for de medarbejdere under Industriens Overenskomst, som allerede har anmodet om overflytning af depot fra Topdanmark til IP".

Efter overgangen til Industriens Pension indberettede og indbetalte Ferrosan pension i overensstemmelse med hidtidig praksis, dvs. uden at tillæg for overtidbetaling og tilkaldevagter indgik i beregningsgrundlaget, og således at pensionssatsen i virksomhedens pensionsbidrag i perioder var højere end krævet efter overenskomsten. I henhold til overenskomsten er virksomhedernes bidrag fra den 1. juli 2009 8 pct. Ferrosans bidrag har i perioden fra 1. juli 2009 til 30. juni 2013 været 8 pct., fra den 1. juli 2013 til den 31. marts 2014 9 pct. og fra den 1. april 2014 10 pct. Ferrosans bidragssats er fastsat i forbindelse med lønforhandling 2013. Ved denne forhandling blev der indgået en fireårig aftale, hvorefter regulering på løn udgjorde fra juli 2013 2 pct., fra april 2014 2 pct., fra april 2015 3 pct. og fra april 2016 2,6 pct. Om pensionsbidrag var anført, at selskabets indbetaling til pension "stiger med 1 pct. i år 2013 (til 9 pct.) og med yderligere 2 pct. i 2014 (til 10 pct.)". I et oversigtsskema er anført: "Selskabet indbetaler 9 pct. af bruttolønnen til pension."

Ferrosan har fremlagt et eksempel på en ansættelseskontrakt, hvori bl.a. er anført:

"ved den pensionsgivende løn forstås den faste løn, herunder løn under barsel, sygdom og ferie, men eksklusiv barseldagpenge og sygedagpenge betalt af det offentlige og alle andre goder, tillæg og overarbejde".

Der er endvidere fremlagt eksempler på lønsedler, hvoraf det fremgår, at virksomhedens pensionsbidrag er opgjort til samme beløb uanset omfanget af overtidsbetaling.

I 2014 rejste CO-industri krav om, at der fra den 1. januar 2011 skulle betales pensionsbidrag af den skattepligtige lønindkomst, idet det blev gjort gældende, at det særlige beregningsgrundlag i henhold til den tidligere gældende pensionsordning var opsagt med referatet af mæglingsmødet den 24. november 2010. DI bestred, at skiftet af pensionsleverandør indebar, at der hermed var sket ændringer i beregningsgrundlaget. Fortolkningsspørgsmålet herom er herefter indbragt for nærværende voldgift.

Indklagede har fremlagt en opgørelse over indbetalingerne til pension for perioden 1. januar 2011 til 31. november 2016, hvorefter selskabet i perioden skulle have indbetalt 1.350.857 kr. mere, end hvis selskabet havde fulgt beregningsgrundlaget og satserne i Industriens Overenskomst. Klager har fremlagt en opgørelse for årene 2011 til 2014, hvorefter virksomheden har indbetalt 218.227 kr. for lidt i forhold til beregningsgrundlaget og satserne i Industriens Overenskomst. Begge opgørelser er bestridt af den anden part.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været tillidsrepræsentant for Dansk Metal på Ferrosan fra 2002, og indtil han fratrådte den 30. november 2016.

Ved tilpasningsforhandlingerne i 2005 blev forliget fra 2003 ikke nævnt.

Mødet den 24. november 2010 kom i stand på hans foranledning, fordi virksomheden ønskede at skifte pensionsleverandør til Danica. De timelønnede havde et ønske om, at skulle der ske skifte af leverandør, skulle dette være til Industriens Pension. Virksomheden var ikke glad for, at medarbejderne ville til Industriens Pension. Virksomheden ønskede ikke at afholde udgifterne til overflytning. Det blev i øvrigt ikke nævnt, at flytningen skulle være udgiftsneutral for virksomheden. Han husker ikke, om beregningsgrundlaget blev drøftet.

Ved lønforhandlingerne i 2013 var han fra samarbejdsudvalget bekendt med, at Ferrosan ville blive afviklet i 2016. Lønforhandlingerne blev præget heraf, idet begge parter var interesseret i en fireårig aftale. De timelønnede medarbejdere ville gerne stige i pension på linje med funktionærene, der havde en pensionssats på 10 pct. De forhandlede inden for en samlet ramme for løn og pension på 3 pct. i de første 3 år og 2,6 pct. det sidste år. Pensionsberegningsgrundlaget blev ikke drøftet. Han gik ud fra, at pensionen fulgte overenskomstens beregningsgrundlag. Han blev omkring februar 2014 opmærksom på, at beregningsgrundlaget ikke fulgte overenskomsten, da han kom til at sammenligne flere af sine lønsedler. Han kontaktede sin faglige sekretær, der oplyste, at pensionsbidraget skulle beregnes af A-indkomsten. Han kontaktede herefter virksomhedens HR-chef. Hun virkede overrasket og ville undersøge det nærmere. Hun nævnte intet om, at der var en særlig aftale om beregningsgrundlaget. Forholdet blev herefter drøftet på en række SU-møder. Heller ikke her blev det nævnt, at der var en gammel aftale. Første gang, han hørte herom, var på mæglingsmødet.

Han har som tillidsrepræsentant fået tilsendt ansættelseskontrakter for nyansatte. Det skete lidt tilfældigt, men han har nok fået 60-70 pct. af kontrakterne. Han har kontrolleret ansættelsestidspunkter og arbejdstidens længde, men har ikke hæftet sig ved de angivne pensionsvilkår.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat hos Ferrosan fra 1996 til den 30. november 2016. Han blev i 2007 valgt som tillidsrepræsentant for 3F og har været fællestillidsrepræsentant fra 2009 til 30. november 2016. Ansættelseskontrakterne blev udarbejdet af virksomheden. Han har modtaget dem, når han har bedt om det. Han har typisk kontrolleret løn, og om der var tale om dag- eller aftenhold. Vedrørende pensionen bemærkede han, at der plejede at stå virksomhedens og medarbejderens bidragsprocenter. Han deltog ikke i drøftelserne i 2005. Han deltog i 2010. Pensionsgrundlaget blev ikke drøftet i forbindelse med overgangen til Industriens Pension. Ved lønforhandlingerne i 2013 forhandlede medarbejderne sig til en samlet ramme. Det var medarbejdernes valg, hvorledes fordelingen skulle være mellem løn og pension. Han har ikke checket sin egen lønseddel. Han blev bekendt med problemet om fejl i pensionsbidraget kort før et SU-møde den 28. februar 2014. Virksomheden virkede nervøs for konsekvenserne. Virksomheden oplyste, at et nyt lønsystem i 2010 ikke var blevet sat rigtigt op i hvert fald i forhold til pension af fritvalgs-kontoen. Der var herefter flere SU-møder, hvor sagen blev drøftet. Først den 24. marts 2014 fik de en forklaring fra Lene Herløw om 2003-aftalen.

Hans Larsen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F. Han er bekendt med tiltrædelsesaftalen af 8. maj 1990 mellem Ferrosan og CO-Metal. Han kendte ikke før denne sag til forliget af 14. oktober 2003 om pensionsindbetalinger. Det er på medarbejdersidens vegne underskrevet af daværende tillidsrepræsentant D. 2003-forliget blev ikke nævnt i forbindelse med tilpasningsforhandlingerne i 2005.

Dennis Jensen har forklaret bl.a., at han siden maj 2005 har været faglig sekretær i CO-industri. Han har pensionsområdet som sit speciale. Han deltog ikke i tilpasningsforhandlingerne i 2005. Han deltog i mødet den 24. november 2010. Under mødet foreslog medarbejdersiden, at der skulle udarbejdes sammenligninger mellem Industriens Pensions vilkår og andre pensionsselskaber. Virksomhedsrepræsentanterne virkede fornærmede under forløbet og tilkendegav, at hvis det var sådan, det skulle være, så skiftede man til Industriens Pension. Han forstår aftalen den 24. november 2010 således, at man fremover fulgte Industriens Overenskomst med Industriens Pension som pensionsselskab. Beregningsgrundlaget blev ikke drøftet særskilt. Virksomheden tilkendegav ikke, at skiftet skulle være udgiftsneutralt, og det forekom ham ikke, at virksomheden handlede ud fra en sådan opfattelse. Han blev først i maj 2014 bekendt med, at virksomheden ikke fulgte Industriens Overenskomsts beregningsgrundlag.

Ferrosan var tidligere i forbindelse med et ejerskifte blevet splittet op i to selskaber; Ferrosan og Ferrosan Medical Devices. Der har været en tilsvarende tvist med Medical Devices. Denne er blevet løst lokalt ved, at virksomheden har efterbetalt i overensstemmelse med Industriens Pensions beregningsgrundlag. Denne virksomhed har ca. 35 medarbejdere. Sagen vedrørende Ferrosan omfatter ca. 100 medarbejdere. CO-industri har ved Arbejdsretten rejst et efterbetalingskrav for perioden 2011 til 2014.

Lene Herløw har forklaret bl.a., at hun i dag er HR-Manager i Ferrosan. Han har været ansat i virksomheden siden 1. januar 2003. Hun deltog ikke i mødet den 14. oktober 2003 vedrørende forliget om pensionsindbetalinger. Alle medarbejdere blev omfattet af pensionsaftalen

med Topdanmark, der blev indgået i 2005. Virksomheden ville gerne behandle de timelønnede og funktionærerne nogenlunde ens. Ved aftalen med Topdanmark blev forliget fra 2003 videreført og skrevet ind i aftalen med Topdanmark. Det er hendes klare opfattelse, at aftalen med Topdanmark var bedre end Industriens Pension både på forsikringssiden og vedrørende bidragsprocenten. Virksomheden fulgte som minimum bidragssatsen i henhold til Industriens Overenskomst. Det er hendes klare overbevisning, at det ved tilpasningsforhandlingerne i 2005 var vigtigt for medarbejderne, at forsikringsaftalen med Topdanmark blev videreført. På mødet den 2. november 2005 blev der kun drøftet procentsats. Beregningsgrundlaget blev ikke diskuteret.

Den aftale, der blev forhandlet med Danica i 2010, var bedre end Topdanmark-aftalen både for virksomheden og for medarbejderne. Skiftet til Danica ville være omkostningsfrit for medarbejderne, idet Danica ville afholde omkostningerne ved skiftet.

Drøftelserne på mødet den 24. november 2010 blev højtrøstede. Virksomheden blev overrasket over, at medarbejderne ønskede at skifte til Industriens Pension. Der blev ikke talt om, at der skulle betales mere i pension. Beregningsgrundlaget blev heller ikke drøftet.

Hun deltog i lønforhandlingerne i 2013. Virksomheden forholdt sig til lønstigningen inklusiv alle omkostninger, "krone- og ørestigningen".

Indbetalinger til fritvalgslønkonto er fra starten indgået i beregningsgrundlaget for pensionsindbetalingerne. De faldt imidlertid ud fra 1. januar 2009 i forbindelse med indførelsen af et nyt lønberegningssystem. Da virksomheden blev opmærksom herpå, blev systemet rettet og det manglende pensionsbeløb efterbetalt.

Pernille Albrechtsen har forklaret bl.a., at hun var ansat i HR-afdelingen i Ferrosan indtil 2013. Hun deltog i forbindelse med tilpasningsforhandlingerne i 2005. Hun har skrevet mødereferatet og kan bekræfte, at der i det underskrevne, håndskrevne referat står "pensionssatser" og ikke "pensionskrav" som anført i den maskinskrevne tekst. I forbindelse med tilpasningsforhandlingerne ønskede medarbejderne at fortsætte med pensionsordningen i Topdanmark. Den havde mere favorable vilkår end dem, der fulgte af overenskomsten. Der var gode forsikringsdækninger, og de timelønnede blev stillet som funktionærerne. Selve pensionsaftalen med Topdanmark blev udleveret på mødet den 2. november 2005.

I forbindelse med overvejelserne om skifte af pensionsleverandør til Danica var det fortsat virksomhedens og medarbejdernes ønske, at timelønnede og funktionærer blev behandlet ens. Diskussionerne endte imidlertid med, at medarbejderne ønskede at flytte til Industriens Pension. Beregningsgrundlaget blev ikke drøftet. Det var den eksisterende ordning, der blev diskuteret.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand anført navnlig, at pensionsindbetalingerne efter overgangen til Industriens Pension den 1. januar 2011 skal ske i overensstemmelse med Industriens Overenskomst, således at beregningsgrundlaget for pensionsindberetningen er den A-skattepligtige lønindkomst.

Industriens Overenskomst og tiltrædelsesaftalen af 8. maj 1990 udgjorde en samlet overenskomst. Forligsaftalen af 14. oktober 2003 angående pensionsindbetalinger har status af en lokalaftale, der som udgangspunkt er i strid med Industriens Overenskomst, idet den stedlige tillidsrepræsentant ikke havde kompetence til at fravige den gældende overenskomst om pensionsberegningsgrundlaget.

Ved tilpasningsforhandlingerne i 2005 i forbindelse med Ferrosans optagelse i DI blev den særlige aftale om lokalaftaler i tiltrædelsesaftalen af 8. maj 1990 ikke videreført. Tiltrædelsesaftalen er således ikke nævnt blandt de lokalaftaler, der er opregnet i mødereferatet af 2. november 2005 vedrørende tilpasningsforhandlingerne. Forligsaftalen af 14. oktober 2003 er heller ikke selvstændigt videreført. Dette indebærer, at parternes overenskomstgrundlag herefter bestod af Industriens Overenskomst og de aftaler, der følger af tilpasningsreferatet af 2. november 2005. Forligsaftalen af 14. oktober 2003 er herefter bortfaldet ved tilpasningen, således at det fremover er beregningsgrundlaget i henhold til overenskomsten, der er gældende. Dette støttes af, at det i tilpasningsaftalen var anført, at "virksomheden i fremtiden følger som minimum de til enhver tid gældende pensionskrav i Industriens Overenskomst". Dette må forstås således, at firmapensionsordningen som minimum skulle følge de gældende bidragssatser og pensionsbidrag i overenskomsten.

Subsidiært må forligsaftalen af 14. oktober 2003 i hvert fald undergives en restriktiv fortolkning, således at den kun har et snævert anvendelsesområde, da den indebærer en fravigende ordning, der er ufordelagtig for lønmodtagerne.

Klagers forståelse af beregningsgrundlaget må i hvert fald anses for fastslået ved aftalen af 24. november 2010. På mødet den 24. november 2010, der var foranlediget af Ferrosans ønske om at skifte pensionsleverandør, tilkendegav de timelønnede medarbejdere ønsket om at overgå til Industriens Pension. Der var for medarbejderne to mulige løsninger: enten at fortsætte i Topdanmark eller at overgå til den overenskomstmæssige ordning i Industriens Pension. Det er en naturlig forståelse, at overgangen til Industriens Pension skete på de almindelige betingelser i overensstemmelse med overenskomsten. Intet tyder på, at et overenskomststridigt beregningsgrundlag skulle videreføres. Dette ville være helt uden fortilfælde, og indklagede bærer bevisbyrden herfor. En fravigelse fra den overenskomstmæssige ordning kræver en klar vedtagelse – således som det tidligere udtrykkeligt havde været tilfældet – og en sådan foreligger ikke. Det gøres gældende, at parterne ved overgangen til Industriens Pension havde en fælles forståelse om, at dette skete på de overenskomstmæssige vilkår, herunder det overenskomstmæssige beregningsgrundlag. Dette støttes af, at det i mødereferat af 14. november 2011 vedrørende omkostningerne ved overflytning til Industriens Pension er anført, at virksomheden i efteråret 2010 opsagde firmapensionsordningen i Topdanmark. Det støttes endvidere af, at indklagede ved de senere lønforhandlinger i 2013 i lønaftalen udtrykkelig anførte, at reguleringen af pensionen skete med en procentsats af bruttolønnen. En eventuel vildfarelse hos indklagede var ikke medarbejderne bekendt. Det var klagers opfattelse, at også

virksomheden gik ud fra, at beregningsgrundlaget var som i Industriens Overenskomst. Det var da også først i slutningen af marts 2014, at virksomheden henholdt sig til 2003-forliget.

Det bestrides, at der er udvist passivitet fra medarbejdernes side. Medarbejderne var ikke bekendt med, at virksomheden anvendte et forkert beregningsgrundlag. Det er ikke tillidsrepræsentanternes opgave at kontrollere ansættelsesaftalerne, og tillidsrepræsentanterne havde ingen særlig grund til at undersøge lønsedlerne nærmere. Tillidsrepræsentanterne har endvidere ikke adgang til at fravige overenskomstens pensionsordning, jf. overenskomstens § 34, stk. 3, jf. § 8, stk. 7.

Der er ikke grundlag for modregning som anført af indklagede. Det er fortolkningsspørgsmålet om beregningsgrundlaget, der er indbragt for voldgift, og det ligger uden for voldgiftens rammer at tage stilling til udmålingen af klagers betalingskrav. Dette henhører under sagen for Arbejdsretten.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden anført navnlig, at beregningsgrundlaget for pensionsindbetalingerne er fastsat i parternes forligsaftale af 14. oktober 2003. Denne aftale er bindende for parterne uanset overenskomstens bestemmelser, og den har været gældende uændret både efter tilpasningsaftalen af 2. november 2005 og efter aftalen af 24. november 2010 om overgangen til Industriens Pension.

Det fremgår udtrykkeligt af tiltrædelsesaftalen af 8. maj 1990, at der var enighed om, at såvel indgåede som kommende lokal/husaftaler mellem virksomheden og klubberne ikke ændres ved overenskomstens indgåelse. Forligsaftalen af 14. oktober 2003 om pensionsindbetalinger, der fastlægger beregningsgrundlaget, er derfor gyldigt indgået i overensstemmelse med tiltrædelsesaftalen, og den er ikke overenskomststridig.

Beregningsgrundlaget blev videreført uændret ved indgåelsen i 2005 af pensionsaftalen med Topdanmark, hvor beregningsgrundlaget blev indskrevet i pensionsaftalen med Topdanmark. Denne pensionsaftale var gældende ved virksomhedens indmeldelse i DI og blev videreført ved tilpasningsforhandlingerne. Det fremgår således af referatet, at protokollatet vedrørende skift af pensionsselskab fra PFA til Topdanmark for alle ansatte i Ferrosan videreføres uændret som lokal-aftale. Det fremgår endvidere af det håndskrevne referat, der må forstås som forklaret af Pernille Albrechtsen, at den eksisterende pensionsordning for alle medarbejdere videreføres uændret, samt at virksomheden som minimum følger de til enhver tid gældende pensionssatser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Pensionssatser må naturligt forstås som bidragsprocenten og ikke som en henvisning til beregningsgrundlaget. Virksomheden fortsatte da også med at indbetale pension i henhold til det aftalte beregningsgrundlag.

Ved aftalen af 24. november 2010 om skift til Industriens Pension blev der alene indgået aftale om skift af pensionsleverandør. Beregningsgrundlaget blev ikke forhandlet. Klager har

bevisbyrden for, at den gældende aftale om beregningsgrundlaget blev ændret, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Virksomheden fortsatte således med at beregne pension på det hidtidigt aftalte beregningsgrundlag, og medarbejderne fremsatte ikke indsigelse herimod før i 2014, selv om beregningsgrundlaget udtrykkeligt fremgik af de ansættelseskontrakter, der blev fremsendt til tillidsrepræsentanterne, ligesom det tydeligt fremgik af lønsedlerne, at der ikke blev beregnet pension af overtidbetaling. Bemærkningen i lønaftalen om, at pensionsbidrag betales af bruttolønnen sigter ikke til beregningsgrundlaget, men alene til, at det var lønnen før skattetræk.

Medarbejderne har været bekendt med, at virksomheden betalte pension i overensstemmelse med den oprindelige aftale. Virksomheden har med rette indrettet sig herpå, og medarbejderne har udvist en sådan passivitet, at et eventuelt krav er fortabt ved passivitet.

Hertil kommer, at virksomheden siden skiftet til Industriens Pension har indbetalt pension med en højere eller mindst samme bidragssats som krævet efter Industriens Overenskomst, senest er der ved lønforhandlingerne i 2013 aftalt højere satser end de gældende efter overenskomsten. Det fremgår således af virksomhedens beregninger, at der i perioden fra 2011 til 2016 er betalt ca. 1,3 mio. kr. mere til pension end efter Industriens Overenskomsts grundlag og satser. Hvis klager får medhold i, at pensionsgrundlaget skal øges, må der med rette kunne modregnes i virksomhedens yderligere pensionsindbetaling, der overstiger kravet i henhold til Industriens Overenskomst.

Opmandens begrundelse og resultat

Ved tiltrædelsesaftalen af 8. maj 1990 blev det aftalt, at såvel allerede indgåede som kommende lokal/husaftaler mellem virksomheden og klubberne, der måtte supplere eller fravige overenskomsten, ikke ændredes ved overenskomstens indgåelse.

Ved forligsaftale af 14. oktober 2003 mellem de faglige klubber og Ferrosan A/S om pensionsindbetalinger blev der indgået forlig, hvorefter der som hidtil ikke skulle betales pensionsbidrag af tillæg for overtidbetaling og tilkaldevagter, mens der fremover skulle indbetales pensionsbidrag af holddriftstillæg for alle medarbejdere, der arbejder mere end seks uger på skiftehold eller hold med holddriftstillæg. Forliget må anses som indgået som en gyldig og overenskomstmæssig aftale i henhold til tiltrædelsesaftalen.

Ved protokollat af 10. juni 2005 mellem Ferrosan og Fællesklubben blev det aftalt at skifte pensions- og forsikringsselskab til Topdanmark. Protokollatet henviser til særskilt aftale mellem Ferrosan og Topdanmark. I denne aftale er det under overskriften pensionsbidrag anført, hvorledes den pensionsgivende gage skal forstås. Angivelsen er i overensstemmelse med indholdet af forliget i 2003 om pensionsindbetalinger. Det lægges herefter til grund, at det hidtidige beregningsgrundlag fortsat var gældende.

Ved tilpasningsforhandlingerne den 2. november 2005 i forbindelse med Ferrosans indtræden i DI, er det anført, at en række lokalaftaler videreføres uændret, heriblandt protokollater vedrørende skift af pensionselskab fra PFA til Topdanmark. Det fremgår endvidere, at eksisterende pensionsordning for alle medarbejdere videreføres uændret, og at nye medlemmer tillige omfattes af ordningen, således at der ikke sker indberetning til Industriens Pension, og at

dokumentation for eksisterende pensionsordning blev udleveret. Opmanden lægger efter det underskrevne, håndskrevne referat til grund, at det i referatet endvidere er anført, at virksomheden som minimum følger de til enhver tid gældende pensionssatser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at beregningsgrundlaget ikke blev drøftet under tilpasningsforhandlingerne.

På den anførte baggrund lægges det til grund, at det hidtidige pensionsberegningsgrundlag blev videreført. CO-industri tiltrådte den 11. januar 2006 uden præjudice tilpasningsreferatet af 2. november 2005, herunder den indgåede aftale om videreførelse af firmapensionsordningen i Topdanmark. Det kan under de foreliggende omstændigheder ikke føre til en anden vurdering af pensionsaftalen, at Topdanmark i indeståelseserklæringen af 14. oktober 2006 indestod for, at pensionsordningen opfylder den til enhver tid gældende overenskomst.

Spørgsmålet er herefter, om aftalen om beregningen af pensionsgrundlaget er ændret ved aftalen af 24. november 2010 om skiftet af pensionsleverandør til Industriens Pension for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden lægger efter de afgivne forklaringer til grund, at spørgsmålet om beregningsgrundlaget ikke blev drøftet under forhandlingerne. En ændring af beregningsgrundlaget fra det hidtil gældende til beregningsgrundlaget i henhold til Industriens Overenskomst ville have betydet en forøgelse af virksomhedens pensionsindbetalinger. Virksomheden fortsatte imidlertid med at indberette efter det hidtidige beregningsgrundlag, og dette fremgik af nye ansættelseskontrakter, som tillidsrepræsentanterne havde adgang til, ligesom det af lønsedlerne kunne udledes, at der ikke blev beregnet pensionsbidrag af bl.a. overtidsbetaling. På denne baggrund finder opmanden, at det ikke kan anses for godtgjort, at skiftet af pensionsleverandør til Industriens Pension tillige har medført en ændring af beregningsgrundlaget i forhold til den gældende lokalaftale.

Opmanden tager herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Thi bestemmes

Ferrosan A/S frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Jytte Scharling

Tilkendegivelse af 1. marts 2017 i faglig voldgiftssag FV2016.0196 afsagt af Lene Pagter Kristensen

Dansk Metal mod Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark

Indledning

Parternes overenskomst for håndværkere giver ikke ret til pensionsbidrag fra ansættelsens start for voksnelever, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Twisten i sagen angår, om det følger af reglerne i parternes overenskomst for håndværkere, at der skal betales pensionsbidrag for voksnelever over 25 år fra ansættelsens start, såfremt sådanne har været omfattet af en arbejdsmarkedspension forud for ansættelsen som voksnelev.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig sekretær Niels Jeppesen og advokat Christian Bentz, begge udpeget af klager, chefrådgiver Ulla Fehrenkamp og chefrådgiver Jan Bülow, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 1. marts 2017, hvor Dansk Metal var repræsenteret ved advokat Peter Nisbeth og Regionernes Lønnings- og Takstnævn ved advokat Morten Ulrich.

Dansk Metal nedlagde påstand om, at Region Syddanmark skal anerkende, at der skal indbetales pensionsbidrag fra ansættelsens start for voksne elever over 25 år, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Syddanmark nedlagde påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den baggrund, som der er redegjort for i det følgende, fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

Overenskomstgrundlaget mv.

Parternes 2002-overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for håndværkere indeholdt i § 8, stk. 1, en særlig bestemmelse om "minipension" for ansatte, der var fyldt 21 år, og som "mindst [havde] 1 års sammenlagt (amts) kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999". Det var i bestemmelsen samtidig aftalt, at denne karenperiode skulle bortfalde med virkning fra den 1. april 2003 for ansatte, som forud for ansættelsen havde været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

2002-overenskomsten indeholdt derudover i § 9 en pensionsbestemmelse for ansatte, der var fyldt 25 år, og som havde mindst 3 års (amts) kommunal beskæftigelse, samt i § 38 en bestemmelse om, at elever ikke var omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og at elevtiden ikke medregnedes i karenperioden.

Ved overenskomstfornyelsen i 2005 fremkom de kommunale arbejdsgivere med en række fælles krav, herunder bl.a. følgende:

"Der anvendes midler til pensionsforbedringer, primært udbygning af minipensionsordningen samt bortfald/nedsættelse af karenbestemmelser for optagelse i pensionsordning. ..."

I det endelige forlig om fornyelsen af håndværkeroverenskomsten, som blev indgået i februar 2005, hedder det bl.a.:

"2. PENSION

a) Minipension

Minipensionen ophæves. Ansatte, som opfylder karenbetingelserne i punkt b) vil umiddelbart blive omfattet af den fuldt udbyggede pension.

b) Pension

Karensbetingelserne for den fuldt udbyggede ordning på 15,40 pct. bliver 21 år og 1 års beskæftigelsesanciennitet.

c) Voksenelever

For voksnelever over 25 år aflønnet på trin 9/11, jf. overenskomstens § 32, stk. 2, indføres en tilsvarende pensionsordning med karens på 1 år.

d) Øvrige elever

Øvrige elever omfattes af den fuldt udbyggede pensionsordning, når de i elevtiden fylder 25 år og minimum har 1 års beskæftigelsesanciennitet som elev i kommunen.

e) Ansættelse efter elevtiden

Elever som efter endt elevtid fortsætter ansættelsen hos den samme kommune, omfattes af den fuldt udbyggede pensionsordning.

..."

Resultatet af organisationsforhandlingerne blev efterfølgende forelagt for Kommunernes Lønningsnævn til godkendelse. I forelæggelsen var om "Eventuelle pensionsforhøjelser eller ændringer i pensionsordninger" anført følgende:

"Pensionsprocenten forhøjes fra 15,40 pct. til 15,50 pct.

Minipensionsordningen forhøjes fra 7,69 pct. til 15,50 pct. og udgår, hvorefter der kun er én pensionsordning.

Karensbestemmelsen for indtrædelse i pensionsordningen bliver fra det 21. år og 1 års beskæftigelsesanciennitet.

Voksenelever over 25 år på løntrin 9/11 indtræder i pensionsordningen efter 1 års beskæftigelsesanciennitet.

Øvrige elever indtræder i pensionsordningen efter det fyldte 25 år i elevtiden efter 1 års beskæftigelsesanciennitet.

Elever som efter endt elevtid fortsætter ansættelsen hos samme arbejdsgiver omfattes af pensionsordningen."

Efter forligets indskrivelse indeholdt 2005-overenskomsten bl.a. sålydende bestemmelser vedrørende pension:

"§ 8. PENSION 7,69 pct./15,50 pct.

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S (KP) for ansatte, som

1) er fyldt 21 år, og 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts) kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

Dokumentationspligten for forudgående (amts) kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Med virkning fra den 01-04-2003 bortfalder karensperioden for at være omfattet af ordningen for ansatte, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Stk. 5. Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 pct. (med virkning fra den 01-04-2006 15,50 pct.) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 7. Amtet indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 8. De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 9. PENSION 15,40 pct.

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S for ansatte, som 1) er fyldt 25 år, 2) har mindst 3 års (amts) kommunal beskæftigelse.

stk. 7. Med virkning fra 01-04-2006 bortfalder pensionsordningen i § 9, og derefter følges pensionsordningen i § 8.

KAPITEL 4. ELEVER

§ 38 PENSION

Stk. 1. Elever er ikke omfattet af pensionsbestemmelserne i §§ 8 og 9, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil, jf. dog § 8, stk. 4.

Stk. 2. Med virkning fra 01-04-2006 opretter kommunen pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring for:

1. elever som:

a. på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 01-04-1999.

2. elever, som:

a. er fyldt 21 år, og b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående elevtid i amtet.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,50 pct. af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 2. § 8, stk. 7-8 finder tilsvarende anvendelse."

I 2015-overenskomsten findes bestemmelserne om pension til ansatte i § 9, mens bestemmelserne om pension til elever, herunder vokselever, fremgår af § 39. Bestemmelserne er bl.a. sålydende:

"§ 9. PENSION

Stk. 1. Der indbetales pensionsbidrag til Sampension for ansatte, som

1) er fyldt 21 år, og 2) har mindst 9 måneders (med virkning fra 1. april 2016: 6 måneders) sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra ansættelsestidspunktet.

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts) kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Karenperioden bortfalder for at være omfattet af ordningen for ansatte, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

§ 39. PENSION

Stk. 1. Elever er ikke omfattet af pensionsbestemmelserne i § 9 og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil.

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag til Sampension for:

1) elever som:

a. på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående regional eller (amts) kommunal beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

2) elever som:

a. er fyldt 21 år, og b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående elevtid i regionen."

Parternes argumentation

Dansk Metal har anført navnlig, at overenskomstens bestemmelser om pension til voksnelever må fortolkes i lyset af, hvad der var parternes hensigt, da de indgik forliget om overenskomstfornyelsen i 2005. Det blev i forliget fra februar 2005 beskrevet, at ansatte, som opfyldte karensbetingelsen i punkt b), umiddelbart blev omfattet af den fuldt udbyggede pension, og at voksnelever skulle have en tilsvarende pensionsordning med karens på 1 år. Denne karens på 1 år bortfaldt efter den dagældende overenskomsts § 8, stk. 1, sidste afsnit, for ansatte, som forud for ansættelsen havde været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning. § 8, stk. 1, sidste afsnit, var oprindeligt alene gældende for "minipensionsordningen", men blev ved forligets indskrivelse videreført for alle ansatte, jf. i dag overenskomstens § 9, stk. 1, sidste afsnit. Det er vel rigtigt, at der ikke i forligsteksten stod noget om betydningen af, at en ansat kommer med en arbejdsmarkedspension, men at det får den betydning, at karensperioden bortfalder, er i god overensstemmelse med parternes intentioner og det fra arbejdsgiverside udtrykte ønske om at begrænse overenskomstens bestemmelser om karens mest muligt. Da intentionen ved forligsindgåelsen i 2005 var at indføre en tilsvarende pensionsordning for voksnelever som for andre ansatte, må resultatet derfor være, at karensperioden også må bortfalde for voksnelever, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, selv om dette ikke udtrykkeligt fremgår af overenskomstteksten. Der er da heller ingen reale grunde, som taler for, at voksnelever skal stilles anderledes end andre ansatte på dette punkt. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har anført navnlig, at overenskomstens § 39 indeholder en udtømmende og klar beskrivelse af pensionsordningen for elever. Det fremgår udtrykkeligt af bestemmelsen, at elever ikke er omfattet af pensionsbestemmelserne i § 9 og dermed heller ikke af § 9, stk. 1, sidste afsnit. Det er samtidig i bestemmelsen nøje reguleret, hvad der gælder vedrørende karenstid for elever. Elever var indtil 2005 slet ikke berettiget til pension. Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 aftalte parterne, som det udtrykkeligt er anført i forhandlingsprotokollen, dels at ophæve minipensionsordningen, dels at ændre karensbetingelserne for den fuldt udbyggede ordning til "21 år og 1 års beskæftigelsesanciennitet". I tilknytning hertil aftaltes for voksnelever at indføre en tilsvarende pensionsordning med karens på et år. Der er intet grundlag for at antage, at bestemmelsen skal suppleres med en bestemmelse svarende til den tidligere bestemmelse om bortfald af karensperioden for minipension for ansatte, som forud for ansættelsen havde været omfattet af en arbejdsmarkedspension. Som det fremgår af forelæggelsen for Kommunernes Lønningsnævn af resultatet af organisationsforhandlingerne, så gik de aftalte ændringer på pensionsområdet ud på, at minipensionen udgik, at karensbetingelserne for indtrædelse i pensionsordningen blev fra "21. år og 1 års beskæftigelsesanciennitet", og at der for voksnelever over 25 år på løntrin

9/11 indførtes en tilsvarende pensionsordning med karen på 1 år. Bestemmelserne i § 38 i 2005-overenskomsten – som er videreført i § 39 i 2015-overenskomsten – er udformet i nøje overensstemmelse med ordlyden af forhandlingsprotokollatet fra 2005 og forelæggelsen for Kommunernes Lønningsnævn. Bestemmelsernes ordlyd er endvidere fuldstændig klar og er blevet videreført ved adskillige overenskomstfornyelser, uden at der har været indsigelser herimod fra lønmodtagerside. Det beror formentlig på en fejl ved redigeringsprocessen i 2005, at bestemmelsen gældende for minipensionsordningen om bortfald af karenperioden for ansatte, som forud for ansættelsen havde været omfattet af en arbejdsmarkedspension, ikke bortfaldt samtidig med, at minipensionsordningen blev bragt til ophør, men i stedet fortsatte for alle ansatte, uanset at dette ikke fremgik af forhandlingsprotokollatet. At andre herved har fået en bedre retsstilling end forudsat ved forliget, kan imidlertid ikke begrunde, at voksneleverne har krav på at få en gunstigere retsstilling end den, som blev aftalt ved forliget, og som er blevet korrekt indskrevet i overenskomsten.

Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår udtrykkeligt af § 39, stk. 1, i parternes overenskomst, at elever ikke er omfattet af pensionsbestemmelserne i § 9.

Pensionsordningen for elever er i stedet reguleret særskilt i § 39, og der er i § 39, stk. 3, fastsat detaljerede karenbetingelser for elevers indtræden i pensionsordningen. Bestemmelsens ordlyd er klar og giver ikke i sig selv mulighed for at indfortolke den forståelse, som Dansk Metal har gjort gældende.

Pensionsbestemmelsen for voksnelever er samtidig i god overensstemmelse med indholdet af forhandlingsprotokollatet fra februar 2005 – hvori der intet er nævnt om betydningen af en bestående arbejdsmarkedspension – og bestemmelsen er siden 2005 blevet videreført ved adskillige overenskomstfornyelser uden, at dette har givet anledning til indsigelser fra lønmodtagerside, ligesom der ingen oplysninger foreligger om, at § 39, stk. 3, skulle have været praktiseret på anden måde end svarende til sin ordlyd.

Der kan på den anførte baggrund ikke gives Dansk Metal medhold i påstanden om, at det følger af overenskomsten, at der skal indbetales pensionsbidrag fra ansættelsens start for voksnelever, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, og indklagedes påstand om frifindelse skal derfor tages til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

Lene Pagter Kristensen

Tilkendegivelse af 22. juni 2017 i faglig voldgiftssag FV2016.0193 afsagt af Lene Pagter Kristensen

CO-industri for 3F Industrigruppen og Dansk Metal mod DI for Martin Professional ApS

Indledning

Der er under denne sag tvist om fortolkningen af § 4, stk. 5, i Industriens Overenskomst, som er sålydende:

"Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser."

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af fung. organisationssekretær Henrik Jensen og forhandlingssekretær Hans Daugaard, begge udpeget af klager, underdirektør Niels Grøn Seirup og advokat, seniorchefkonsulent Lars Bruhn, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 22. juni 2017, hvor CO-industri var repræsenteret ved advokat Jesper Kragh-Stetting og DI ved advokat Peer Laier. CO-industri nedlagde påstand om, at indklagede, Martin Professional ApS, skal anerkende, at § 4, stk. 5, i overenskomsten ved forlængelser af ansættelser skal forstås sådan, at orienteringen af tillidsrepræsentanten skal ske før forlængelsen, samt at orienteringen skal indeholde navnene på de medarbejdere, hvis ansættelser påtænkes forlænget.

DI nedlagde påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Der blev afgivet forklaring af tidligere fabrikschef Morten Ziwes, hvorpå sagen blev procederet. Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som fremkom med følgende tilkendegivelse:

Twisten i sagen er opstået i forbindelse med, at den indklagede virksomheds ejer i 2015 besluttede at flytte virksomhedens produktion i Frederikshavn til Ungarn. Samarbejdsudvalget blev orienteret om den forestående lukning på et møde den 5. august 2015, hvor der blev nedsat et forhandlingsudvalg bestående af repræsentanter for alle medarbejdergrupper og ledelsen. Efter en række møder, hvor vilkår og rammer for nedlukningen blev drøftet, blev der den 19. august 2015 indgået en lokalaftale, hvori er anført bl.a.:

"2. Nedlukning kan ikke undgås

Igenennem forhandlingerne stod det klart, at der desværre ikke kunne tilvejebringes tilstrækkeligt vægtige argumenter for at undgå nedlukningen, som således gennemføres med planlagt slutdato tidligst den 31. december 2015. Der vil blive opretholdt produktion på niveau med tidligere i perioden frem til 31. december 2015 på alle produktionslinjer.

3. Sidste arbejdsdag

Det blev aftalt, at alle medarbejdere vil få en kuvert indeholdende deres opsigelse med angivelse af dato for sidste arbejdsdag, som for langt de flestes vedkommende vil være d. 31. december 2015. Der vil være nogle, som har længere opsigelsesvarsel og derfor en slutdato i 2016, og der vil være nogle få, som vil skulle være her et stykke ind i 2016 for at hjælpe med oprydning og nedlukning. Alle medarbejdere har dog ansættelse minimum frem til og med 31. december

2015. Skulle der være medarbejdere, der stadig er under opsigelsesvarsel, når udflytningen er gennemført, og der ikke er mere relevant arbejde tilbage på fabrikken, så vil de blive fritstillet." De ca. 300 medarbejdere, som var ansat i produktionen i Frederikshavn, modtog i slutningen af august 2015 deres opsigelse. Der er fremlagt et eksempel på en opsigelsesskrivelse, hvori det hedder bl.a.:

"Som ledelsen har informeret d. 5. august 2015, og senere yderligere uddybet på informationsmøder i kantinen, er det med stor beklagelse vi er nødsaget til at opsig dig, idet produktionen på fabrikken på Niels Bohrs Vej 2, Frederikshavn udflyttes til Ungarn, og dermed nedlukkes i Frederikshavn.

I henhold til Industriens Overenskomst har du opsigelsesvarsel på 70 dage, men da vi har behov for at køre fuld produktion til slutningen af året vil din sidste ansættelsesdag blive den 31. december 2015.

Desuden henviser vi generelt til vedlagt lokalaftale fra forhandlingerne i forhandlingsudvalget gennemført i august 2015, som vil være gældende for denne opsigelse."

Det viste sig efterfølgende, at udflytningen ikke kunne overholde den oprindelige tidsplan, og der blev derfor tilbudt forlængelser af to omgange, henholdsvis i oktober og november 2015, således at sidste ansættelsesdag for de medarbejdere, som blev forlænget, blev den 31. marts 2016. I oktober 2015 blev i alt 77 medarbejdere tilbudt forlængelser, hvoraf 6 medarbejdere takkede nej tak, mens 26 medarbejdere i november 2015 blev tilbudt forlængelser, hvoraf 5 takkede nej tak.

Der blev holdt ugentlige statusmøder, hvorunder medarbejderrepræsentanterne blev orienteret om bl.a. antallet af forlængelser, men de blev ikke informeret om navnene på de medarbejdere, som blev berørt heraf, hvilket der blev gjort indsigelse imod på et statusmøde den 18. november 2015. Der er herom i referatet fra mødet anført bl.a.:

"TR: "I kører udenfor overenskomst mht. forlængelser. Vi har talt om det på møderne ja, men vi har ikke haft fælles gennemgang af lister eller muligheder for at gøre indsigelser" A-side: "Hvad er det, I mener, I ikke er blevet orienteret om? Vi har fortalt om, hvor mange ca. det drejer sig om." TR: "Ja, men vi har ikke fået navnene på dem. Det mener vi, at A-siden har sagt, at vi skulle gennemgå på et møde." A-side: "Det har vi ikke sagt. Vi har sagt, at vi som ledelse skal gennemgå listerne – ikke at de skal gennemgås i udvalget." Striden er derfor, om hvorvidt TR har ret til at se navnelisterne og gøre indsigelse inden uddeling."

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at overenskomstens § 4, stk. 5, har til formål at give tillidsrepræsentanten en reel mulighed for at varetage medarbejdernes interesser ved ansættelser og afskedigelser. Det fremgår af et referat fra et organisationsudvalgsmøde afholdt mellem overenskomstparterne den 9. december 1996, at parterne drøftede følgende punkt: "1) Orientering af tillidsrepræsentanten ved forestående antagelser og afskedigelser. Fortolkning af IO § 2, stk. 6", og at parterne herunder tilkendegav en enighed om, at orientering til tillidsrepræsentanten skal ske før afskedigelser finder sted, samt at orienteringen skal inkludere navne på de medarbejdere, der påtænkes afskediget. Den drøftede bestemmelse om tillidsrepræsentantens

orientering ved forestående ansættelser og afskedigelser findes i dag i overenskomstens § 4, stk. 5. Der er således enighed mellem parterne om, at bestemmelsen ved afskedigelser skal forstås således, at orienteringen af tillidsrepræsentanten skal ske, før afskedigelse finder sted, og at tillidsrepræsentanten skal informeres om navnet/navnene på den/de medarbejder(e), som påtænkes afskediget. Der er ingen holdepunkter for at antage, at bestemmelsen skal forstås anderledes i forhold til den orienteringspligt, som gælder ved forestående ansættelser, og bestemmelsen indebærer derfor en pligt for arbejdsgiveren til at orientere tillidsrepræsentanten om en ansættelse, før den finder sted, og herunder også informere tillidsrepræsentanten om navnet på den person, som påtænkes ansat. Da en forlængelse af et opsagt ansættelsesforhold endvidere må sidestilles med en ansættelse, jf. herved retsformandsafgørelse af 18. februar 2010 i sag AR2009.0512, har der påhvilet den indklagede virksomhed en pligt til forud for de skete forlængelser at orientere tillidsrepræsentanten om navnene på de medarbejdere, hvis ansættelsesforhold påtænkes forlænget.

Indklagede har bestridt, at overenskomstens § 4, stk. 5, også finder anvendelse på forlængelser af opsagte ansættelsesforhold. At det skulle være tilfældet, følger således ikke af bestemmelsens ordlyd. En forlængelse af et ansættelsesforhold svarer endvidere til en ændring i et løbende ansættelsesforhold, som der ikke er nogen pligt til at orientere tillidsrepræsentanten om. Indklagede har endvidere anført, at der ikke i ordlyden af § 4, stk. 5, er en klar hjemmel til at kræve forudgående orientering af tillidsrepræsentanten om påtænkte ansættelser indeholdende også oplysninger om navne. Indholdet af bestemmelsen blev drøftet på organisationsudvalgsrådet den 9. december 1996, men der blev ikke på mødet taget stilling til indholdet af orienteringspligten ved ansættelser. Situationen ved ansættelser er ikke den samme som ved afskedigelser, og reale grunde tilsiger, at orienteringsforpligtelsen ved ansættelser ikke har samme indhold som ved afskedigelser. Orientering med navne i forbindelse med afskedigelser giver mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan gøre indsigelser, eksempelvis i forbindelse med urimelige afskedigelser, jf. herved Hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er ikke en tilsvarende adgang til at gøre indsigelser mod ansættelser eller forlængelser, og der er derfor heller ikke et tilsvarende behov for forudgående oplysninger om navn(e) på den/de personer, som påtænkes ansat. Der er endvidere også praktiske forskelle mellem ansættelser og afskedigelser. Ofte vil ansættelse af medarbejdere ske i én proces, hvor beslutningen om ansættelse og den egentlige ansættelse sker samtidig, hvilket normalt ikke vil være tilfældet ved afskedigelser.

Opmandens begrundelse og konklusion

Er en medarbejder opsagt til fratræden en bestemt dato, har medarbejderen efter denne dato som udgangspunkt ingen forpligtigelse til at stille sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, ligesom arbejdsgiveren som udgangspunkt er frit stillet med hensyn til, om han vil tilbyde den pågældende at arbejde for sig efter fratrædelsesdatoen. Indgår arbejdsgiveren og den opsagte medarbejder i opsigelsesperioden en aftale om en udskydelse af fratrædelsesdatoen, findes en sådan aftale i relation til overenskomstens § 4, stk. 5, mest naturligt at måtte anses som en aftale om et nyt tidsbegrænset ansættelsesforhold og dermed som en ansættelse, som udløser en pligt for arbejdsgiveren til at orientere tillidsrepræsentanten bedst muligt

med henblik på at give tillidsrepræsentanten mulighed for at påtale eventuelt forekommende urimeligheder.

Arbejdsgiveren er efter § 4, stk. 5, forpligtet til at oplyse tillidsrepræsentanten "bedst muligt" ved forestående ansættelser og afskedigelser. Ansættelser forudsætter imidlertid – i modsætning til afskedigelser – en accept fra den person, som påtænkes ansat, og en arbejdsgivers pligt til at oplyse "bedst muligt" om påtænkte ansættelser (eller forlængelser) kan derfor ikke antages at omfatte en pligt til at oplyse navnene på de personer, som påtænkes ansat, eller hvis ansættelse påtænkes forlænget, så længe der ikke er indgået en aftale med de pågældende herom. Som klagers påstand er formuleret, kan påstanden herefter ikke tages til følge, og konklusionen må derfor blive, at indklagede skal frifindes. Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

Lene Pagter Kristensen

Kendelse af 31. juli 2017 i faglig voldgiftssag FV2017.0044 afsagt af Jytte Scharling

CO-industri for Dansk Metal for A mod DI for Siemens Windpower

Indledning

Der er mellem parterne tvist om fortolkningen af bilag 17 til Industriens Overenskomst 2014-2017, Protokollat - Vikarbureauer. Fortolkningen har betydning for, om A's anciennitet i ansættelsen som Production Worker hos Siemens Wind Power A/S skal regnes fra den 22. juni 2010 eller fra den 10. december 2013.

Klager har afgivet klageskrift af 27. april 2017 med bilagene 1-10a-c. Indklagede afgav den 15. maj 2017 svarskrift vedlagt bilagene A-E. Klager afgav herefter replik af 22. maj 2017 og indklagede duplik af 26. maj 2017.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. juni 2017 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer: Udpeget af klager: Henrik Jensen, fung. organisationssekretær, CO-industri, og Keld Bækkelund Hansen, forbundssekretær, Dansk Metal.

Udpeget af de indklagede: Christoffer Thomas Skov, underdirektør, og Thomas Nielsen, retssagschef.

Som opmand er udpeget undertegnede, højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af HR Lawyer B.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Jesper Kragh-Stetting og fra indklagedes side af advokat Morten Pedersen.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

Påstande

Klager, CO-industri for Dansk Metal for A, har nedlagt følgende påstande: Indklagede skal anerkende, at ordlyden af pkt. 4, næstsidste afsnit under afsnittet "bemærkninger" i bilag 17 i overenskomsten skal forstås sådan, at A's anciennitet skal beregnes fra den 22. juni 2010. Indklagede skal i den forbindelse efterbetale A den løn mv., som han har krav på efter den lokal-aftale, der finder anvendelse på den indklagede virksomhed herom, med tillæg af procesrente fra hver af de enkelte ydelsers forfaldstid. 3 Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for Siemens Wind Power A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag mv.

Overenskomstgrundlaget

Sagen vedrører fortolkning af bilag 17 til Industriens Overenskomst 2014-2017, Protokollat – Vikarbureauer.

Det hedder i bilag 17 bl.a.:

"Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007 og 2014). Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri

...

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri

...

Bemærkninger:

- 1. Ethvert job for vikarbureauet omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler*
 - 2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulerer anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder (fra den 1. maj 2014; 9 måneder) mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.*
 - 3. ...*
 - 4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden. Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:*
 - Vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden, eller*
 - Vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres. Anciennitetsreglen gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet."*
- Overenskomsten indeholder endvidere i § 38 bestemmelser om opsigelsesregler, herunder om varsler. Det hedder i stk. 4 i § 38:*

"Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4 nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

2. ..."

Vikardirektivet er implementeret i Industriens Overenskomst. Det hedder i organisationsaftalen herom bl.a.:

"§3. Definitioner (vikardirektivet), jf. "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår"

De arbejds- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i Industriens Overenskomst samt tilknyttede lokalaftaler og kutymer på brugervirksomheden, der er gældende for de arbejdsfunktioner den vikaransatte udfører, jf. Protokollat om vikarbureauer i Industriens Overenskomst og den dertil knyttede praksis."

Sagsfremstilling

A blev i foråret 2010 tilknyttet vikarbureauet JKS som vikar. Den 22. juni 2010 blev A udsendt som vikarbureauvikar til Siemens Wind Power A/S i Brande. I tiden frem til og med den 29. november 2013 var han tilknyttet Nacelleproduktionen hos Siemens. I perioden fra den 30. november 2013 til den 9. december 2013 var han ikke tilknyttet Siemens Wind Power som vikar. Fra den 10. december 2013 til den 15. februar 2015 var han på ny vikarbureauvikar ved Siemens, denne gang i afdelingen Technology. Den 15. februar 2015 blev han fastansat ved Siemens Wind Power.

Parterne er enige om, at A's vikariat hos Siemens Wind Power var afbrudt i perioden fra den 29. november 2013 til den 10. december 2013, svarende til 10 kalenderdage og 7 arbejdsdage. Om de jobordrer A modtog fra vikarbureauet JKS er det bl.a. oplyst, at han den 4. november 2013 fik en jobordre om ansættelse som vikar på Siemens Wind Power. Jobordren gjaldt for perioden 4. november til og med den 29. december 2013. Ved brev af 4. december 2013 bekræftede JKS, at hans tidsbegrænsede ansættelse blev afsluttet den 29. december 2013.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af B, der er HR Lawyer ved HR legal, Siemens Wind Power A/S. Hun har forklaret bl.a., at der i Danmark er ansat ca. 7.000 medarbejdere, funktionærer og timelønnede, ved Siemens Wind Power. Heraf er antallet af vikaransatte 7-800. I afdelingen i Brande er der ansat i alt ca. 3.500 medarbejdere. Produktionen kan svinge, og derfor benytter de vikarer, når der er behov herfor. De samarbejder i den forbindelse med vikarbureauer. Hun blev kontaktet, da A's tillidsrepræsentant rejste spørgsmålet om, fra hvornår hans anciennitet skulle beregnes. Hun rådgav om sin forståelse af overenskomsten. Virksomheden ønsker at behandle vikarerne ens.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand anført navnlig, at det følger af såvel formålet med som

ordlyden af vikarprotokollatet, at vikarer er ligestillede og skal behandles efter samme regler som de øvrige medarbejdere, der udfører arbejde under overenskomstens område. Pkt. 2 under bemærkningerne i vikarprotokollatet er således et udtryk for ønsket om at sikre ligebehandling af vikarer og fastansatte.

A har både under sin ansættelse som vikar og som ansat på den indklagede virksomhed i det hele været omfattet af Industriens Overenskomst.

Det gøres gældende, at ordlyden af § 38, stk. 4, i Industriens Overenskomst og pkt. 4 i vikarprotokollatet skal forstås i overensstemmelse med hinanden, da formålet med bestemmelserne og ordlyden reelt er samstemmende. Den samlede ordlyd af pkt. 4 i vikarprotokollatet indebærer efter en naturlig sproglig forståelse, at sætningen "Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres", skal forstås sådan, at der ikke herved forligger en afvigelse af den udtrykkelige akkumuleringsregel i overenskomsten.

A's opsigelsesanciennitet er optjent/akkumuleret efter en kombination af § 38 og overenskomstens vikarprotokollat. § 38 indeholder regler om længden af opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejder, og vikarprotokollatet indeholder bestemmelser om akkumulering af anciennitet for vikarer. Det følger af sammenhængen mellem disse bestemmelser, at ancienniteten fra vikarbureauet overføres til rekvirentvirksomheden, hvis vikaren har arbejdet 6 måneder uden afbrydelse i denne, og vikaren fastansættes i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Ved fortolkningen af vikarprotokollatet må det have for øje, at protokollatet også skal regulere hele vikarbureauområdet, herunder situationer med en flerhed af vikariater på en flerhed af rekvirentvirksomheder. Her gør der sig andre forhold gældende end ved fastsættelsen af anciennitet for vikararbejde i den virksomhed, hvor medarbejderen bliver fastansat. I den sidstnævnte situation kan "det seneste arbejdsforhold" ikke læses uafhængigt af overenskomstens afgrænsning af anciennitetsbegrebet.

Indklagedes forståelse af pkt. 4 i vikarprotokollatet vil indebære en åbenbar risiko for omgåelse af bestemmelserne om akkumulering af anciennitet i tilfælde som det foreliggende, hvor A har været udsendt i tidsbegrænsede successive vikariater til samme virksomhed i en periode på ca. 4 år og 7 måneder før fastansættelsen.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden anført navnlig; A's anciennitet i overensstemmelse med vikarprotokollatet er korrekt beregnet fra den 10. december 2013, idet han ikke er berettiget til anciennitet fra tidligere arbejdsforhold hos Siemens Wind Power.

Det fremgår udtrykkeligt af vikarprotokollatet i pkt. 4 under "bemærkninger", at A alene var berettiget til at overføre ancienniteten fra seneste arbejdsforhold hos Siemens Wind Power, da A blev ansat i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er således ikke bestemmelsens indhold, at vikarbureauvikarer kan overføre hele deres akkumulerede anciennitet fra vikarbureauerne ved ansættelse hos rekvirentvirksomheden. Det arbejdsretlige udgangspunkt er, at brugervirksomheden ikke har ansættelsesretlige pligter i forhold til en vikarbureauvikar. Hovedreglen i vikarprotokollatet er i overensstemmelse hermed, at så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

A var i et arbejdsforhold hos Siemens Wind Power i den periode, hvor han uden afbrydelse var fysisk til stede og udførte arbejde hos Siemens som vikarbureauvikar. A's arbejdsforhold fra den 22. juni 2010 hos Siemens Wind Power blev afbrudt den 29. november 2013, og han påbegyndte et nyt arbejdsforhold den 10. december 2013, som vedvarede uden afbrydelse, indtil han den 15. februar 2015 blev fastansat ved Siemens. Det er derfor dette arbejdsforhold, der er hans seneste hos Siemens Wind Power, og som skal indgå i anciennitetsberegningen. Det bestrides, at A som vikarbureauvikar og ansat i vikarvirksomheden JKS A/S har optjent anciennitet ved Siemens Wind Power i henhold til § 38 i Industriens Overenskomst. Vikarbureauets særrregel om optjening har forrang for Industriens Overenskomsts almindelige regel om anciennitetsoptjening.

Opmandens begrundelse og resultat

Det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at der ikke består nogen ansættelsesrelation mellem vikaren og den brugervirksomhed, som arbejdet udføres for. Udgangspunktet er derfor, at anciennitet optjent under ansættelse som vikar i et vikarbureau ikke overføres ved vikarens fastansættelse i brugervirksomheden.

Industriens Overenskomst indeholder som en del af overenskomsten i bilag 17 "Protokollat – Vikarbureauer" særbestemmelser omfattende bl.a. vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri. Protokollatet indeholder særbestemmelser om optjening af anciennitet for vikarer, der fraviger det almindelige arbejdsretlige udgangspunkt.

Opmanden finder, at særbestemmelserne som særregler i Industriens Overenskomst har forrang frem for Industriens Overenskomsts almindelige regler om optjening af anciennitet. Dette gælder også bestemmelsen i punkt 4 under bemærkningerne om, at det ved fastansættelse af vikaren i rekvirentvirksomheden alene er ancienniteten fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden.

Det er ubestridt, at A's arbejdsforhold i Siemens Wind Power A/S var afbrudt i perioden fra den 29. november 2013 til den 10. december 2013.

På den anførte baggrund finder jeg, at A's seneste arbejdsforhold hos Siemens Wind Power skal regnes fra den 10. december 2013. Da han blev fastansat hos Siemens Wind Power i umiddelbar forlængelse af vikararbejdet, skal hans anciennitet hos Siemens Wind Power herefter i medfør af punkt 4 i bemærkningerne til overenskomstens bilag 17 regnes fra den 10. december 2013.

På den anførte baggrund tager jeg herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Thi bestemmes: Siemens Wind Power A/S frifindes. Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Jytte Scharling

Kendelse af 12. september 2017 i faglig voldgiftssag FV2017.0039 afsagt af Poul Søgaard CO-industri for Dansk El-Forbund og Dansk Metal mod DI for BIC Electric Danmark ApS og BIC Electric Sp.z.o.o., Polen

Indledning

Sagen angår, om bilag 17 i Industriens Overenskomst "Protokollat – Vikarbureauer" udover vikarbureauvikarer også omfatter ansatte i en virksomhed, som ikke er et vikarbureau, i tilfælde hvor sådanne ansatte udlånes/udlejes til en anden virksomhed ("brugervirksomheden"). Parternes uenighed herom er indbragt for en faglig voldgiftsret med faglig sekretær Dennis Jensen og souschef Peter Faber (udpeget af CO-industri) samt underdirektør Christoffer Thomas Skov og advokat Thomas Nielsen (udpeget af DI) som medlemmer og med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard som formand og opmand. Voldgiftsforhandling er afholdt den 29. august 2017.

Parternes påstande

Klager, CO-industri for Dansk El-Forbund og Dansk Metal, har nedlagt følgende påstand: "DI tilpligtes at anerkende, at Industriens Overenskomsts bilag 17 skal forstås således, at bilaget omfatter udleje af anden arbejdskraft end vikarbureauvikarer." Indklagede, DI Overenskomst I for BIC Electric Danmark ApS og BIC Electric Sp.z.o.o., Polen, har nedlagt påstand om frifindelse.

Overenskomstforhold mv.

A. Vikarbureauprotokollatet

Protokollatet, der bærer overskriften "Vikarbureauer", blev indsat i Industriens Overenskomst i 1995. Det hedder i protokollatet bl.a.:

"Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

- 1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, fx en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.*
- 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 kutyper, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører. ... 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 kutyper.*

..."

De citerede afsnit er gentaget i de senere overenskomster mellem parterne, senest i Industriens Overenskomst 2017-2020.

CO-industri og Dansk Industri underskrev den 4. marts 2005 et protokollat med følgende overskrift: "PROTOKOLLAT om praktiske/fagretlige forhold vedrørende Industriens Overenskomsts vikarprotokollat (sager vedrørende vikarbureauvikarer)".

B. Vikardirektivet

I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde hedder det bl.a.:

"Artikel 1

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

Artikel 2

Formål

Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

Artikel 3

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i medfør af de nationale arbejdsretlige bestemmelser*
- b) "vikarbureau": enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med den nationale lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse*
- c) "vikaransat": en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse*
- d) "brugervirksomhed": enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave*
- f) "væsentligste arbejds- og ansættelsesvilkår": arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:*
 - i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferier og helligdage*
 - ii) aflønning ...*

Artikel 5

Princippet om ligebehandling

1. De væsentligste arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.”

C. Implementeringsaftalen

Parterne indgik den 19. august 2011 følgende aftale om implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst:

”DIO I v/ DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde. Parterne er enige om, at den nuværende ordning i Industriens Overenskomsts Vikarprotokollat (bilag 17) videreføres uændret. Bilag 17 begrænses ikke af vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling.

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser til fulde implementerer vikardirektivet:

§ 1. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en aftale med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under deres tilsyn og ledelse.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at implementere vikardirektivet og videreføre bilag 17, således at der etableres passende rammer for anvendelse af vikararbejde med henblik på at bidrage til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

§ 3. Definitioner (vikardirektivet)

a. ”arbejdstager” Enhver person omfattet af nærværende overenskomst.

b. ”vikarbureau” Enhver virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

c. ”vikaransat” Enhver arbejdstager, der indgår en ansættelsesaftale med et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

d. ”brugervirksomhed” Enhver virksomhed, hvor vikaransatte midlertidigt udfører arbejde under virksomhedens ledelse.

f. ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår” De arbejds- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i Industriens Overenskomst samt bestående tilknyttede lokalaftaler og kutymmer på brugervirksomheden, der er gældende for de arbejdsfunktioner, den vikaransatte udfører, jf. Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst og den dertil knyttede praksis.

§ 5. Princippet om ligebehandling

DIO I v/ DI og CO-industri er enige om, at Protokollatet om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst respekterer den generelle beskyttelse af vikaransatte og dermed lever op til vikardirektivets artikel 5, stk. 3, under forudsætning af, at bestemmelsen implementeres i den nationale lovgivning. Princippet om ligebehandling i vikardirektivets artikel 5, stk. 1, anses derfor som opfyldt.

DIO I v/ DI og CO-industri er enige om, at denne aftale ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis vedrørende Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst.
..."

D. Vikarloven

Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv. (lov nr. 595 af 12. juni 2013) har til formål bl.a. at implementere vikardirektivet. Loven indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde mv. § 1. Loven finder anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller et udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse".

...

§ 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Vikarbureau: En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
- 2) Vikar: En lønmodtager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.
- 3) Brugervirksomhed: Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikar midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

...

Kapitel 2

Vikarbureauets forpligtelser

§ 3.

...

Stk. 5

Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres." I bemærkningerne til lovforslaget hedder det i punkt 3.1. om lovforslagets anvendelsesområde bl.a.: "Lovforslagets anvendelsesområde fastlægges i § 1. Som anført i denne bestemmelses første stykke foreslås lovforslaget alene at finde anvendelse på vikarbureauvikarer.

...

Det forekommer, at virksomheder låner eller udlåner arbejdskraft, fx i perioder med op- eller nedgang i ordrebeholdningen, men eftersom sådanne virksomheders formål med at ansætte de pågældende lønmodtagere ikke er udsendelse til brugervirksomheder, er de ikke at betragte som vikarbureauer i denne lovs forstand."

Fagretlig praksis

Parterne har henvist til en række fagretlige afgørelser. Flere af disse angår tvister inden for Industriens Overenskomst:

a) Kendelse af 11. januar 2007 i faglig voldgift (AGCO) angik, om medarbejdere, der efter aftale med den virksomhed, hvori de var ansat, udførte arbejde på en anden virksomhed, havde krav på vejpenge efter § 19, stk. 3, i Industriens Overenskomst. På et fællesmøde havde arbejdsgiversiden, som bestred kravet på vejpenge, erkendt, at der forelå brud på vikarprotokollatet, og frafaldt derfor under sagen at gøre gældende, at vikarprotokollatet var uden betydning for sagen. Opmanden anførte i kendelsen bl.a.: *"Som sagen foreligger til prøvelse, er det ubestridt, at det arbejde, som medarbejdere ansat på AGCO udførte på NEG Micon, var omfattet af det til Industriens Overenskomst tilhørende vikarprotokollat. Medarbejderne har derfor været omfattet af de lokalaftaler og kutyper, der for arbejdsfunktionen var gældende på NEG Micon. Efter det oplyste har medarbejderne da også opnået at blive aflønnet i overensstemmelse hermed."*

b) Tilkendegivelse af 21. august 2007 i faglig voldgift (Aabenraa Værft) angik, om en medarbejder ansat på Aabenraa Værft, og som i en periode på knap 5 år havde Enstedværket som arbejdssted, havde krav på differencen mellem den løn, som Aabenraa Værft udbetalte ham i den pågældende periode, og den løn, som han mente at kunne have oppebåret, hvis han var omfattet af lokale aftaler og kutyper gældende på Enstedværket. Efter bevisførelsen fandt opmanden, at medarbejderen *"i hele perioden må anses for at have været ansat ved Aabenraa Værft med udearbejde ved Enstedværket ... Han har således ikke været omfattet af Vikarprotokollatet af 4. marts 2005, der – ifølge overskriften i parentes – omhandler sager vedrørende vikarbureauvikarer og heller ikke efter sit indhold ses at finde anvendelse i den foreliggende situation."*

c) Kendelse af 26. februar 2010 i faglig voldgift (FV2009.0093, Karl Dungs) angik forståelsen af udenlandske arbejdstagers løn- og arbejdsforhold ved arbejde i Danmark, jf. bilag 8 til Industriens Overenskomst. Der ses ikke under voldgiftsforhandlingen at være rejst spørgsmål eller truffet afgørelse om rækkevidden af vikarprotokollatet.

d) Tilkendegivelse af 29. juli 2011 i faglig voldgift (FV2010.0198, Toppenberg Maskinfabrik) angik, om det arbejde, som seks medarbejdere ansat hos Toppenberg Maskinfabrik i perioder i årene 2005-2007 udførte hos Nordjyllandsværket, var omfattet af vikarprotokollatet, og medarbejderne dermed havde krav på at være omfattet af de lokalaftaler, som var gældende for værket. Efter bevisførelsen lagde opmanden til grund, at medarbejderne *"efter konkret anmodning i de enkelte tilfælde fra Nordjyllandsværket til Toppenberg Maskinfabrik har udført arbejde på Nordjyllandsværket. De blev aflønnet af Toppenberg Maskinfabrik med deres sædvanlige løn inkl. tillæg for udearbejde. Efter forklaringerne må det endvidere lægges til grund, at medarbejderne under arbejdet på Nordjyllandsværket var undergivet Toppenberg Maskinfabriks ledelse, at de medbragte eget værktøj, at sygdom skulle meldes til Toppenberg Maskinfabrik, og at afholdelse af ferie skulle aftales med Toppenberg Maskinfabrik. På den baggrund har klager ikke godtgjort, at det omtvistede arbejde er vikararbejde omfattet af Industriens Overenskomsts bilag 17 ("Protokollat – Vikarbureauer"). Det kan ikke føre til et andet resultat, at det arbejde, som de pågældende medarbejdere udførte, i hvert fald i et vist omfang svarede til det arbejde,*

som Nordjyllandsværkets egne medarbejdere udførte, og at arbejdet af Toppenberg Maskinfabrik over for Nordjyllandsværket blev afregnet efter medgået tid".

e) Forlig af 9. oktober 2013 i arbejdsretssag AR2012.0728 (Haldor Topsøe), hvori det er anført: *"Fra arbejdsseite anerkendes det, at den konkrete uoverensstemmelse i forbindelse med indleje af arbejdskraft fra SIF Gruppen er omfattet af det mellem overenskomstparterne indgåede vikarprotokollat". Haldor Topsøe skulle som følge heraf efterregulere løn til de indlejede medarbejdere.* Klager har desuden henvist til afgørelser inden for byggeriets område og inden for Maleroverenskomsten.

Forklaring

Under voldgiftsforhandlingen har advokat Jesper Herrmann, CO-industri, afgivet forklaring. Han har forklaret bl.a., at han har været ansat i CO-industri siden 1994 som konsulent og advokat. Han har siden 1998 som en væsentlig del af jobbet deltaget i overenskomstforhandlinger og har i den forbindelse medvirket til at udarbejde tekster. Han deltog ikke i udarbejdelsen af vikarprotokollatet, men rådgav under forhandlingerne herom den daværende forhandlingschef, organisationssekretær Verner Elgaard. Siden omkring år 2000 har han deltaget i Implementeringsudvalget under Beskæftigelsesministeriet og har i den forbindelse været med til at udarbejde lovforslag, som var i overensstemmelse med Dansk Industris og CO-industris fælles opfattelse. Han har lige siden AGCO-sagen, som han selv førte for CO-industri, været af den faste opfattelse, at også indleje af arbejdskraft fra en virksomhed, som ikke er et vikarbureau, er omfattet af vikarprotokollatet. Han var heller ikke i tvivl om, at parternes enighed i den pågældende sag var udtryk for overenskomstparternes fælles opfattelse af, at et sådant tilfælde er omfattet af vikarprotokollatet. Denne fælles opfattelse var også bærende i Karl Dungssagen.

Parternes argumenter

Klager har anført, at der forud for indsættelsen i 1995 i Industriens Overenskomst af bilag 17, Protokollat om vikarbureauer, i Danmark hverken var lovgivning eller overenskomster om vikarbureauer. Protokollatet indeholder ingen definition af begrebet vikarbureau og udelukker således ikke, at udlån eller udleje af medarbejdere fra en virksomhed, der ikke helt eller delvist har til formål at udsende medarbejdere til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse, betragtes som vikarbureauer i protokollatets forstand.

Direktivet om vikararbejde af 19. november 2008 indeholder definitioner af begreberne vikarbureau og vikar. Der er ikke noget krav om, at udsendelse af vikarer skal være hovedvirksomhed for et vikarbureau. Vikardirektivet er et minimumsdirektiv, og der er således intet til hinder for, at medlemsstaterne ved implementering af direktivet – ved lov eller overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter – kan stille udsendte medarbejdere gunstigere end krævet af direktivet.

Loven om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau mv. har samme formål og samme definitioner som direktivet, men loven har ikke nogen betydning for sagen, jf. dens § 3, stk. 5. Det er dog vigtigt, at det af bemærkningerne til lovforslaget bl.a. fastslås, at alle over-

enskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud.

Det fremgår af parternes implementeringsaftale af 19. august 201, at vikarprotokollatet (bilag 17) videreføres uændret, og at vikarprotokollatet ikke begrænses af vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling. Det fremgår videre, at parterne er enige om, at aftalen ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis vedrørende protokollatet om vikarbureauer i Industriens Overenskomst.

Det er herefter spørgsmålet, hvordan overenskomstparterne hidtil har forstået og anvendt vikarprotokollatet. Klager gør gældende, at parterne har haft en fælles opfattelse, hvorefter også lejlighedsvis udlån eller udleje af medarbejdere fra en virksomhed, der ikke har sådan aktivitet som hovedformål, er omfattet af vikarprotokollatet. Det følger bl.a. af Dansk Industris ageren i de påberåbte fagretlige sager (AGCO, Karl Dungs, Toppenberg, Haldor Topsøe). Denne retsstilling er også i overensstemmelse med Dansk Industris tidligere rådgivning, hvilket bl.a. fremgår af materiale, som en af Dansk Industris jurister har udarbejdet til undervisningsbrug. Heraf fremgår, at det er væsentligt at skelne mellem entreprise og vikararbejde, eftersom det kan blive meget dyrt for en virksomhed, der vinder en entreprise, som senere bliver bedømt som vikararbejde, samt at det er de faktiske forhold, og ikke kontrakten, der afgør, om det er entreprise eller ej. Materialet må bygge på den forudsætning, at også indleje af medarbejdere fra andre virksomheder end vikarbureauer i snæver forstand kan være omfattet af vikarprotokollatet. Under alle omstændigheder er det ved den konsistente fagretlige praksis fastslået, at vikarprotokollatet skal forstås og anvendes som hævdet af klager. For dette resultat taler i øvrigt også, at det er bedst stemmende med det formål og de hensyn, der ligger bag vikarprotokollatet og andre tilsvarende regler.

Indklagede har anført, at vikardirektivet angår vikarer, som er ansat i et vikarbureau og af dette udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde i disse. Det følger af direktivets angivelse af anvendelsesområde og formål i artikel 1 og 2 sammenholdt med definitionerne i artikel 3, at det alene er sådanne arbejdsrelationer, der omfattes af direktivet. Den danske implementeringslov gentager direktivets definitioner, og lovens anvendelsesområde svarer til direktivets. I bemærkningerne til lovforslaget siges det udtrykkeligt, at lån eller udlån af arbejdskraft mellem virksomheder, fx i perioder med opgang eller nedgang i ordrebeholdningen, ikke er vikarbureauvirksomhed i lovens forstand, fordi virksomhederne ikke har til formål at udsende medarbejdere til brugervirksomheder.

Spørgsmålet er herefter, om vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst har et bredere dækningsområde end direktivet og loven. Vikarprotokollatet blev aftalt i 1995, det vil sige adskillige år før, direktivet blev udstedt, men parterne har i fællesskab i implementeringsaftalen af 19. august 2011 taget stilling til protokollatets forenelighed med direktivet.

Vikarprotokollatet har siden 1995 uændret haft overskriften "Vikarbureauer". I implementeringsaftalen var parterne enige om, at vikarprotokollatet kunne videreføres uændret, og at det ikke blev begrænset af direktivets mindre omfattende princip om ligebehandling. Dette skal ses i sammenhæng med, at direktivet i artikel 3, punkt 1, litra f, omtaler en række konkretiserede forhold, mens vikarprotokollatet henviser til hele overenskomsten. Der er derimod ikke

tale om en henvisning til et udvidet dækningsområde i vikarprotokollatet. Implementeringsaftalen gengiver definitioner svarende til direktivet, dog med den forskel, at "vikarbureau" defineres som "Enhver virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse". Heller ikke denne definition, som afspejler parternes fælles opfattelse, kan føre til, at udlån/udleje af medarbejdere mellem virksomheder, som ikke har det som hovedforretning at udsende medarbejdere til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse, skulle være omfattet af vikarprotokollatet.

Det bestrides, at der foreligger en fagretlig praksis, som kan føre til en anden retsstilling end den, der følger af vikarprotokollatets formål og indhold.

AGCO-sagen angik ude- og rejsearbejde, og der var på et fællesmøde indgået en aftale om, at vikarprotokollatet fandt anvendelse. Dette skete som følge af de konkrete omstændigheder og indebar ikke en generel anerkendelse.

I Aabenraa Værftsagen fremgår det udtrykkelig af kendelsen, at vikarprotokollatet alene omfatter vikarbureauer.

Karl Dungs-sagen angik en twist om bilag 8 til Industriens Overenskomst om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark.

I Toppenberg-sagen blev det lagt til grund, at der var tale om entreprisearbejde og ikke udleje af medarbejdere. I sagen vedrørende Haldor Topsøe er der ingen oplysninger om omstændighederne bag forliget.

Praksis på andre overenskomstområder er uden betydning for forståelsen af bilag 17 til Industriens Overenskomst.

Klager har således ikke ført bevis for, at der skulle foreligge en praksis, som klart udvider vikarprotokollatet til andre virksomheder end vikarbureauer.

Opmandens bemærkninger og afgørelse

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne vagte medlemmer af voldsgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmanden, som udtaler:

Bilag 17 til Industriens Overenskomst har siden aftalen om dette protokollat i 1995 båret overskriften "Vikarbureauer", og protokollatet indeholder bestemmelser om forholdene for vikarer udsendt af vikarbureauer til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder. Protokollatet indeholder ingen definition af et "vikarbureau" eller af en "vikaransat". Sådanne definitioner findes imidlertid i overenskomstparternes aftale af 19. august 2011 om implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst. Et vikarbureau er her defineret som en "virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse". Tilsvarende er en vikaransat defineret som en "arbejdstager, der indgår en ansættelsesaftale med et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse".

Det må herefter lægges til grund, at vikarprotokollatet efter sin ordlyd er begrænset til at omfatte tilfælde, som er dækket af de nævnte definitioner. Der er da heller ikke bestemmelser i vikarprotokollatet eller i implementeringsaftalen, som giver grundlag for at fastslå et bredere dækningsområde. Parterne var enige om, at bestemmelserne i implementeringsaftalen til fulde implementerede vikardirektivet.

CO-industri mener, at Dansk Industri navnlig i sin ageren i forbindelse med afgjorte fagretlige sager har tilkendegivet den opfattelse, at også udlån/udleje af medarbejdere fra virksomheder, som ikke er vikarbureauer, til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder under disses ledelse, er omfattet af vikarprotokollatet, og at der således er en fælles opfattelse herom. Dansk Industri bestrider dette. Opmanden bemærker hertil, at eksistensen af en fælles opfattelse af forståelsen af en – efter ordlyden klar – overenskomstbestemmelse må have et sikkert bevisgrundlag for at kunne føre til en anden fortolkning end den ordlydsmæssige læsning af overenskomstbestemmelsen. Et sådant sikkert bevisgrundlag er efter opmandens vurdering ikke godtgjort, hverken ved Dansk Industris ageren i forbindelse med fagretlige sager, jf. nedenfor, eller ved Dansk Industris interne undervisningsmateriale i form af PowerPoints.

CO-industri henviser til, at implementeringsaftalen ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis, jf. aftalens § 5. CO-industri mener, at det ved fagretlig praksis må anses fastslået, at også udlån/udleje af medarbejdere fra virksomheder, som ikke er vikarbureauer, til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder under disses ledelse, er omfattet af vikarprotokollatet. Dansk Industri bestrider denne udlægning af fagretlig praksis.

Opmanden bemærker om den påberåbte fagretlige praksis først, at parterne alene kan være bundet af praksis inden for deres eget overenskomstområde. Om denne praksis bemærkes, idet der om sagerne nærmere henvises til punkt 4 foran:

I AGCO-sagen havde begge parter på et fællesmøde erkendt, at vikarprotokollatet fandt anvendelse. Tvisten for voldgiftsretten angik ude- og rejsearbejde, og voldgiftsretten skulle ikke tage stilling til, om det pågældende arbejde var omfattet af vikarprotokollatet.

I sagen om Aabenraa Værft tilkendegav opmanden, at vikarprotokollatet omfatter sager vedrørende vikarbureauer. Aabenraa Værft drev ikke vikarbureauvirksomhed.

Karl Dungs-sagen angik forståelsen af udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsforhold ved arbejde i Danmark, jf. bilag 8 til Industriens Overenskomst. Der ses ikke under voldgiftsforhandlingen at være rejst spørgsmål eller truffet afgørelse om rækkevidden af vikarprotokollatet.

Toppenberg-sagen angik, om det arbejde, som seks medarbejdere ansat hos Toppenberg Maskinfabrik i perioder i årene 2005-2007 udførte hos Nordjyllandsværket, var omfattet af vikarprotokollatet, og medarbejderne dermed havde krav på at være omfattet af de lokalaftaler, som var gældende for værket. Det blev efter bevisførelsen lagt til grund, at der ikke var tale om udlån eller udleje af medarbejdere. Der blev i afgørelsen ikke taget stilling til, om vikarprotokollatet i givet fald kunne anvendes.

I Haldor Topsøe-sagen var der tale om et kortfattet forlig i en arbejdsretssag. Det fremgår ikke nærmere, hvorfor arbejdsgiversiden valgte at anerkende, at den konkrete uoverensstemmelse i forbindelse med indleje af arbejdskraft fra SIF-gruppen var omfattet af vikarprotokollatet.

Samlet bemærkes om den påberåbte fagretlige praksis, at klager ikke har godtgjort eksistensen af en utvetydig fagretlig praksis, hvorefter også udlån/udleje af medarbejdere fra virksomheder, som ikke er vikarbureauer, til midlertidigt arbejde på brugervirksomheder under disses ledelse, er omfattet af vikarprotokollatet.

Konklusionen er herefter, at klager ikke kan få medhold i sin påstand.

Thi bestemmes

DI Overenskomst I for BIC Electric Danmark ApS og BIC Electric Sp.z.o.o., Polen, frifindes for den påstand, som CO-industri for Dansk El-Forbund og Dansk Metal har nedlagt i denne sag. Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 12. september 2017

Poul Søgaard

Tilkendegivelse af 4. oktober 2017 i faglig voldgiftssag FV2017.0176 afsagt af Poul Sørensen Dansk Metal og Dansk El-Forbund for A mod COOP Danmark A/S

Indledning

Uoverensstemmelsen angår, dels hvornår optjente seniordage kan afholdes, dels om to lokal-aftaler, som en 3F-klub har indgået for hhv. aften- og nathold, tillige omfatter elektrikere og smede.

1. Klagerne har nedlagt følgende påstande:

1. Coop Danmark A/S skal anerkende, at medarbejderens ret til seniordage, jf. § 12 i Overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk El-Forbund og Coop Danmark A/S vedrørende løn- og arbejdsforhold, gælder fra den dato, hvor medarbejderen fylder 60 år.
2. Coop Danmark A/S skal anerkende, at klagernes medlemmer er omfattet af og skal aflønnes efter Lokalaftale vedrørende aftenhold på Coops Odense Distributionscenter og Lokalaftale vedrørende 4 og 5 dages arbejdsuge for natholdet på Coops Odense Distributionscenter.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. september 2017 med undertegnede, fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af forbundssekretær A, faglig sekretær B, regionstillidsrepræsentant C, tidligere tillidsrepræsentant D, tillidsrepræsentant E, tidligere forhandlingsleder F, forhandlingschef G og advokat H.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Der var enighed om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens mundtligt meddelt tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet for både klagerens påstand 1 og 2.

Baggrunden for sagen

1. Ad seniordage

I 2012 blev der i overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk El-Forbund og Coop Danmark A/S § 12 indsat sålydende bestemmelse:

Med virkning fra 1. marts 2012 indføres, som et seniorpolitisk værktøj, fridage med løn i forhold til følgende:

- Fyldt 60 år pr. 1. januar 2012 = I alt 1 fridag med løn pr. kalenderår
- Fyldt 61 år pr. 1. januar 2012 = I alt 2 fridage med løn pr. kalenderår
- Fyldt 62 år pr. 1. januar 2012 = I alt 3 fridage med løn pr. kalenderår
- Fyldt 63 år pr. 1. januar 2012 = I alt 4 fridage med løn pr. kalenderår
- Fyldt 64 år pr. 1. januar 2012 = I alt 5 fridage med løn pr. kalenderår

Bestemmelsen blev indført, efter at der 2010 var blevet indsat følgende bestemmelse i Butiksoverenskomsten mellem Coop og HK:

Som et seniorpolitisk værktøj har medarbejdere under denne overenskomst ekstra fridage med løn i forhold til følgende:

- a) Fyldt 60 år = I alt 1 ekstra fridag med løn pr. år
- b) Fyldt 61 år = I alt 2 ekstra fridage med løn pr. år
- c) Fyldt 62 år = I alt 3 ekstra fridage med løn pr. år
- d) Fyldt 63 år = I alt 4 ekstra fridage med løn pr. år
- e) Fyldt 64 år = I alt 5 ekstra fridage med løn pr. år

I 2014-overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk El-Forbund og Coop Danmark blev bestemmelsen i § 12 om seniordage ændret til sålydende:

Med virkning fra 1. marts 2012 indføres, som et seniorpolitisk værktøj, fridage med løn i forhold til følgende:

- a) Fyldt 60 år = I alt 1 fridag med løn pr. kalenderår
- b) Fyldt 61 år = I alt 2 fridage med løn pr. kalenderår
- c) Fyldt 62 år = I alt 3 fridage med løn pr. kalenderår
- d) Fyldt 63 år = I alt 4 fridage med løn pr. kalenderår
- e) Fyldt 64 år = I alt 5 fridage med løn pr. kalenderår

Uoverensstemmelsen angår herefter, om seniordagene som hævdet af klagerne skal afholdes i det år, hvori medarbejderen fylder år, dvs. for så vidt svarende til Butiksoverenskomsten, eller som hævdet af indklagede i det næstfølgende kalenderår.

2. Ad lokalaftaler

I 2003 blev der etableret et fast aftenhold og et fast nathold på det daværende Odense Nonfoodcenter, og der blev i den anledning indgået lokalaftaler mellem SID Klubben Odense Nonfood og Odense Nonfood vedrørende hhv. aftenhold og 4-dages arbejdsuge for natholdet, jf. herved Fællesordningen for arbejde i holddrift.

Disse lokalaftaler blev senere afløst af de nu omtvistede lokalaftaler indgået den 28. november 2013 mellem 3F Klubben Odense Nonfood og Odense Distributionscenter. Lokalaftalerne omfatter bl.a. et specialtillæg på 4,30 kr. i timen og for natholdets vedkommende tillige et særligt tillæg på 6,47 kr. pr. time. Endvidere er der bestemmelser om SH-forskud og om reduktion i ugenormen for arbejde på lovbestemte søgnehelldage. Håndværkergruppen – som da kun bestod af en enkelt håndværker – fulgte i praksis arbejdstiderne for holddriften. I forbindelse med arbejde mellem jul og nytår 2015 opstod der imidlertid en uoverensstemmelse om, hvordan det tekniske personale skulle arbejde og aflønnes, når der arbejdes på skiftehold. Det er under sagen oplyst, at der på tidspunktet for indgåelsen af lokalaftalerne i november 2013 kun arbejdede én medarbejder fra håndværkergruppen sammen med aften- og nat-holdet. Senere kom flere til, men i dag er elektrikerarbejdet på Odense Distributionscenter outsourcet.

Det er klagers opfattelse, at lokalaftalerne tillige omfatter håndværkergruppen, der har haft samme arbejdstid som medarbejderne på skiftehold i 3F-gruppen, og med hvem der på trods af forpligtelsen ifølge Fællesordningen for arbejde i holddrift ikke er indgået nogen særskilt lokalaf-tale. Det er indklagedes opfattelse, at lokalaftalerne alene har gyldighed for 3F's medarbejdere.

Opmandens begrundelse

Ad seniordage

Det følger entydigt af ordlyden af den nye bestemmelse om seniordage, der i 2012 blev indsat i overenskomsten mellem parterne, at medarbejderen skal være fyldt 60 år (eller mere) pr. 1. januar i det kalenderår, hvori seniorfridagene skal afholdes. Det er dermed klart, at seniordagen(e) først kan holdes i det kalenderår, der følger efter det givne fødselsdagsår. Bevisførelsen giver ikke grundlag for at antage, at ændringen i 2014-overenskomsten, hvorved "pr. 1. januar 2012" udgik af teksten, skete på grundlag af realitetsforhandlinger mellem parterne om fremrykning af tidsrummet for afholdelse af seniordage. Tværtimod må det – for så vidt i overensstemmelse med samstemmende forklaringer fra hver af siderne – lægges til grund, at der i 2014 alene var tale om en rent redaktionel ændring af overenskomstteksten. Dette gælder også, selv om forhandlerne på klagersiden muligt var af den opfattelse, at også 2012-overenskomsten skulle forstås i overensstemmelse med klagerens påstand under sagen. På denne baggrund findes retten til seniordage for klagerens medlemmer ikke at gælde allerede fra den dato, hvor medarbejderen fylder 60 år, men først i det næstfølgende kalenderår. Indklagede må derfor frifindes for klagerens påstand 1.

Ad lokalaftaler

Lokalaftalerne om hhv. aften- og nathold er underskrevet for 3F Klubben Odense Nonfood og for Odense Distributionscenter og gælder ifølge indledningen til hver af aftalerne i overensstemmelse hermed "Efter aftale parterne imellem". Også efter indholdet i øvrigt om SH-forskud retter lokalaftalerne sig eksplicit mod et timelønsområde som gældende for medlemmerne af 3F Klubben. Ifølge § 4 i overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og

Dansk El-Forbund og Coop Danmark A/S er medarbejderne under denne overenskomst tillagt funktionærstatus. På den således anførte baggrund har det dermed klart formodningen for sig, at lokalaftalerne udelukkende angår 3F-området, der var, og er det område, som aften- og natarbejdet på Odense Distributionscenter alt overvejende henhører under.

Det kan heroverfor ikke tillægges betydning, at der i strid med bestemmelserne i Fællesordningen for arbejde i holddrift ikke er blevet indgået nogen skriftlig lokalaftale med håndværkergruppen om denne gruppes holddriftsarbejde. Som anført af indklagede må håndværkergruppens arbejdstid af driftsmæssige grunde vagtplaneres i overensstemmelse med den arbejdstid, der ved lokalaftalerne bliver aftalt med 3F Klubben. Det kan derfor heller ikke tillægges betydning, at de arbejdstider, der blev aftalt i lokalaftalerne, umiddelbart fik virkning også for håndværkergruppen. Endelig er det uden betydning for indklagedes bundethed af lokalaftalerne, at underskrivelsen for 3F Klubben på egen hånd efterfølgende særskilt underrettede håndværkergruppens tillidsrepræsentant om indholdet af lokalaftalerne og i den forbindelse sikrede sig, at der ikke fra den side var indvendinger mod indholdet af lokalaftalerne.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at indklagede – fraset for en enkelt måned, december 2013, hvor betalingen umiddelbart efter blev redresseret uden tilbagebetalingspligt – hverken helt eller delvist har betalt medarbejdere i håndværkergruppen det i lokalaftalerne anførte specialtillæg på 4,30 kr. i timen eller det særlige tillæg på 6,47 kr. i timen – og selvsagt end mindre aflønnet dem i henhold til bestemmelsen i hver af aftalerne om SH-forskud. Allerede som følge heraf findes indklagede heller ikke ved kutyme eller passivitet at være blevet forpligtet til at lade medarbejderne i håndværkergruppen være omfattet af lokalaftalerne med 3F Klubben. Herefter må indklagede også frifindes for klagernes påstand 2.

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

Poul Sørensen

Kendelse af 17. oktober 2019 i faglig voldgiftssag FV2017.0066 afsagt af Lars Hjortnæs
CO-industri for Dansk Metal for A mod Dansk Bilbrancheråd for Cecils Auto ApS

Indledning

Sagen angår i første række forståelsen af § 13, stk. 3, i bilag 2 til den dagældende Industriens Overenskomst, nærmere bestemt om en lærling først skulle anses for at have påbegyndt en erhvervsuddannelse inden for branchen, når der var indgået en uddannelsesaftale mellem lærlingen og en virksomhed, som var omfattet af Industriens Overenskomst, eller om en erhvervsuddannelse skulle anses for påbegyndt, når lærlingen var startet på det daværende grundforløb.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

- Indklagede, Dansk Bilbrancheråd for Cecils Auto ApS, tilpligtes at anerkende, at § 13, stk. 3, i Lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst skal forstås sådan, at A har krav på pension fra den 18. maj 2014 og til og med den 7. juli 2017.

- Indklagede tilpligtes i denne forbindelse at efterbetale A pension for den angivne periode med tillæg af procesrente fra hver af de enkelte ydelsers forfaldstid. Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 11. oktober 2017 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Souschef Peter Faber og faglig sekretær Allan Givskov, som begge er udpeget af klager, og landsformand for Dansk Bilbrancheråd Henrik Pedersen og næstformand for Dansk Bilbrancheråd Henrik Hansen, som begge er udpeget af indklagede.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden.

Parterne er enige om, at sagen kan afgøres med en kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes anbringender.

Sagsfremstilling

A er født den 28. marts 1991. Han startede sit grundforløb som mekaniker den 6. august 2007, da han var 16 år, og afsluttede grundforløbet den 8. maj 2008. Han indgik en uddannelsesaftale med Cecils Auto ApS den 24. februar 2014 og startede på virksomheden den 18. marts 2014, da han var 22 år, og han afsluttede uddannelsen den 17. september 2017.

Overenskomstgrundlag mv.

Efter § 1, stk. 1, i lærlingebestemmelserne i bilag 2 til den dagældende Industriens Overenskomst (2014-2017) gælder bilagets regler for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til lov om erhvervsuddannelse. Efter § 1, stk. 2, gælder reglerne desuden for øvrige lærlinge, som uddannes af voksne omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I. Efter § 1, stk. 3, gælder lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen, bortset fra §§ 2, 16 og 17.

§ 13, stk. 1-4, i de nævnte lærlingebestemmelser lyder således:

”Stk. 1

Lærlinge er som udgangspunkt ikke omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension § 34, men der er en række undtagelser, hvor lærlinge skal optages i pensionsordningen, jf. nedenfor.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Stk. 3

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, skal omfattes af pensionsordningen, når 2 måneders anciennitet er opnået.

Stk. 4 Lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.”

§ 13, stk. 6, indeholder regler om krav på visse nærmere angivne forsikringsydelser for lærlinge, som ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning. Det er oplyst, at i den nugældende Industriens Overenskomst (2017-2020) er de tilsvarende bestemmelser blevet ændret med virkning fra den 1. marts 2018, bl.a. således at lærlinge omfattes af pensionsordningen efter § 34, når de fylder 20 år og har 2 måneders anciennitet, og således at lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse før det 20. år, er omfattet af forsikringsordninger, indtil de fylder 20 år.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende navnlig, at de dagældende lærlingebestemmelser i Industriens Overenskomst udelukkende finder anvendelse i det omfang, der indgås en uddannelsesaftale mellem en lærling og en virksomhed, der er omfattet af samme overenskomst. Det følger bl.a. af sammenhængen med lærlingebestemmelsernes § 1 og af, at bestemmelsen i den dagældende § 13, stk. 3, bygger på et princip om, at man skal have 2 måneders anciennitet for at have krav på pension fra det fyldte 20. år, og anciennitet kan kun opnås i en ansættelsesrelation.

Indklagede har gjort gældende navnlig, at § 13, stk. 3, er en undtagelse fra hovedreglen om, at lærlinge som udgangspunkt ikke er omfattet af pensionsordningen, og undtagelsen må forstås efter sin ordlyd, således at det afgørende er, hvornår man har påbegyndt en erhvervsuddannelse som helhed, dvs. påbegyndt et grundforløb eller en ny mesterlære. Det var ikke muligt for en mekaniklærling at få en praktikplads, blive optaget på hovedforløbet og opnå svendebrev uden først at have gennemført og bestået grundforløbet. Bestemmelsen er ved seneste overenskomstforhandling blevet ændret for at undgå fortolkningstvivl – med virkning fra den 1. marts 2018 vil pensionsordningen træde i kraft, når lærlingen fylder 20 år.

Opmandens begrundelse og resultat

Efter den dagældende undtagelsesregel i lærlingebestemmelsernes § 13, stk. 3, beror en lærlings ret til pension bl.a. på, om lærlingen først har "påbegyndt en erhvervsuddannelse inden for branchen" efter det fyldte 20. år. Sagen angår, om en erhvervsuddannelse inden for en branche først er "påbegyndt" ved indgåelsen af en uddannelsesaftale eller allerede ved grundforløbets start.

A's grundforløb var en del af hans erhvervsuddannelse. Der er hverken efter ordlyden af lærlingebestemmelsernes § 13, stk. 3, eller dens sammenhæng med lærlingebestemmelsernes § 1 grundlag for at forstå bestemmelsen således, at lærlingen får ret til pension, hvis han eller hun efter grundforløbet har påbegyndt en uddannelsesaftale efter det fyldte 20. år. Det forhold, at der gik mere end 5 år fra A's afslutning af grundforløbet til hans påbegyndelse af uddannelsesaftalen, kan ikke føre til et andet resultat.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

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

Lars Hjortnæs

Tilkendegivelse af 11. januar 2018 i faglig voldgiftssag FV2017.0104 afsagt af Lene Pagter Kristensen

CO-industri for Dansk Metal mod DI for Alfa Laval Aalborg A/S

Indledning

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt maskinmesterpraktikanter, som er i praktik hos Alfa Laval Aalborg A/S, har krav på løn under deres praktikperiode enten efter Industriens Overenskomst § 22, når de indgår som arbejdskraft under produktionen, og ellers efter en lokalaftale og virksomhedens praksis.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig sekretær Dennis Jensen og souschef Peter Faber, begge udpeget af klager, vicedirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen. Sagen blev forhandlet den 9. januar 2018, hvor CO-industri var repræsenteret ved advokat Lidia Marie Chantal Bay og DI ved advokat Lars Bruhn.

CO-industri nedlagde følgende påstande:

1. Indklagede Alfa Laval Aalborg A/S, skal anerkende, at virksomhedens maskinmesterpraktikanter har krav på løn efter Industriens Overenskomst § 22, når de udfører arbejde omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde.
2. Indklagede Alfa Laval Aalborg A/S skal anerkende, at virksomhedens maskinmesterpraktikanter har krav på timeløn svarende til sats 2 for lærlinge i henhold til parternes lokalaftale og den praksis, der har udviklet sig herefter, når de er i praktik på virksomheden, men ikke udfører arbejde omfattet af Industriens Overenskomsts faglige gyldighedsområde.

DI nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A, tidligere tillidsrepræsentant B, tidligere leder C, tidligere maskinmesterpraktikant D, tidligere maskinmesterpraktikant E, fabrikschef F, kvalitetschef G, Team Manager H og vicedirektør I, hvorpå sagen blev procederet.

Sagen blev voteret den 11. januar 2018, hvor der ikke blev opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som fremkom med følgende tilkendegivelse:

Sagens baggrund

Alfa Laval Aalborg A/S beskæftiger sig bl.a. med at udvikle, producere, levere og servicere kedler, brændere, varmevekslere mv. til skibe og industrier over hele verden. Virksomheden tilbyder et vist antal studerende at komme i praktik i virksomheden, herunder maskinmesterstuderende.

Uddannelsen til professionsbachelor som maskinmester er reguleret ved bekendtgørelse nr. 1610 af 12. december 2016, som senest er ændret ved bekendtgørelse nr. 1267 af 27. november

2017, der trådte i kraft den 1. januar 2018 (ændret affattelse af § 11, stk. 2 og 3). Af bekendtgørelsen med ændringer fremgår bl.a.:

"§ 1. Formålet med uddannelsen til professionsbachelor som maskinmester er, at den studerende gennem uddannelsen tilegner sig den viden og de færdigheder, der er en forudsætning for at kunne virke på ledelsesniveau i skibe og i virksomheder i land, og herunder kunne varetage ansvaret for drift og vedligehold af tekniske anlæg og installationer, samt kunne forestå, at disse anlæg og installationer drives optimalt ud fra sikkerhedsmæssige, driftøkonomiske og miljømæssige hensyn.

...

§ 10. Uddannelsen indeholder to praktikforløb:

1) Virksomhedspraktik eller søpraktik og

2) professionspraktik.

Stk. 2. Virksomhedspraktik skal afvikles i forbindelse med værkstedsskolen.

Stk. 3. Professionspraktik skal afvikles umiddelbart forud for bachelorprojektet.

Stk. 4. Det påhviler uddannelsesinstitutionen at bistå den studerende med at finde egnet praktikplads med henblik på at sikre, at den krævede praktik kan gennemføres inden for den normerede tid.

Stk. 5. Praktik skal gennemføres i henhold til aftale mellem uddannelsesinstitutionen og praktikstedet. Uddannelsesinstitutionen indgår en generel skriftlig aftale med praktikstedet om praktikforløb for studerende, samt udfører vejledning af den studerende såvel før som under praktikforløbet. Desuden godkender institutionen den individuelle praktikaftale, som praktiksted og studerende indgår om det konkrete praktikforløb. Såfremt der aftales løn, skal uddannelsesinstitutionen orienteres herom, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 6. Det påhviler uddannelsesinstitutionen at være praktikstedet behjælpelig med udformning af aftaler og administration i forbindelse med gennemførelse af praktik.

§ 11. Virksomhedspraktik og professionspraktik gennemføres som ulønnet praktik i en virksomhed i Danmark eller i udlandet, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Lønnet praktik kan dog aftales mellem den studerende og praktikstedet, og uddannelsesinstitutionen skal godkende praktikaftalen.

Stk. 3. Søpraktik og professionspraktik, der er tilrettelagt som praktik til søs, gennemføres som lønnet praktik som overtallig ombord på et skib. Praktikken kan være ulønnet, hvis der ikke kan findes en lønnet praktikplads. Uddannelsesinstitutionen skal godkende praktikaftalen.

Stk. 4. Den studerende må under ulønnet praktik i en offentlig eller privat virksomhed ikke indgå som arbejdskraft, herunder være underlagt virksomhedens instruktionsbeføjelse.

Stk. 5. Den studerende kan under ulønnet praktik modtage en erkendtlighed i form af en mindre økonomisk påskønnelse fra en virksomhed mv. Beløbet må højst svare til 3.000 kr. om måneden og må ikke ydes som en på forhånd fastsat indkomst i lighed med lønindkomst."

Der er enighed om, at maskinmesterpraktikanterne siden 2006 har været berettiget til at oppebære SU også i deres praktikperioder, samt at maskinmesterpraktikanterne ikke har krav på løn og SU samtidig.

Industriens Overenskomst indgået mellem CO-industri og DI indeholder ingen bestemmelser, som vedrører praktikanter. Overenskomsten indeholder som del 3 en aftale, hvori der er fastsat detaljerede regler for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til lov om erhvervsuddannelser, eller som uddannes af voksne omfattet af Industriens Overenskomst. Klager har fremlagt en kopi af en side fra en tidligere udgave af indklagedes håndbog for timelønnede medarbejdere vedrørende "Afs. 1.0, kap. 8.1". Siden har overskriften "Lønforhold, Lønninger for maskinarbejderlærlinge, plade-/konstruktionssmedelærlinge samt praktikanter". Ud for "udstedt af" er anført "NTL/2000 – 21 APR 99", og ud for "udgave nr./dato" er anført "4/JUN 07". Siden angiver diverse lønsatser pr. 1/3 2007 og pr. 1/3 2008, og der er på siden bl.a. anført følgende: "Praktikanter betales i praktiktiden med satsen for 2. læreår". Indklagede har fremlagt en helt tilsvarende kopi, som dog med håndskrift er påført "UDGÅR". Indklagedes management assistent siden 2001 for skiftende produktionsledere, J, har i en mail af 17. december 2017 bl.a. oplyst følgende om Afs. 1.0, kap 8.1:

"I 2007 udgik Afs. 1.0 Kap 8.1 efter den var blevet ajourført med Industriens Overenskomsts gældende satser, da det blev besluttet, at lærlingesatserne skulle indføres i Afs. 1.0 Kap. 3.7 ... Herefter blev Afs. 1.0 Kap 8.1 ikke yderligere opdateret da ajourføring for lærlingesatser efterfølgende foregik i Afs. 1.0 Kap 3.7."

Indklagede har endvidere fremlagt en kopi af en side vedrørende Afs. 1.0, kap. 3.7 fra en senere udgave af virksomhedens håndbog for timelønnede medarbejdere. Siden har overskriften "Lønforhold, Lønftale mellem Alfa Laval Aalborg A/S og Klub-16", hvor der ud for "udstedt af/dato" er anført "TNC/401 – 14 MAR 13" og ud for "udgave nr./dato" er anført "7/APR 15". Det oplyses på siden, at der er tale om en etårig aftale gældende fra "01 APR 15", og at den vedrører "Grundlønsregulering", "Fleksibilitetsaftale" og "Lærlingesatser". Der er i aftalen intet anført om praktikanter. Der er af klager fremlagt eksempler på indklagedes indgåelse af aftale om praktikvirksomhed i maskinmesteruddannelsen med uddannelsesinstitutionen Martec og indgåelse af uddannelsesaftale med tre studerende. Alle tre uddannelsesaftaler præciserer, at aftalen angår beskæftigelse som praktikant og vedrører en praktikperiode på 9 måneder. I den ældste af aftalerne, som er indgået 7. marts 2007, er henvist til, at der er tale om lønnet praktik "i henhold til de til enhver tid gældende regler for "løn mv. til praktikanter" i Industriens Overenskomst". Det anføres i aftalen endvidere, at dette for overenskomsten 2004-2007 bl.a. betyder, at "Lønnen er mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8". I de to andre uddannelsesaftaler, som klager har fremlagt, og som er indgået i 2014, er blot oplyst en timeløn på 68,51 kr.

Det fremgår af den forklaring, som er afgivet af fabrikschef F, at virksomheden stoppede med at betale løn til maskinmesterpraktikanterne i 2014/2015. Baggrunden herfor er, at praktikperioden primært skal tilgodese læringsformål. Praktikanter indgår ikke i den almindelige arbejdsstyrke, men går sammen med faglærte i en læringsproces, som det er forbundet med omkostninger for virksomheden at organisere, og de erstatter ikke anden arbejdskraft. De er samtidig SU-berettiget, såfremt de er ulønnede, hvilken ordning netop er indført for at gøre det mere attraktivt for virksomhederne at uddanne praktikanter. Den indklagede virksomhed har ikke mulighed for at administrere en ordning for praktikanter som ønsket af klager, hvorefter de har krav på løn efter lærlingesats i læringsprocesser, men overenskomstløn, hvis de udfører produktionsarbejde.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for påstand 1 anført navnlig, at Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, hvorefter alt arbejde, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde og under virksomhedens ledelsesret, er omfattet af overenskomsten. At der er tale om et praktikforhold, udelukker ikke, at der foreligger et ansættelsesforhold, og om dette er tilfældet, må bero på en samlet vurdering. Det fremgår af de fremlagte uddannelsesaftaler, at der har været indgået aftale om arbejdstid, flekstid, ferie, løn og arbejdsopgaver, så der har utvivlsomt foreligget egentlige ansættelsesforhold. Det er efter bekendtgørelsen muligt at aftale lønnet praktik, og bekendtgørelsen forbyder samtidig, at en studerende under ulønnet praktik kan indgå som arbejdskraft, herunder være underlagt virksomhedens instruktionsbeføjelse. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at de praktikanter, som har været i praktik hos indklagede, under indklagedes instruktion har udført arbejde, der ellers skulle have været udført af andre, og de er dermed indgået i produktionen. Indklagede kan ikke bruge praktikanter eller andre til gratis at udføre arbejde omfattet af overenskomsten, og der er intet til hinder for, at overenskomsten kan omfatte ufaglært arbejde udført af praktikanter.

Til støtte for påstand 2 har klager anført navnlig, at der foreligger en udtrykkelig lokalaftale om aflønning af virksomhedens maskinmesterpraktikanter, hvorefter disse skal aflønnes med sats 2 for lærlinge. Denne aftale er aldrig blevet opsagt i overensstemmelse med overenskomstens § 8, og den har, uanset at uddannelsen blev SU-berettiget, været fulgt lige indtil 2014/2015.

Den er derfor fortsat gældende på virksomheden.

Indklagede har ikke bestridt, at Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, men gør gældende, at praktikanter ikke er omfattet af overenskomstens personelle dækningsområde. Det er almindeligt antaget, at elever og lærlinge ikke er omfattet af kollektive overenskomster, medmindre de indeholder særlige regler herom. Industriens Overenskomst indeholder udførlige regler for lærlingeforhold, men indeholder ingen regler om praktikanter, og praktikanter er allerede af denne grund ikke omfattet af overenskomsten. Praktikanter lærer i praktikperioden at betjene værktøj og maskiner på et realistisk grundlag, men de indgår i en læringsproces og er ikke en del af virksomhedens arbejdsstyrke, som udfører regulært arbejde for virksomhedens kunder. Praktikanter er beskæftiget, men ikke ansat på virksomheden. Det vil endvidere være i strid med reglerne for maskinmesterpraktik at betale løn i overensstemmelse med klagers påstande.

Klager kan derudover ikke kræve overenskomsten overholdt for andre personer end dem, der traditionelt repræsenteres af forbund under CO-industri. Det påhviler derfor klager at dokumentere, at Dansk Metal repræsenterer maskinmesterstuderende. Dansk Metal er imidlertid ikke organisation for maskinmesterstuderende. Maskinmesterstuderendes Landsråd har et tæt samarbejde med Maskinmestrenes Forening, som må anses for at varetage maskinmesterpraktikanterets interesser, men Maskinmestrenes Forening er ikke gået ind for løn til praktikanter, men tværtimod for ulønnet praktik på SU med henblik på at skaffe flere praktikpladser.

Indklagede har endelig bestridt, at den af klager påberåbte lokalaftale fortsat skulle være gældende. Det bestrides ikke, at virksomheden efter tidligere uddannelsesregler har betalt løn til maskinmesterpraktikanter, men det er sket i henhold til individuelle aftaler og ikke i henhold til en kollektivretlig forpligtelse, som kan fordres opsagt efter Industriens Overenskomst § 8.

Opmandens begrundelse og konklusion

Opmanden er enig med indklagede i, at det er en almindelig regel i dansk arbejdsret, at praktikanter og lærlinge ikke kan anses som omfattet af de kollektive overenskomster, medmindre disse indeholder særlige bestemmelser herom. Der er i Industriens Overenskomst regler vedrørende lærlingeforhold, men ikke vedrørende praktikanter, og der kan derfor allerede af denne grund ikke gives klager medhold i, at indklagedes maskinmesterpraktikanter har krav på løn fastsat efter Industriens Overenskomst § 22. Det har da også formodningen imod sig, at det skulle følge af parternes overenskomst, at en praktikant skulle have krav på en højere løn end en lærling, når praktikanten under sin praktik udfører arbejde omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Hvad angår den af klager påberåbte lokalaftale, så har klager alene fremlagt dokumentation for, at det i juni 2007 fremgik af virksomhedens håndbog for timelønnede medarbejdere, at praktikanter i praktiktiden blev betalt med sats 2 for lærlinge pr. 1. marts 2007 og pr. 1. marts 2008. En tilsvarende tilkendegivelse fremgår ikke af den lokallønsaftale vedrørende bl.a. lærlingesatser, som ifølge indklagedes håndbog for timelønnede medarbejdere for 2015 er blevet indgået i 2013. Der foreligger derfor ikke dokumentation for, at det fortsat skulle være en del af parternes lokallønsaftale, at praktikanter skal aflønnes i praktiktiden med sats 2 for lærlinge. Det bemærkes herved, at der ikke er noget i vejen for, at den tidligere bestående aftale herom har kunnet bringes til ophør uden iagttagelse af overenskomstens § 8, da praktikanter som nævnt ikke er omfattet af overenskomsten. Virksomheden fortsatte indtil 2014/2015 med at betale praktikanter en timeløn, men det er uoplyst, hvorledes den timelønssats, som de blev aflønnet med, er blevet fastsat, og klager har ikke godtgjort, at der har påhvilet indklagede en kollektivretlig forpligtelse til ikke at ændre sin praksis fremover. Der kan derfor heller ikke gives klager medhold i påstand 2.

Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor i det hele til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

Lene Pagter Kristensen

Kendelse af 23. februar 2018 i faglig voldgiftssag FV2017.0176 afsagt af Jon Stokholm

Dansk Metal mod TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S

Indledning

Der er under sagen tvist om, hvorvidt en bestemmelse om loyalitetsbonus i lokalaftale for afdeling 746 i Kemp & Lauritzen A/S udelukkende finder anvendelse for de fastansatte, eller om bestemmelsen også finder anvendelse ved aflønning af arbejdskraft, der er indlejet til at udføre arbejde under aftalens gyldighedsområde.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende, at bestemmelsen om "loyalitätsbonus" i punkt 1 i lokalaf tale for afdeling 746 af 21. juni 2017 også finder anvendelse på indlejede vikarer, der udfører arbejde for Kemp & Lauritzen A/S inden for overenskomstens faglige dækningsområde.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. januar 2018 for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer: Udpeget af klager: forbundssekretær Stig Søllested, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark og faglig sekretær Kjeld Husted, Dansk Metal. Udpeget af de indklagede: Advokat Tina Lind Larsen og konsulent Jørgen W. Hansen, begge TEKNIQ Installatørernes Organisation. Som opmand er udpeget undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A, sektionschef B samt afdelingschef C. Begge senest nævnte er tilknyttet Kemp & Lauritzen A/S. Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

Sagsfremstilling

Ifølge lokalaf tale 2014-2017 af 2. september 2014 hos Kemp & Lauritzen A/S P&I udgjorde den samlede timelønramme bestående af timeløn og akkordaf savn, 186,75 kr. pr. 1. juni 2016.

Sektionschef B havde for afdeling 746 (Odenseaf delingen) introduceret ideen om forskellig aflønning for vikaransatte i sommeren 2016.

I foråret 2017 blev der gennemført lokalaf taleforhandlinger i virksomheden. Forhandlingerne blev indledt med et møde den 8. maj 2017. I referatet af dette møde hedder det:

"Første lokalaf taleforhandling blev af holdt i Odense, og var med deltagelse af repræsentanter fra 745, 746 og 747, 748 deltog ikke, da deres af tale løber yderligere et år.

B startede mødet med at give et overblik over markedet og konkurrencesituationen.

Over den sidste tid har P&I oplevet at blive fravalgt på grund af prisen, flere af opgaverne hvor vi er blevet fravalgt, har været meget "timetunge".

Efterkalkulationer har vist, at med en mere fordelagtig lokalaf tale, så ville det have været muligt at sænke vores pris med mellem 9 og 19,5 pct., med den samme DG og aflønning af egne montører.

B oplyste ligeledes at nogle af konkurrenterne i markedet lejer folk ind til 280,00 kr. pr. time. P&I ønsker derfor en lokalaf tale, som muliggør at indleje mandskab til en lavere sats, samtidigt med at egne montører ikke stilles dårligere.

Tillidsrepræsentanterne er meget skeptiske over for denne model med billig indlejet arbejdskraft og følgerne deraf. De mener, at dette på sigt vil skabe et ræs mod bunden, hvor lavere løn vil være drivkraften for vækst i P&I.

Tillidsrepræsentanterne kom med forslag til reduktion af omkostningerne i P&I:

1. Evt. reduktion af funktionærlønninger
2. Et meget større fokus på korrekt projekthåndtering
3. Bedre indmeldelse af fejl lederne imellem
4. Øget fokus på levering
5. Mindske fejl i vores produktioner

Samtidig havde tillidsrepræsentanterne et forslag/ønske om ansættelse af to sælgere i P&I, som skulle køre over en 2-årig periode og lave opsøgende salg for at få mere arbejde til P&I. B fremlagde udkast til ny skabeløn til en lokalaftale. Skabelønnen blev gennemgået. Tillidsrepræsentanterne har alle fået udleveret et eksemplar, og blev bedt om at komme med ændringer/kommentarer til næste møde.

B oplyste, at nye lokalaftaler ikke automatisk ville være gældende med tilbagevirkende kraft, han oplyste ligeledes, at der ved opsigelse af akkordaftale, var lavet en aftale i 746 om ikrafttrædelse af ny lokalaftale.

D (747) kunne ligeledes berette, at E havde givet mundtligt tilsagn om, at den nye lokalaftale i 747, vil være gældende fra 1. marts, da der stod, at den gamle var gældende frem til 28. februar 2017.

B oplyste, at P&I ønsker en lang aftale, gerne 3 år, og spurgte ind til, hvad tillidsrepræsentanterne havde gjort sig af tanker, de var åbne for en 3-årig aftale.

B bad dem gå i enerum og komme med deres tanker.

Deres forventninger til en 3-årig aftale er som følger:

745, 7 kr. 1. år, 7 kr. 2. år og 7 kr. 3. år.

746, ønsker grundlønnen hævet fra 161,50 kr. til 195 kr., da man tidligere har tjent ca. 220 kr. på akkord.

747, ønsker en årlig stigning på mellem 3 og 4 pct. de næste 3 år.

Med disse forventninger blev mødet afsluttet.

Der blev kort evalueret om næste møde skal være fælles igen, eller som tidligere, lokalt ude i afdelingen.

Uanset hvad der besluttes, så var der enighed om, at næste møde skulle afholdes snarest (gerne i næste uge).

Efter mødet er der opnået enighed om, at næste møde holdes lokalt ude i afdelingerne, derfor indkaldes næste møde lokalt, når tillidsrepræsentant og afdelingsledelse er blevet enig om et tidspunkt."

Den 18. maj 2017 fortsatte forhandlingerne ved et nyt møde. I referatet hedder det blandt andet:

Referatet fra sidste møde blev kort drøftet, C gjorde opmærksom på, at tilføjelserne fra tillidsmændene var irrelevante, da de ikke havde noget med lokalaftaleforhandlingerne at gøre.

A mente, det var relevant.

C gjorde opmærksom på, at situationen omkring akkordering af arbejder på værksted, ikke har noget med lokalaftalen af gøre.

A er uenig i den vurdering, da der ikke er kommet et nyt lønsystem.

Ved sidste møde præsenterede A en forventning om, at grundlønnen hæves fra 161,5 til 195,00. C mener, at det er et urealistisk krav, og man ikke skal blande akkord og timelønsforhandlinger sammen, det vil der ikke kunne findes en løsning på, mener C.

C har mandat til at lukke en aftale på 3,50-3,60 kr. om året de næste 3 år.

Udkast til ny lokalaftale

Det udleverede udkast til en ny aftale blev gennemgået. Der er en del punkter, som p.t. ikke er gældende for Odense.

Pkt. 1 C bekræfter, at punktet ønskes gennemført, og vi ønsker en løsning omkring dette. A oplyser, at der umiddelbart ikke ønskes en løsning omkring fagtillæg og anciennitetstillæg.

Pkt. 2 Servicetillæg er ændret fra kr. 25,50 til kr. 10,00, punkt forhandles sammen med øvrige lønsatser.

Pkt. 3 Sikkerhedsbonus er i dag ikke gældende for Odenseafdelingen.

...

Næste mødeaftale aftales i næste uge."

Tillidsrepræsentant A forelagde virksomhedens oplæg i sin værkstedsklub i slutningen af maj 2017. A gav udtryk for, at medarbejderne havde to valgmuligheder: Enten kunne de vælge at få en lokalaftale, som indeholdt høje lønstigninger, men hvor der til gengæld ville blive mulighed for at aflønne vikarerne lavere, eller et lavere lønudspil og en fastholdelse af, at vikarerne skulle have samme vilkår som de ansatte. Der var enighed om, at man skulle fastholde ligebehandling af vikarer. A forelagde resultatet af afstemningen for sin leder, afdelingschef C, hvorefter der blev afholdt et nyt forhandlingsmøde den 1. juni 2017. Til dette møde mødte A alene.

Referatet af dette møde er sålydende:

"Kommentar til sidste referat.

Ingen

Siden sidste møde:

- *Overarbejde*

C udtrykte utilfredshed med manglende vilje til at påtage sig overarbejde på værkstedet siden sidste møde.

C udtrykte, at denne holdning ikke er tilfredsstillende, og konstaterede, at værkstedet ikke er i normal produktion.

A er ikke enig i dette.

Forhandlinger

- *Dagens forhandling omhandlede hovedsagelig pkt. 1 i ny lokalaftale og forståelse af disse.*

A udtrykte, at man ikke var villig til at indføre fag- og anciennitetstillæg.

C oplyste, at dette er et væsentligt punkt for den videre forhandling, og at K&L ønsker, at der afholdes et møde for at forklare dette punkt for tillidsmanden og dennes beslutningskreds.

Det er ikke et møde, hvor alle timelønnede kan deltage. Dette er aftalt til på tirsdag

d. 06-06-2017 kl. 09:00.

- *Loyalitetsbonus blev også diskuteret. Såfremt denne indføres vil den blive udbetalt med aftalt interval til ansatte medarbejdere, så længe medarbejderen ikke opsiger sit ansættelsesforhold i perioden. Loyalitetsbonus er en del af den samlede maksimale timeløn, der kan opnås, på lige fod med fag- og anciennitetstillæg og servicetillæg.*
- *A fremlagde forslag til prisregulering med kr. 6,50 på timelønnen og kr. 6,00 i sikkerhedsbonus. C oplyste, at denne regulering ikke kan efterleves, da den vil være ødelæggende for afdelingsmuligheder for at fastholde eksisterende regningskunder samt mulighed for at finde nye kunder til denne type af arbejder.*

C oplyste ligeledes, at såfremt der ikke kan laves aftale om fag-, anciennitets- og loyalitetstillæg, kan der ikke forventes en regulering udover mandat på 3,50 - 3,60 kr. om året de næste 3 år. Næste møde tirsdag d. 06-06-2017 kl. 09:00."

Senere i juni 2017 havde A og C et møde, hvor C tilkendegav, at medarbejderne havde afvist hele virksomhedens udspil, hvor de over for A gav udtryk for, at det var korrekt, at medarbejderne havde afvist adgang til billig indlejet arbejdskraft, men at loyalitetsbonus kunne være noget, man kunne diskutere. Efter længere drøftelser kom man frem til en ny lokalaftale, der indeholdt en lønstigning for medarbejderne på omkring 1,9 pct. til kr. 190,35. Indeholdt heri var et nedsat servicetillæg og en loyalitetsbonus på 20,00 kr. På det tidspunkt var tanken, at loyalitetsbonus skulle opgøres månedsvis. Efter videre drøftelser accepterede medarbejderne lokalaftalen under den forudsætning, at loyalitetsbonus blev opgjort hver 14. dag. Parterne færdiggjorde herefter lokalaftalen. Lokalaftalen, der blev underskrevet den 21. juni 2017 indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

"Lokalaftale afdeling 746 Kemp & Lauritzen

1. Gældende timeløn

- *Virksomhedens gældende timeløn er kr. 160,35 frem til 01-06-2018, herefter reguleres denne til kr. 163,95.*
- *Loyalitetsbonus 20,00 kr. pr time¹⁾*

1) Loyalitetsbonus opgøres hver 14. dag, og kommer til udbetaling, hvis medarbejderen ikke selv har opsagt sin stilling.

2. Produktions- og servicetillæg (akkordafsn)

Ved arbejde på industri-, vedligeholdelses- og serviceopgaver på timeløn, ydes et produktions- og servicetillæg til den gældende timeløn på kr. 10,00 pr. time.

3. Sikkerhedsbonus

Sikkerhedsbonus er på 1 kr. pr. time frem til d. 01-06-2018, herefter reguleres den til kr. 2,00 pr. time.

Sikkerhedsbonus kommer til udbetaling, når afdelingen har præsteret at arbejde i en kalendermåned uden at have uheld, der har medført fravær fra arbejdspladsen.

Der udbetales bonus på alle produktive timer.

Indlejede montører er ikke omfattet af bonussen.

4. Ventetimer i hjemmet

Aflønning = gældende timeløn. Udbetales kun, hvis der ikke er afspadseringstimer i henhold til lokalaftalen, loyalitetstillæg betales ikke på ventetimer. Skulle udbetaling af ventetid medføre,

at man kun bliver berettiget til den lave understøttelse (ved opsigelse), hæves ventepenge, så man bliver berettiget til den høje understøttelse.

5. Efteruddannelse og kurser

Selvvalgt uddannelse afregnes iht. overenskomsten.

Uddannelse bestemt af virksomheden afregnes med medarbejderens normale timeløn, svarende til:

Virksomhedens gældende timeløn inkl. servicetillæg og loyalitetsbonus."

Det viste sig hurtigt, at parterne var uenige om, hvorvidt loyalitetsbonus også omfattede indlejede medarbejdere. Det førte til lokalforhandling herom den 27. juni 2017, hvor uenigheden blev konstateret.

Forklaringer

A har forklaret, at han har været ansat hos Kemp & Lauritzen i Odense siden 2006 med en enkelt afbrydelse. Han har været tillidsrepræsentant i 7 år. Virksomheden har gennem de seneste år gennemgået adskillige sammenlægninger, og der er søsterafdelinger inden for olie og gas i Kalundborg, Fredericia og Odense. Der var en drøftelse om vikarernes ansættelsesvilkår på afdelingen i Odense i 2016 på virksomhedens initiativ. Her forelagde virksomheden et ønske om øget brug af indlejede vikarer. Det var virksomhedens opfattelse, at de fastansatte skulle have gode vilkår, mens der ikke behøvede at gælde så gode vilkår for vikarerne. Det indlejede mandskab skulle efter virksomhedens opfattelse have en lavere timeløn for at muliggøre, at virksomheden kunne tage mere arbejde ind. Det var virksomhedens tanke, at vikarerne skulle lejes ind til det mindre kvalificerede arbejde og til en mindre løn for at øge konkurrenceevnen. Medarbejdernes reaktion var, at det var de ikke interesserede i. Medarbejdernes standpunkt var, at lønnen skulle være den samme for 8 ansatte og indlejede. De var bange for, at det kunne blive en glidebane nedad lønmæssigt, også for de fastansatte. De gjorde dette klart for virksomheden.

Ledelsen vendte tilbage til sagen i 2017, og det blev indledningen på lokalaftaleforhandlingen. De havde i den mellemliggende tid drøftet situationen i den faglige klub og var enige om standpunktet. Mødet den 8. maj 2017 kom i stand på ledelsens foranledning. Ledelsen fremlagde et udkast til lokalaftale, hvor den gældende timeløn bestod af virksomhedens gældende timeløn, et fagtillæg på 35,00 kr. pr. time og et anciennitetstillæg på 20,00 kr. pr. time. I udkastet var det anført, at berettigelse til anciennitetstillæg krævede 8 ugers ansættelse, og at anciennitet ville bortfalde efter 4 uger, hvor medarbejderen ikke var ansat eller tilknyttet virksomheden. Der var også en bestemmelse om sikkerhedsbonus, og det var anført, at indlejede montører ikke var omfattet af sikkerhedsbonusen. Det var også virksomhedens tanke, at den lokale lokalaftale skulle gælde for alle afdelinger, men den tanke måtte hurtigt opgives, således at der forhandlede en lokalaftale for Odense alene. Ledelsen lagde pres på medarbejderne til at acceptere i hvert fald visse punkter i lokalaftalen, hvilket han afviste og tilkendegav, at han ville forelægge sagen for sine kolleger. Han forelagde sagen i klubben og tilkendegav, at virksomhedens udspil var et udspil om brug af billig arbejdskraft, hvilket kollegerne afviste. Han gav virksomheden besked om denne afvisning. På mødet den 18. maj 2017 meddelte han,

at der ikke ønskedes en løsning omkring fagtillæg og anciennitetstillæg med særlig lav løn for de indlejede vikarer. Det gentog han på mødet den 1. juni 2017. På dette møde bragte ledelsen en loyalitetsbonus på banen. Virksomheden sagde, at de gerne ville vise, at de ville holde på folk. Ledelsens repræsentanter gav ikke nærmere beskrivelse og uddybning af, hvornår loyalitetsbonus skulle komme til udbetaling, til hvem, eller på hvilke betingelser. Han spurgte, om der var noget "ueffent", men det var der ikke. Han opfattede ikke loyalitetsbonusforslaget i sammenhæng med virksomhedens synspunkter om lavere løn for vikarer.

Der var et yderligere møde den 6. juni 2017. Det var egentlig meningen, at han skulle have været ledsaget af to kolleger, men ingen af dem ønskede at deltage i mødet, hvorfor han måtte møde alene. Han fastholdt på mødet, at medarbejderne ikke ønskede en forskelsbehandling mellem de fastansatte og de vikaransatte, og ledelsen blev skuffet herover. Derfor havde man en mere generel drøftelse om virksomhedens stilling og konkurrencesituation. På et tidspunkt mellem den 6. og den 21. juni havde han et yderligere møde med C. C tog medarbejdernes afvisende holdning til efterretning, men han nævnte selv, at man jo godt kunne tale om en loyalitetsbonus og vilkårene herfor i sammenhæng med opfyldelsen af virksomhedens ønske om afskaffelse af akkorderne. Han så loyalitetsbonus som en god compensation derfor og som et godt signal fra virksomhedens side om, at virksomheden gerne ville holde på folk. Det var på dette møde, at spørgsmålet om, hvorvidt der var noget "ueffent" kom op. Han var optaget af størrelsen af den samlede løn.

Han forelagde lokalaftaleforslaget i sit bagland, hvor der ikke var den største begejstring. Loyalitetsbonussen var der ikke fokus på. Han fik bemyndigelse til at tiltræde forslaget, men der var ikke enighed om det. Et par dage efter gik det op for ham, at ledelsen og han selv havde forskellige opfattelser af loyalitetsbonussens stilling i forhold til de vikaransatte.

B har forklaret, at han i henved 30 år har været ansat hos Kemp & Lauritzen som sektionschef for Odense, Fredericia og Kalundborg samt Aalborg. Han har forhandlet lokalaftaler i 30 år. Han er uddannet smed. Virksomheden var presset i konkurrencen og havde tabt flere jobs til billigere konkurrenter, der beskæftigede indlejede, billigere vikarer og arbejdskraft fra udlandet. Virksomheden måtte reagere herpå. Også Kemp & Lauritzen måtte til at indleje billigere folk, men selvfølgelig stadig beholde egne kvalificerede medarbejdere. Det forslag var medarbejderne bestemt ikke interesserede i. Bestemmelserne i den nye lokalaftale om loyalitetsbonus og sikkerhedsbonus var nye og var tænkt som en kompromisløsning. Virksomheden gav køb på sit ønske om fag- og anciennitetstillæg og måtte nøjes med loyalitetsbonus, som ikke gav den samme fleksibilitet. Han var klar over, at medarbejderne var modstandere af løndifferentiering mellem fastansatte og indlejet udenlandsk arbejdskraft. Tanken var, at loyalitetsbonus skulle fastholde medarbejderne, og at den kunne være mere spiselig for medarbejderne.

C har forklaret, at han har været ansat 27 år i virksomheden og er uddannet smed. Han har tilsluttet sig A's forklaring. Tanken om loyalitetsbonus blev introduceret den 1. juni 2017. Han har skrevet referaterne af møderne med A. A spurgte ikke ind til formuleringen om loyalitetsbonus i referatet for mødet af 1. juni 2017. På mødet den 6. juni var A positiv over for at arbejde videre med tanken om loyalitetsbonus. Den afsluttende forhandling om lokalaftalen fandt sted den 15. juni, men der blev ikke lavet referat af dette møde. De var allerede den 1. juni

kommet lidt tættere på hinanden. Sikkerhedsbonus var ikke A's ønske, men var vigtigt for virksomheden som en gulerod for medarbejderne til at forebygge uheld og fremme sikkerheden. Loyalitetsbonustanken var vel en slags inspirationsoplæg fra mødet den 1. juni fra firmaets side. Det blev ikke formuleret skriftligt, men der var alene tale om en mundtlig redegørelse. På mødet den 1. juni redegjorde han over for A for, hvem der skulle have loyalitetsbonus. Han nævnte ikke, at tanken var, at det skulle muliggøre en lavere aflønning af indlejet udenlandsk arbejdskraft.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at der ikke efter VVS-overenskomsten er adgang til ved lokalaf-tale at fastsætte lønmæssig forringet fravigelse for vikarer, idet noget sådant strider imod de almindelige principper om overenskomstens ufravigelighed og den indbyrdes rangordning af de kollektive aftaler. Det er i VVS-overenskomsten udtrykkeligt reguleret, i hvilke tilfælde, der er adgang til ordninger ved lokalaf-tale.

Subsidiært gøres gældende, at lokalaf-talens loyalitetsbonus er en del af den almindelige løn ifølge naturlig forståelse af lokalaf-talen og under hensyn til forhandlingsforløbet. Denne bonus tilkommer derfor alle.

Indklagede har gjort gældende, at aftalen om loyalitetsbonus ikke er en overenskomstfravigende lokalaf-tale, idet den er en del af den personlige løn, som inden for mindstelønsområdet som udgangspunkt kan fastsættes individuelt. Loyalitetsbonus er fuldt begrundet i virksomhedens forhold og må derfor anses for gangbar. Subsidiært gøres det gældende, at baggrunden for, at sikkerhedsbonusen ikke omfatter vikarer, er, at det var et medarbejderønske, at vikarernes arbejdstid ikke skulle indgå i grundlaget for bonusopgørelsen, og at det klart fremgår af lokalaf-talen, at loyalitetsbonus kun kommer til udbetaling til medarbejdere i uopsagt stilling. Ej heller forhandlingsforløbet giver anledning til en anden opfattelse. Der skete ved lokalaf-talen en væsentlig omlæggelse af løndelene, som måtte forudsætte fuld forståelse og accept af alle lokalaf-talens elementer fra begge sider. Det må lægges til grund, at tillidsrepræsentant A har været fuldt indforstået med, at loyalitetsbonus var forbeholdt ansatte medarbejdere – underforstået – i virksomheden.

Opmandens begrundelse og resultat

Områdeoverenskomster som VVS-overenskomsten omfatter som princip alt arbejde i virksomheden, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Dette gælder som det klare udgangspunkt, uanset om arbejdet udføres af ansatte medarbejdere eller af indlejede vikarer. Det må lægges til grund, at virksomhedens ønske om forskelsbehandling mellem løn til egne medarbejdere og indlejede vikarer under forhandlingsforløbet i sommeren 2017 konsekvent blev afvist af tillidsmand A. Ledelsen præsenterede ikke tanken om loyalitetsbonus skriftligt for A, men redegjorde mundtligt herfor. Ledelsen forklarede ikke, at den påtænkte loyalitetsbonus netop ville medføre en ringere lønmæssig stilling for indlejede vikarer. Tillidsrepræsentant A var mere optaget af den samlede løn under forhandlingsforløbet og forstod ikke, at dette var virksomhedens opfattelse.

Herefter, og da lokalaftalens punkt 1 og 5 definerer virksomhedens gældende timeløn som omfattende servicetillæg og loyalitetsbonus og udtrykkelig i punkt 3 undtager indlejede montører fra sikkerhedsbonus, må lokalaftalen naturligt forstås således, at loyalitetsbonus tilkommer såvel ansatte medarbejdere som indlejede vikarer. Jeg tager derfor klagerens påstand til følge.

Thi bestemmes

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende, at bestemmelsen om loyalitetsbonus i punkt 1 i lokalaftale for afdeling 746 af 21. juni 2017 også finder anvendelse på indlejede vikarer, der udfører arbejde for Kemp & Lauritzen A/S inden for overenskomstens faglige dækningsområde. Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

Jon Stokholm

Tilkendegivelse af 22. november 2018 i faglig voldgiftssag FV2018.0077 afsagt af Marianne Højgaard Pedersen

CO-industri for Dansk Metal og Dansk El-Forbund mod DI for Danish Crown A/S

Indledning

Sagen angår, om medarbejderne på slagteriet i X, der er en del af Danish Crown, særskilt kan opsige en lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald.

Påstande

Klager nedlagde påstand om, at indklagede skal anerkende, at lokalaftalen om rådighedsvagt og tilkald er bortfaldet med virkning for indklagedes slagteri i X.
Indklagede påstod frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 15. november 2018 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som opmand og med sidedommerne souschef Jan Kristensen og souschefsekretær Peter Faber, udpeget af klager og advokat Morten Lind Eisensee og vicedirektør Anders Søndergaard Larsen, udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af faglig sekretær i CO-industri A, tillidsrepræsentant i Danish Crown, X B, tillidsrepræsentant i Danish Crown, Y C, tillidsrepræsentant i Danish Crown, Z D, faglig sekretær i Dansk Metal E og fabrikschef F.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at den omtvistede lokalaftale alene har været anvendt på slagteriet i X. Det følger af Industriens Overenskomst § 8, stk. 1, at der mellem de lokale parter på virksomheden kan indgås lokale aftaler for medarbejdere, og at sådanne aftaler kan opsiges af begge parter. I den omtvistede lokalaftale er der en henvisning til § 8, stk. 1, i Industriens

Overenskomst. Klager har overholdt bestemmelserne for opsigelse i denne bestemmelses stk. 1 og 2. Parterne har indgået en "koncernlokaftale" vedrørende telefonopkald i fritid for håndværkere, men denne lokaftale er ikke benævnt som en koncernlokaftale. Der er tale om en almindelig lokaftale indgået mellem de lokale parter for hver afdeling af virksomheden på lige fod med en række andre lokale aftaler.

Det følger i øvrigt af sædvanlige arbejdsretlige principper, at lokaftaler – medmindre andet er aftalt – har de lokale parter som aftaleparter, jf. herved bl.a. Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, III, s 2021ff og 2269ff og sammes værk: Lokalaftaler, s 102ff og 186 samt FV af 29. juni 1989. Det har formodningen for sig, at bestemmelser, der som led i større tilpasningsforhandlinger aftales videreført som lokaftaler, skal kunne tilpasses lokalt. Det er indklagedes bevisbyrde, hvis det modsatte skal lægges til grund, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Det forhold, at den omtvistede lokaftale på papiret ligger som én aftale og ikke i flere enslydende lokaftaler, er ikke afgørende i forhold til, hvem der er lokaftalens parter. Lokaftalen er indgået på vegne af den enkelte lokale tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentantens selvstændige råderet efter overenskomsten ville blive illusorisk, hvis råderetten antages at ligge hos et (enigt) tillidsrepræsentantskollegium dækkende adskillige geografisk og driftsmæssigt fuldstændigt adskilte afdelinger.

Klagernes faglige klub i X har derfor været berettiget til som sket at opsige lokaftalen. Der var en rimelig begrundelse for opsigelsen, nemlig at aftalen ikke tog højde for den teknologiske udvikling på slagteriet. Der er intet grundlag for som hævdet af indstævnte, at en sådan lokaftale kun kan opsiges af de respektive sider af parternes Forhandlingsudvalg for løn og arbejdsforhold for håndværkere i Danish Crown (Lønudvalget). Lønudvalget er ikke part på lønmodtagersiden, hvilket arbejdstagerrepræsentanterne i udvalget har erklæret sig enige i. Indklagede har også tidligere accepteret, at der er lokal adgang til at opsige og fravige lokaftaler, der er en del af tilpasningen til Industriens Overenskomst, og indklagede har således accepteret, at råderetten over den omhandlede lokaftale ligger hos de lokale parter.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at lokaftaler er en enhed, der ikke kan opsiges delvis, jf. Knud Illum: Den Kollektive Arbejdsret, s 274 og bl.a. FV af 8. maj 1994. Det modsatte forudsætter i givet fald særlige holdpunkter, jf. FV af 29. juni 1989 og FV af 2. februar 1997. Lokalaftaler kan opsiges på samme niveau, som de er indgået. Som udgangspunkt gælder en lokaftale for den afdeling, hvor den er indgået, og kan opsiges af begge lokale parter i afdelingen. Omfatter en lokaftale flere afdelinger, skal den opsiges samlet på det niveau, hvor den er indgået.

Den omtvistede lokaftale blev indgået som led i generelle tilpasningsforhandlinger for hele virksomheden. Lokaftalens bestemmelser om rådighedsvagt og tilkald stammer fra slagterioverenskomsten, som gjaldt for alle virksomheder i branchen. Der er ingen særlige holdpunkter for, at den konkrete aftale er på afdelingsniveau. Det har formodningen imod sig, at en enkelt afdeling skulle kunne opsige fx holddriftaftalen, så der ville være forskellige skifteholdsregler i samme virksomhed. Det samme gælder rådighedsvagt og tilkald. Dette forhindrer naturligvis ikke, at der aftales andet lokalt. Det bestrides, at lokaftalen kun har været anvendt i X. Industriens Overenskomst § 8 gælder for opsigelse af både koncernlokaftaler

og afdelingslokaftaler. § 1 i samme overenskomst forhindrer ikke en tillidsrepræsentant i at indgå (eller overtage) en aftale sammen med andre tillidsrepræsentanter.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen drejer sig om, hvorvidt en lokalaftale om rådighedsvagt og tilkald kan opsiges af en afdeling af virksomheden eller skal opsiges på virksomheds-/koncernniveau. Afgørende herfor er efter almindelige arbejdsretlige principper, på hvilket niveau lokalaftalen må anses for indgået. Er den indgået på koncernniveau, vil den ikke kunne opsiges afdelingsvis, medmindre der er konkrete holdepunkter for andet.

Det kan lægges til grund, at den omtvistede lokalaftale blev indgået som led i de tilpasningsforhandlinger, der blev ført mellem organisationerne som følge af, at virksomhederne under Slagteriernes Arbejdsgiverforeninger, herunder Danish Crown med tilhørende afdelinger, i 2002 blev optaget som medlemmer i Dansk Industri. Lokalaftalen er ligesom en lokalaftale om arbejde i holddrift et bilag til protokollatet over tilpasningsforhandlingerne, som blev underskrevet af organisationerne i juli 2004. Af protokollatet fremgår, at lokalaftalen om rådighedsvagt og tilkald viderefører bestemmelserne herom i slagterioverenskomsten, som gjaldt for medlemmer af Dansk Metal og Dansk El-Forbund, som var beskæftiget på virksomheder, der var medlem af Slagteriernes Arbejdsgiverforeninger. Om opsigelse fremgår af lokalaftalen, at den tidligst kan opsiges fra den 1. marts 2005 i henhold til Industriens Overenskomst § 8, stk. 1. Der er i sagen fremlagt eksempler på aftaler benævnt "koncernlokalaftale" og fx "lokalaftale for bagvagt på Danish Crown Ringsted".

Lokalaftalen om rådighedsvagt og tilkald erstattede en tidligere overenskomstbestemmelse, der gjaldt for hele Danish Crown, og opmanden finder, at det kan lægges til grund, at lokalaftalen kom til at omfatte hele virksomheden. Den blev indgået under tilpasningsforhandlinger, som resulterede i en række aftaler, som også kom til at gælde for hele virksomheden. Opmanden finder herefter, at det har formodningen for sig, at lokalaftalen er indgået på koncernniveau. Da der ikke er særlige holdepunkter for andet, finder opmanden, at opsigelse også må ske på koncernniveau, og opsigelse dermed ikke kan ske for den enkelte afdelings vedkommende.

Herefter tages indklagedes påstand om frifindelse til følge. Herefter bestemmes: Indklagede, Danish Crown A/S frifindes. Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen

Kendelse af 11. april 2019 i faglig voldgift FV2018.0088 afsagt af Jon Stokholm

Dansk Metal for A mod Tekniq Arbejdsgiverne for DS Stålprofil A/S

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt DS Stålprofil A/S' bortvisning den 28. maj 2018 af operatør A, der var tillidsrepræsentant, var berettiget.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalpalt:

DS Stålprofil A/S tilpligtes at betale A vederlag i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel samt fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Subsidiært:

DS Stålprofil A/S tilpligtes at betale A vederlag i det for ham på bortvisningstidspunktet gældende opsigelsesvarsel samt fratrædelsesgodtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med souschef Peter Faber og faglig sekretær Erik Rasmussen, begge Dansk Metal, som medlemmer udpeget af klager og med advokat Bjørn Baltzer Carlsen og jurist Katrine Bruun, begge Tekniq Arbejdsgiverne, som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet den 28. marts 2019.

Der blev afgivet partsforklaring af A og direktør B samt vidneforklaring af tidligere medarbejder i virksomheden C og Produktions- og Kvalitetschef D.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation.

Sagsfremstilling

DS Stålprofil A/S, X, producerer stålprodukter. Der er 30 medarbejdere i produktionen fordelt på daghold og nathold. På natholdet er der 7-8 medarbejdere.

A tiltrådte som operatør hos DS Stålprofil A/S den 19. marts 2012. Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal samt 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet. A blev valgt som tillidsrepræsentant i 2015. Han arbejdede fast på natholdet. Arbejdstiden var aftalt til at begynde kl. 21. Arbejdstiden begyndte ved indstempling, således at lønnen blev beregnet på baggrund af de af medarbejderne foretagne tidsregistreringer. Tvisten i sagen udspringer af en episode, der fandt sted torsdag aften den 17. maj 2018. Denne dag sov A over sig og vågnede kort forinden, han skulle møde på arbejde kl. 21. Hans mor var afdød ved døden ugen forinden og var netop blevet bisat. Han var i den følgende periode belastet af dødsfaldet. Han blev ved denne lejlighed stemplet ind som mødt tidligere end tilfældet var. Striden drejer sig om omstændighederne omkring denne indstempling.

Da A mødte på arbejde efter pinse tirsdag den 22. maj 2018, blev han indkaldt til et møde på den administrerende direktør, Bs kontor. I mødet deltog desuden As kollega, C, og produktionschef D.

Mødet sluttede med, at C og A fik besked om at tage hjem, hvorefter de ville høre nærmere. Onsdag den 23. maj 2018 modtog C og A besked om, at de var henholdsvis bortvist og suspenderet fra DS Stålprofil A/S.

Arbejdsgiverne begærede et hastemæglingmøde indkaldt, idet det var DS Stålprofil A/S' opfattelse, at A sammen med en kollega havde givet urigtige oplysninger ved ind- og udstemp-

ling for egen vindings skyld. På mægling mødet, der blev afholdt mandag den 28. maj 2018, blev A bortvist. Af mægling mødereferatet fremgår blandt andet:
"Sagen drøftedes. Tillidsrepræsentant A anerkendte at være mødt senere end indstempning viste og anførte, at det var hans kollega C, der på eget initiativ havde foretaget indstempningen for ham. A anerkendte, at han ikke den 17. maj 2018 gjorde ledelsen opmærksom på dette. Dette blev foreholdt ham i forbindelse med møde den 22. maj 2018. På mødet d.d. blev bortvisningen afgivet og forbundet foreholdt sig til sagens videreførelse."
Sagen blev herefter behandlet på et seksmandsmøde den 15. juni 2018 og på et forhandlingsmøde den 29. juni 2018.

Forklaringer

Operator A har forklaret, at han er uddannet tømrer i 1992 og har været ansat i virksomheden siden 2012. Han var operator på en rulleformer i pladeproduktionen sammen med sin makker, C. Hans arbejdstid på natholdet var kl. 21.15-06.00 med overtid efter behov. Han havde været makker med C siden maj 2012. Det kunne ske, at man kom for sent, og det var normalt ikke noget problem, når man blot orienterede sine kolleger og i øvrigt indhentede det forsømte. Han blev valgt som tillidsrepræsentant ved årsskiftet 2015-16. Virksomheden indførte tidsregistrering i 2013. Han påpegede visse ulemper ved systemet, blandt andet at de enkeltes arbejdsnummer var frit tilgængeligt. Der gjaldt den praksis i virksomheden, at fejl, der blev opdaget, blev rettet ved, at man henvendte sig til produktionschefen. Han ved ikke, om fejlregistrering har været påtalt af virksomheden. Når man ankommer ved arbejdstidens begyndelse, går man til en af de computere, der står til rådighed for tidsregistrering og taster sit nummer ind. Flere kan godt stemple ind samtidig. Han har aldrig modtaget påtaler i forbindelse med sin tidsregistrering.

I maj måned 2018 kort forinden afgik hans mor ved døden, hvilket påvirkede hans søn og ham selv. Han havde fri i forbindelse med hendes dødsfald og ved begravelsen. Kollegerne var hjælpsomme.

Torsdag den 17. maj 2018 var han mødt kl. 21. Han var om morgenen samme dag taget hjem, men det blev en forvirret dag, hvor han sov over sig både i forbindelse med, at han skulle køre sin søn i skole, og senere hvor han skulle møde på arbejde. Han kom for sent afsted. Han sendte en SMS til C om, at han var på vej. Han har 13 km. til arbejdet, hvilket svarer til 13-17 minutters kørsel. Han sendte kun den ene SMS til C, og har ikke bedt ham om at stemple ind for sig. Han mødte ind på arbejdspladsen kl. 21, hvor han så produktionschef D, og gik ned for at klæde om. I produktionshallen mødte han C, der satte ham ind i nattens arbejdsprogram. Han gik hen for at foretage tidsregistrering på computeren, men da han tastede ind, stod der "gået" på skærmen. Dette var ensbetydende med, at han allerede var tastet ind og altså var registreret som mødt. Han undrede sig kort herover, men glemte det i øvrigt på grund af den hæslige dag, han havde haft. Han var forvirret, og talte ikke i løbet af natten med sin makker om sin forgæves indstempning, der havde vist "gået". Han nævnte det heller ikke for D. Han forlod arbejdspladsen fredag den 18. maj 2018 om morgenen og tænkte ikke over, at han allerede var stemplet ind og havde ikke i nattens løb talt med nogen herom, ej heller C. Det er al-

drig forekommet, at C har stemplet ind for ham. De følgende dage var pinse, som han tilbragte roligt med sin kæreste i hjemmet. Tirsdag den 22. maj 2018 mødte han til sædvanlig tid. Her mødte han i kantinen D, der bad ham gå med ind på direktør Bs kontor. Her mødte han B, C og D. Direktør B foreholdt ham, at han skulle have anmodet C om at stemple sig ind, uagtet at han ikke var mødt. Han svarede, at dette ikke var tilfældet, og at han alene havde SMS'et til C med besked om, at han var på vej, men ikke derudover sendt ham SMS'er. Han blev bedt om at tage hjem kl. 21.10. Han var helt chokeret, men kom ikke med nogen anden forklaring. Han har ikke forsøgt at formå C til at stemple ind for sig. Han hørte ikke ved dette møde C forklare, at C skulle have stemplet ind på hans vegne.

Da der stod "gået" på skærmen var det ikke muligt for ham at stemple videre ind. Han tænkte ikke over, at han på denne måde ville få løn uden at have været til stede. Denne indstempling kunne enten være udtryk for, at han havde glemt at stemple ud om morgenen, eller at en anden havde stemplet ind for ham.

C har forklaret, at han er uddannet smed i 1989 og har været ansat hos DS Stålprofil A/S i 7 år. Han blev bortvist ved samme lejlighed som A. Der var ikke skriftlige retningslinjer vedrørende tidsregistrering. Han har ikke tidligere fået nogen påtale vedrørende sin tidsregistrering. Han kunne godt mærke på A, at denne var påvirket af moderens død.

Om aftenen den 17. maj 2018 kl. 20.43 modtog han en SMS fra A om, at han var på vej. Han valgte at stemple ind for A, uanset at denne ikke var kommet endnu. Han stod ved computeren, og det var bare lige en tanke, han fik. Han opfattede ikke As SMS om, at han var på vej, som en instruks om, at han skulle stemple A ind. A har aldrig bedt ham om at stemple ind for sig. Han vidste, at A ville være hurtigt fremme. Han tænkte ikke mere herpå. Han tænkte heller ikke på de alvorlige følger, som han muligvis kunne påføre A. Der var ingen, der så, at han stemplede ind for A. Han så ikke A, da han kom.

D var på virksomheden den pågældende aften. Han fortalte D, at A ville komme senere.

Den 22. maj 2018 blev han indkaldt til møde med D og direktør B. De foreholdt ham, at han skulle have stemplet A ind, hvilket han bekræftede. Han blev spurgt hvorfor, og han svarede: "Det var bare en tankegang". Derpå hentede D A. A sagde, at han ikke vidste noget om, at han skulle have stemplet A ind. A reagerede ikke over for ham på noget tidspunkt. De blev sendt hjem. Han protesterede ikke mod bortvisningen. I begyndelsen af mødet den 22. maj var han alene med B og D, som spurgte, om han havde stemplet A ind. De spurgte ikke, om A havde bedt ham derom.

Om aftenen den 17. maj 2018 arbejdede han som sædvanligt ved maskinen, som han passede sammen med A. De talte sammen, som de plejede. Han fortalte ikke A, at han havde stemplet ham ind. A nævnte ikke for ham, at han havde været ude af stand til at stemple sig ind. Det faldt ham overhovedet ikke ind at komme ind på det med indstemplingen.

Direktør B har forklaret, at han har været direktør på virksomheden i 4 år. Han har været på virksomheden siden 2003. DS Stålprofil A/S er en ordreproducerende virksomhed med 35 timelønnede medarbejdere, 20 funktionærer samt 20 medarbejdere på salgskontoret i Tyskland. Han kom ind i sagen fredag den 18. maj 2018 efter en rejse til Tyskland. Han blev kontaktet af D, der omtalte, at der var konstateret snyd med tidsregistreringen hos en medarbejder, tillidsmanden på natholdet, der var stemplet ind, uanset han ikke var mødt. De blev enige om

at forholde sig afventende indtil tirsdag efter pinse for at se, om den fejlagtige indstempling alene var udtryk for en misforståelse eller en undskyldelig fejl, som den pågældende medarbejder selv tog initiativ til at berigtige. De ville vente til tirsdag aften, hvor natholdet mødte ind. Virksomheden blev ikke kontaktet af den pågældende medarbejder i perioden. De indkaldte de 2 pågældende medarbejdere, A og C, for at give dem mulighed for at forklare sig. Til stede var han selv og D. De begyndte med at tale med C, der først bestred, at han skulle have stemplet A ind, men derpå indrømmede at have stemplet A ind. C forklarede, at det havde han gjort, fordi A havde bedt ham derom. A havde sendt ham en SMS herom, som han dog havde slettet igen. Derpå indkaldte de A og konfronterede ham med C's forklaring. C gentog i As tilstedeværelse to gange, at A selv havde bedt ham om at stemple ind. A bestred først dette, men ændrede derpå forklaring, og sagde, at han havde glemt at stemple ud i forbindelse med, at han havde forladt arbejdspladsen. Også denne forklaring ændrede A til, at han intet vidste. Da virksomhedens ledelse ikke havde kunnet komme til bunds i sagen, blev de to medarbejdere sendt hjem. Det tog de helt køligt, nærmest accepterende.

Virksomheden har ikke tidligere konstateret snyd med indstemplingen. A ændrede forklaring tre gange under mødet den 22., og derfor havde de ikke behov for at se SMS'er på hans telefon. De stolede ikke på ham.

Produktions- og Kvalitetschef D har forklaret, at han havde et godt forhold til de to hold. Han kom tirsdag og torsdag aften for at bevare en god kontakt til natholdet.

Den 17. maj 2018 kom han på virksomheden ca. kl. 20.55. Han blev mødt af C og en kollega, der stod udenfor og røg. C sagde, at A ville komme senere. Han havde en stærk fornemmelse af, at det var vigtigt for C at få dette sagt. Han gik inden for i virksomheden for at give lidt instrukser om arbejdet op til pinse. Det var en standardmæssig snak.

Han stod i virksomheden ved en computer sammen med C. Ca. kl. 21.10 kom A meget målrettet ind for at gå i gang med sit arbejde. De stod og talte sammen. Han kørte hjem kl. 21.35 med en dårlig mavefornemmelse. Han havde på fornemmelsen, at der var noget omkring tidsregistreringen, han burde undersøge. Han havde ikke set A stemple ind, men tænkte "der er noget, der lugter".

Fredag den 18. maj 2018 kom han på virksomheden kl. 7 og tjekkede indstemplingerne og så, at A var stemplet ind få sekunder efter C og uden, at han var ankommet endnu. Han fortalte direktøren, at virksomhedens tillidsmand var stemplet ind uden at være mødt. Det var en alvorlig sag, at tillidsmanden havde en problematisk indstempling. Ledelsen var enig om at give ham en chance til efter pinse for at rette for sig, således at de ikke kom til at overreagere på en evt. menneskelig tanketorsk. A ringede imidlertid ikke ind og kontaktede dem ikke vedrørende den fejlagtige registrering. Derfor måtte ledelsen have en samtale med C og A på direktørens kontor. De begyndte med at indkalde C, der sagde, at "A har bedt mig stemple sig ind". Det havde A gjort med en SMS, men han havde slettet denne SMS. Derpå indkaldte de A og bad ham redegøre for denne indstempling. A bestred det hele, men C fastholdt flere gange sin forklaring. Derpå ændrede A forklaring derhen, at han skulle være gået en kort stund fra virksomheden og glemt at stemple "pause", men også denne forklaring fragik han senere under mødet. Dette var årsagen til, at de to medarbejdere blev sendt hjem. De gik stille og påfaldende roligt deres vej.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at tillidsrepræsentant A er bortvist med urette. Det må lægges til grund, at han intet har haft at gøre med den fejlagtige indstempling den 17. maj 2018, idet denne indstempling er foretaget af C uden hans vidende.

Indklagede har gjort gældende, at tillidsrepræsentant A er bortvist med rette. Det må lægges til grund, at han har instrueret C om at stemple sig ind, uagtet han endnu ikke var mødt. Dette er udtryk for en så væsentlig misligholdelse af hans ansættelsesforhold, at det har været berettiget, at virksomheden bortviste A. A har handlet i strid med den tillid, som virksomheden med rette bør kunne have til tillidsmanden.

Opmandens begrundelse og resultat

Den fejlagtige indstempling, som blev foretaget for A den 17. maj 2018 var af en sådan karakter, at den normalt ikke ville blive opdaget, og den blev kun opdaget ved et tilfælde.

A var utvivlsomt påvirket af det forhold, at hans moder var afgået ved døden ugen forinden. As forklaring om, at han den 17. maj 2018 glemte, at han havde været ude af stand til at stemple sig ind, idet computeren viste, at han allerede var stemplet ind, er påfaldende. Det er ligeledes påfaldende, at A og C ikke den aften, som i øvrigt forløb som en hvilken som helst anden aften, kom til at tale om dette. Det er påfaldende, at A, der efter sin egen forklaring tilbragte en rolig pinseferie i hjemmet med sin kæreste, ikke tog initiativ til at berigtige den fejlregistrering, som han havde konstateret, da han atter mødte ind den 17. maj 2018.

Ledelsens og medarbejdernes forklaringer under hovedforhandlingen om forløbet af mødet på direktørens kontor om aftenen den 22. maj 2018 er uforenelige. C's forklaring om, at han ved dette møde skulle have sagt, at han selv tog initiativ til indstemplingen, og dette blot var udtryk for en "tanke", uden at denne forklaring gav anledning til yderligere fra ledelsens side, er ikke troværdig. Jeg lægger derfor direktør Bs og produktionschef Ds forklaringer om dette mødes forløb til grund. Jeg lægger endvidere til grund, at C under dette møde indrømmede, at A i en SMS havde bedt ham om at stemple sig ind, forinden han mødte.

Med dette bevisresultat bliver den retlige vurdering, at A har begået et alvorligt tillidsbrud over for virksomheden. Dette tillidsbrud involverede tilmed en kollega. Under disse omstændigheder finder jeg, at virksomhedens bortvisning af A var berettiget, også i medfør af bestemmelsen i overenskomstens § 6, stk. 1. Herefter frifinder jeg indklagede.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

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

Jon Stockholm

Kendelse af 16. april 2019 i faglig voldgift FV2018.0104 afsagt af Poul Sørensen

Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet mod Tekniq for Kemp & Lauritzen A/S

Indledning

Sagen vedrører en uenighed om, hvorvidt der skal betales tillæg efter VVS-overenskomstens pkt. 23 (rejsearbejde uden overnatning - såkaldte zonepenge).

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principal:

Indklagede, Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende, at der skal betales zonepenge for arbejde, der udføres ved Shell Raffinaderiet i Fredericia (Egeskovvej 265 i Fredericia) af medarbejdere ansat ved virksomhedens adresse på Strevelinsvej 22 i Fredericia.

Tekniq skal anerkende, at det af overenskomstparterne i fællesskab udviklede afstandsmålerprogram, jf. VVS-overenskomstens pkt. 23, stk. 8, er det obligatoriske måleprogram til afgørelse af alle spørgsmål vedrørende zonepenge, og at afstandsmålerprogrammet skal anvendes i den udgave, som det har på det tidspunkt, hvor der rejses fagretlig sag om betaling af zonepenge.

Subsidiært:

Indklagede, Kemp & Lauritzen A/S og Tekniq, skal anerkende, at afstandsmålingen mellem Kemp & Lauritzen A/S' afdeling på Strevelinsvej 22 i Fredericia og Shell Raffinaderiet i Fredericia (Egeskovsvej 265) skal måles med udgangspunkt i midten af arbejdsstedets matrikelnummer, jf. VVS-overenskomstens pkt. 23, stk. 12, 2. pkt.

Den subsidiære påstand må tages til følge såfremt den faglige voldgiftsret måtte vurdere, at parternes afstandsmålingssystem ikke – som anført i overenskomstens pkt. 23 – skal lægges til grund.

Indklagede har nedlagt følgende påstande:

Principal: Frifindelse.

Subsidiært: Frifindelse mod betaling af zonepenge fra den 24. november 2018 til den 19. marts 2019.

Mere subsidiært: Frifindelse mod betaling af zonepenge fra den 24. november 2019.

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med næstformand Stig Søllested, Blik- og Rørarbejderforbundet, og faglig sekretær Michael Jensen, Dansk Metal, som medlemmer udpeget af klager og med underdirektør Thorkild Bang og konsulent Susanne Højgaard Mens, begge Tekniq Arbejdsgiverne, som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet den 10. april 2019.

Der blev afgivet vidneforklaring af sektionsschef A, Kemp & Lauritzen A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling, gengivelse af den afgivne forklaring og parternes argumentation.

Sagsfremstilling

Sagen er rejst i fællesskab mellem Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet, da begge forbund har en VVS-overenskomst med Tekniq, som er indholdsmæssigt identiske. Den foreliggende sag er omfattet af Dansk Metals overenskomst.

Overenskomstparterne har aftalt, at der skal betales zonepenge, hvis medarbejderen har en transportvej på over 7 km fra virksomhedens adresse, hvis medarbejderne er antaget til en virksomhedsadresse som ansættelsessted. Disse regler indeholdes i overenskomstens pkt. 23, der er sålydende:

"B – Afregning fra medarbejderens bopæl

...

Stk. 5: Arbejde inden for en grænse på 7 km

Ved arbejder, der udføres inden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales intet tillæg for rejsearbejde.

Stk. 6: Arbejde uden for en grænse på 7 km

Ved arbejde af mere end 1 arbejdsdags varighed, der udføres uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales til dækning af vejtid og befordring de anførte beløb. Ved arbejder af mere end 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid samt kørselsgodtgørelse.

...

Stk. 8: Måling af afstand i luftlinje

Vejlængder måles i luftlinje.

Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige edb-måleprogram, der er udgivet af overenskomstparterne. Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden A/eller medarbejderens bopæl B til arbejdsstedet forøges med mere end 25 pct. i forhold til luftlinjen, måles afstanden i luftlinje mellem virksomheden A eller medarbejderens bopæl B og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring.

...

Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

Forudsætningen for at anvende det særlige måleprogram er, at de to punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en postadresse, der forefindes i programmet. Hvor det ikke lader sig gøre at finde arbejdsstedets postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende. Hvis der er tale om en ledningsarbejder eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering."

Sagen omhandler medarbejdere ansat hos Kemp & Lauritzen, Fredericia, der udfører permanent arbejde på Shell Raffinaderiet i Fredericia. Kemp & Lauritzen flyttede i 2014 fra den hidtidige adresse på Snaremossevej i Fredericia til den nuværende adresse på Strevelinsvej 22 i Fredericia. Medarbejderne har siden haft ansættelsessted på adressen Strevelinsvej 22, Fredericia. Medarbejderne udfører langt størstedelen af deres arbejde på Shell Raffinaderiet i Fredericia, der ligger på Egeskovvej 265 i Fredericia. I 2018 opstod der diskussion om, hvorvidt der skulle betales zonepenge til medarbejderne, da en afstandsmaaling viste, at der var 7.050 km fra virksomhedens adresse til arbejdspladsen. Virksomheden rejste spørgsmålet over for tillidsrepræsentanten. Afstandsmaalingen var sket med det edb-program, som overenskomstparterne har stillet til rådighed for sådanne beregninger, og som blev taget i brug i sommeren 2015.

Der blev derpå afholdt lokal forhandling den 24. september 2018, hvor medarbejdersiden stillede krav om, at der skulle betales zonepenge til alle medarbejdere, som arbejder på Shell Raffinaderiet, og at dette skulle gælde fra 2014, hvor flytningen fandt sted. Af referatet af den lokale forhandling fremgår blandt andet:

"Virksomhedens påstand og oplysninger: I forbindelse med flytning af K&L's afdeling i Fredericia i 2014 blev det kontrolleret i den daværende Krakafstandsberegner, at afstanden til Shell Raffinaderiet ikke oversteg 7 km. Vi har nu - i 2018 - konstateret, at den nye Google-afstandsberegner, som blev taget i brug i juli 2015, åbenbart anvender nogle andre fixpunkter til beregningen, og at den derfor måler afstanden til 7.050 km. Vi har fra TEKNIQ fået oplyst, at der ikke har været tilsigtet ændringer i retten til zonepenge i forbindelse med udskiftning af afstandsberegneren, og vi kan derfor ikke anerkende, at der skal betales zonepenge til Egeskovvej 265. Da der heller ikke på noget tidspunkt er påført zonepenge på medarbejdernes timesedler, kan vi ikke anerkende kravene. For at undgå yderligere problemer omkring arbejdet på Shell, foreslår K&L, at der indgås en lokalaftale, som fastslår, at der ikke betales zonepenge for arbejde på Shell Raffinaderiet."

Der blev senere afholdt mæglings- og organisationsmøde, uden at parternes synspunkter ændrede sig.

Overenskomstparternes afstandsberegner viste i september 2018 en afstand fra Strevelinsvej 22 til Egeskovvej 265 i Fredericia på 7,05 km. Den 21. november 2018 viste afstandsberegneren denne afstand til 7,0 km. Den 20. december 2018 viste afstandsberegneren denne afstand til 6,99 km. 10. april 2019 viste afstandsberegneren denne afstand til 6,94 km.

Den 4. juli 2015 introducerede Blik- og Rørarbejderforbundet den nye afstandsberegner på sin hjemmeside således:

"Ny og bedre afstandsberegner

En ny og mere brugervenlig afstandsberegner er nu klar på forbundets hjemmeside.

Siden Krak i maj lukkede den tidligere afstandsberegner har Blik- og Rørarbejderforbundet og arbejdsgiverne i Tekniq arbejdet på højtryk for at etablere en ny løsning.

Og den nye og forbedrede løsning er nu klar. Udover at beregne afstanden, udregner den nye afstandsberegner også det aktuelle timetillæg ved rejsearbejde, efter indtastning af oplysninger om adresse og køretøj.

Den nye afstandsberegner kan desuden let tilgås fra både PC, tablets og smartphone.

Prøv den nye afstandsberegner på www.blikroer.dk/afstand"

13. juli 2015 introducerede Tekniq den nye afstandsberegner på sin hjemmeside således:

"Brug den nye afstandsberegner

Blik og Rør har i samarbejde med TEKNIQ lavet et nyt program til afstandsberegning. Programmet erstatter den tidligere KRAK-beregner. Nu er det igen nemt at beregne, hvor lang afstanden er fra virksomhedens eller medarbejderens adresse til det sted, hvor arbejdet skal udføres. Efter at KRAKs service blev nedlagt, har Blik og Rør og TEKNIQ arbejdet sammen om at udvikle et nyt program. Programmet måler afstanden i luftlinje, så du kan beregne den præcise sats for rejsearbejde.

Find afstandsberegneren her"

Det er oplyst, at parternes måleprogram er baseret på "Google Maps". I dette program er der sket ændring i udgangspunktet for afstandsmålingen på Egeskovvej 265, der er en større ejendom. Det er oplyst, at udgangspunktet den 21. november 2018 var flyttet fra den nordlige side af ejendommen til den bygning beliggende syd for Egeskovvej. Senere er målepunktet flyttet til bagsiden af en større bygning. Disse flytninger bevirker ændringer i afstandsmålingen. Parterne har oplyst, at Google jævnligt justerer adressepunkter. Parterne var ikke opmærksomme herpå, da de besluttede at anvende dette afstandsprogram.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at overenskomsten må forstås sådan, at det af parterne udviklede edb-system skal anvendes i den udgave/form, som det har på det tidspunkt, hvor en konkret tvist om zonepenge opstår. Det må anses for ubestridt, at der faktisk efter parternes edb-afstandsmålingsprogram er krav på zonepenge for arbejde udført på Shell Raffinaderiet. Lokalforhandlingen bekræftede, at den nye Google afstandsberegner måler afstanden til 7.050 km. Kemp & Lauritzen skal derfor betale zonepenge for arbejde, der er udført i tiden fra flytningen til den aktuelle adresse, hvor den faktiske afstand ikke kan have ændret sig. Teknik skal anerkende, at parternes aktuelle system er det obligatoriske afstandsmålersystem, som skal anvendes til afgørelse af alle tvivlsspørgsmål vedrørende zonepenge.

Indklagede har gjort gældende, at der ikke er grundlag for et krav på zonepenge i sagen, da den relevante afstand er under 7 km. Det bestrides, at måleprogrammets resultat på tidspunktet for tvisten skal lægges til grund som beregningsgrundlag. Indklagede har foretaget kontrolmålinger med data fra Danmarks Adresser og Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering, der viser, at afstanden er mindre end 7 km. Måleprogrammet er ikke et pålideligt redskab, hvorfor der skal ske frifindelse for klagerens påstand om, at det alene kan være det i overenskomsten beskrevne måleprogram, og alene dets udvisende på tidspunktet for sagens rejsning fra lønmodtagersiden, der har retsvirkning i sagen. Den faglige voldgift må søge svaret i sikre data og måleværktøjer fra Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering i sammenhæng med oplysningerne fra Danmarks Adresser, der ubetinget fastslår, at betingelserne for at betale zonepenge ikke er til stede i sagen. Der kan under ingen omstændigheder kræves zonepenge forud for tidspunktet for rejsning af sagen. Pligten til at betale zonepenge må i hvert fald ophøre den 19. marts 2019, hvor Teknik har dokumenteret, at der – igen – var kortere end 7 km fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet.

Opmandens begrundelse og resultat

Ifølge overenskomsten sker måling af afstand til betaling af zonepenge i luftlinje ved anvendelse af det særlige edb-måleprogram, der er udgivet af overenskomstparterne. Der kan derfor ikke lægges vægt på andre målinger eller beregningsmetoder. Efter overenskomsten må afstandsberegningen og dermed beregningen af, om medarbejderen er berettiget til zonepenge, i princippet ske for hver arbejdsdag. Dette får som regel ikke betydning, idet afstands-målepunkterne og afstanden normalt er uændret hen over tid. Men det får betydning i en sag

som den foreliggende, når afstandsmålepunkterne og afstandsmålingen over tid bevæger sig under og over grænseværdien på 7 km.

Har parterne i det daglige arbejde i praksis en fælles opfattelse af, om en given afstand til arbejdsstedet er over eller under 7 km, må denne praksis lægges til grund, så længe ingen af parterne har anfægtet målingens relevans. Anfægter en part berettiget med udgangspunkt i afstandsberegneren en hidtidig praksis, må afstandsberegneren herefter lægges til grund, indtil den atter anfægtes.

Arbejdsgiveren bekræftede under den lokale forhandling den 24. september 2016, at afstanden fra Strevelinsvej 22 til Shell Raffinaderiet ifølge afstandsberegneren er 7.050 km. Denne afstand må derfor lægges til grund for perioden til den 19. marts 2019, hvor arbejdsgiveren siden har dokumenteret, at der – igen – er under 7 km fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet. På denne baggrund må jeg give indklagede medhold i den subsidiære påstand.

Der er ikke grundlag for at anvende overenskomstens pkt. 23, stk. 12, 2. pkt., da det lader sig gøre at finde arbejdsstedets postadresse i programmet.

Thi bestemmes

Indklagede, Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende at betale zonepenge fra den 24. november 2018 til den 19. marts 2019.

I øvrigt frifindes indklagede.

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

Jon Stokholm

Protokollat med tilkendegivelse af 31. maj 2019 i faglig voldgiftssag FV2018.0116 afsagt af Poul Søgaard

Dansk Metal mod DR

Indledning

Sagen angår forståelsen af § 10, stk. 4, i parternes overenskomst om tilrettelæggelse og planlægning af arbejdstiden. Af overenskomsten (2017) fremgår det af § 10, stk. 1, at arbejdstiden normalt er 37 timer pr. uge. Det hedder i § 10 endvidere bl.a.:

"Stk. 3. Arbejdets tilrettelæggelse

Arbejdstid og fridage tildeles i vagtplaner.

Medarbejderen skal så vidt muligt senest den 20. i en måned ved opslag informeres om den følgende måneds forventede vagtplan og -tid.

...

Begyndelses- og sluttidspunkt for en arbejdsdag kan ikke pålægges ændret senere end ved arbejdstidens ophør dagen før tjenesten, uden at den oprindelige vagtsatte arbejdstid medregnes.

...

Stk. 4. Norm

Denne bestemmelse gælder i overenskomstperioden og falder bort pr. 31. maj 2020:

Den almindelige opgørelsesperiode for opgørelse af arbejdstiden er 3 måneder...

...

Der kan planlægges med undernorm i opgørelsesperioden, dog maksimalt 37 timer. Såfremt medarbejderen ikke har opnået den fulde norm for perioden, modtager medarbejderen betaling for den fulde norm.

Regnskab over arbejdstiden opgøres dagligt af medarbejderen.

..."

Påstande

Klager, Dansk Metal, har nedlagt følgende påstand:

"DR tilpligtes at anerkende, at de ikke må planlægge med en undernorm på mere end 37 timer på noget tidspunkt i opgørelsesperioden."

Indklagede, DR, har påstået frifindelse for klagers påstand og har desuden nedlagt følgende selvstændige påstand:

"Dansk Metal tilpligtes at anerkende, at det er overenskomstmæssigt, når DR i den forventede vagtplan tildelt efter overenskomstens § 10, stk. 3, planlægger med en undernorm større end 37 timer, så længe den planlagte undernorm i det højeste er 37 timer ved den tildelte vagtplans udløbstidspunkt."

Klager har procederet for frifindelse for indklagedes selvstændige påstand.

Sagens behandling

Til at behandle sagen er nedsat en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard som opmand og med overenskomstsekretær Erik Rasmussen og overenskomstsekretær Allan Givskov (udpeget af Dansk Metal) samt HR-chef Nanna Abildstrøm og HR-jurist Steen Larsen (udpeget af DR) som medlemmer.

Klager har for voldgiftsretten afgivet klageskrift af 30. november 2018 med bilag A-H og replik af 14. marts 2019 med bilag J. Indklagede har afgivet svarskrift af 15. februar 2019 med bilag 1-3 og duplik af 15. april 2019 med bilag 4.

Voldgiftsforhandling er afholdt den 28. maj 2019. Der blev herunder afgivet forklaring af forhandlingschef, kontaktudvalgsformand, tillidsrepræsentant, planlægningschef, teknikerchef og forhandlingsleder.

Efter procedure og votering, hvorunder der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse, fremkom opmanden med en begrundet mundtlig tilkendegivelse om, hvordan han ville afgøre sagen i en eventuel kendelse. Parterne tog tilkendegivelsen til efterretning og enedes om at afslutte sagen i overensstemmelse med tilkendegivelsen, som nedenfor gengives i skriftlig form.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har gjort gældende, at ordlyden — om planlægning med undernorm "i opgørelsesperioden" — af den relevante bestemmelse i overenskomstens § 10, stk. 4, taler for klagers påstand. Formålet med bestemmelsen støtter denne forståelse. Arbejdstidsbestemmelserne skulle balancere DRs behov for fleksibilitet med medarbejdernes behov for en rimelig fordeling af arbejdstiden i opgørelsesperioden. Indklagedes synspunkt vil derimod kunne føre til

en uhensigtsmæssig skævdeling af arbejdstiden. Bestemmelsen om maksimalt timetal for planlægning med undernorm er kun effektiv, hvis undernormen ikke på noget tidspunkt i opgørelsesperioden planlægges større end 37 timer. Indklagedes bemærkninger om, at klagers synspunkt vil medføre betydelige administrativt besvær, må afvises og er i øvrigt ikke relevant for forståelsen af bestemmelsen.

Indklagede har gjort gældende, at ordlyden af den omtvistede bestemmelse i overenskomstens § 10, stk. 4, entydigt taler for indklagedes forståelse af bestemmelsen, som også er i overensstemmelse med det formål om fleksibilitet, som ligger bag bestemmelsen. Indholdet af klagers påstand kan ikke genfindes i overenskomstens ordlyd. Klager har da heller ikke ført bevis for, at meningen med bestemmelsen om det maksimale timetal for undernormen skulle være, at dette maksimum ikke ved planlægningen måtte overskrides på noget tidspunkt i opgørelsesperioden, eller at der skulle have været en fælles forståelse herom mellem parterne. Klagers påstand ville medføre behov for en daglig opgørelse over den planlagte undernorm, hvilket savner mening, når arbejdet tilrettelægges således, at arbejdet reelt kan aflyses eller pålægges den forudgående dag før tjenestens ophør, og det ville tillige medføre et betydeligt administrativt besvær. Indklagedes selvstændige påstand svarer til den praksis, som DR følger.

Tilkendegivelse

I parternes 2012-overenskomst var det aftalt, at arbejdstiden normalt skulle opgøres hver 2. måned. Tjenesten skulle tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv. Medarbejderen skulle så vidt muligt senest den 20. i en måned informeres om den følgende måneds forventede programproduktionsplan og -tid. Begyndelses- og sluttidspunkt for en tjeneste kunne ikke pålægges ændret senere end ved arbejdstids ophør dagen før tjenesten, uden at den oprindelige tjenestetid medregnes. Adgangen til planlægning med undernorm i opgørelsesperioden blev indført i parternes 2014-overenskomst. Bortset fra, at den almindelige opgørelsesperiode for opgørelse af arbejdstiden da blev aftalt til 6 måneder, og den maksimale undernorm, der kunne planlægges med i opgørelsesperioden, til 74 timer, var de for denne sag relevante bestemmelser enslydende med de bestemmelser i 2017-overenskomsten, der er gengivet ovenfor.

Det er oplyst, at omkring 230 medarbejdere er omfattet af overenskomsten. Heraf er ca. 100 ansat i DR Medieproduktion, og af disse er det 20-25 medarbejdere, der planlægges med mulighed for undernorm.

Det kan lægges til grund, at overenskomstens bestemmelser om arbejdstid med mulighed for planlægning med undernorm er aftalt med hensyntagen til på den ene side DRs behov for en betydelig fleksibilitet som følge af variationen – ofte med kort varsel – i mængden af bestillinger fra øvrige afdelinger i DR og på den anden side hensynet til en rimelig fordeling af medarbejdernes arbejdstid.

Bestemmelsen i overenskomstens § 10, stk. 4, om mulighed for at planlægge med undernorm i opgørelsesperioden, dog maksimalt 37 timer, kan efter opmandens opfattelse ikke efter ordlyden antages at rumme et krav om, at der i den periode, der planlægges for, ikke må forekomme dage, hvor undernormen efter en sammentælling overstiger 37 timer. Det er – også

henset til sammenhængen mellem bestemmelserne i § 10, stk. 3, og det pågældende afsnit i § 10, stk. 4— mest nærliggende at forstå bestemmelsen på den måde, at den planlagte undernorm ikke må overstige 37 timer ved periodens slutning. Det nævnte formål med bestemmelsen taler heller ikke entydigt for, at bestemmelsen skal forstås som hævdet af klager.

Der er under voldgiftsforhandlingen afgivet forklaringer om overenskomstforhandlingerne i 2014 og 2017. Men disse forklaringer giver ikke bevis for, at bestemmelsen om den maksimale undernorm skal forstås i overensstemmelse med klagers påstand, endsige at der skulle være en fælles opfattelse herom.

Herefter kan klager ikke få medhold i sin påstand.

Indklagedes selvstændige påstand svarer efter det oplyste til den praksis, som DR følger ved tildeling af de månedlige vagtplaner, således at der i planlægningsperioden kan forekomme dage, hvor undernormen kan opgøres til mere end 37 timer, men at den planlagte undernorm ikke overstiger 37 timer ved planens udløb. Efter det, der er anført foran om forståelsen af bestemmelsen om mulighed for planlægning med undernorm, er denne praksis ikke i strid med overenskomsten, men kan tværtimod rummes under denne.

Efter det anførte vil DR ved en eventuel kendelse i sagen blive frifundet for Dansk Metals påstand og desuden få medhold i sin selvstændige påstand.

Som førnævnt tog parterne opmandens tilkendegivelse til efterretning og enedes om at afslutte sagen i overensstemmelse med tilkendegivelsen.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmanden.

Poul Søgaard

TVISTIGHEDSNÆVNET

Kendelse af 27. januar 2016 i Tvistighedsnævns sag 55.2015 afsagt af Trine Vuust

Dansk Metal for Morten Dahl Jeppesen mod Arbejdsgiverne for Peis Maskin-fabrik A/S

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Tine Vuust (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Ulrik Mayland (LO).

Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget fagleder Tina Lambert Andersen, udpeget af Dansk Industri, og sekretær Kasper Palm, udpeget af Dansk Metal.

Mellem klageren, Morten Dahl Jeppesen, født den 20. august 1994, og indklagede, Peis Maskinfabrik A/S, CVR-nr. 48893112, blev der den 2. december 2013 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Morten Dahl Jeppesen skulle uddannes som klejnsmed med uddannelsesperiode fra den 2. december 2013 til den 1. juni 2017).

Denne sag drejer sig om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen.

Morten Dahl Jeppesen har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 23. oktober 2015, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede skal betale i alt 90.000 kr.

Påstanden er opgjort som 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode og 60.000 kr., som en særlig godtgørelse for mobning og psykisk chikane.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb. Indklagede har endvidere nedlagt påstand om elevens betaling af erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Heroverfor har klager påstået frifindelse.

Sagen har været mundtligt forhandlet i Tvistighedsnævnet den 12. januar 2016.

Sagsfremstilling

På et møde den 4. marts 2015 vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen for en anden elev hos indklagede, Andreas Bisgaard, nævnte repræsentanten for Dansk Metals afdeling i Aalborg over for indklagede, at der var problemer med chikane på arbejdspladsen.

Den 14. april 2015 sygemeldte Morten Dahl Jeppesen sig over for indklagede. Ved brev af samme dato rettede Dansk Metal henvendelse til indklagede vedrørende "Psykisk chikane", og det fremgår heraf bl.a.:

"Dansk Metal har fra vores afdeling i Ålborg modtaget klage over ovennævnte virksomhed, hvor værkføreren har en meget ubehagelig måde at opføre sig på over for 3 lærlinge. Dels foregår det på den måde, at han råber og skriger af lærlingene og fortæller, hvor dumme og uduelige de er. Han presser dem til mange timers overarbejde. Hver eneste dag kritiseres og kyskes de, hvilket nu har betydet, at en lærling har sygemeldt sig.

Problemet blev drøftet på forligsmøde den 4. marts 2015, hvilket åbenbart ikke har hjulpet."

Af lægeerklæring af 1. juni 2015 fremgår en samtale mellem eleven og lægen den 15. april 2015 bl.a.:

"Gennem de sidste 2-3 måneders tiltagende symptomer i form af tristhed, initiativløshed og træthed samt problemer med gennemsovnning samt angstsymptomer i form af svedeture - bedring på lørdage, men på ny symptomer søndag. Er blevet mere indelukket, og omgivelser herunder kæreste siger, at han har forandret sig. En svend har forladt arbejdspladsen og en anden lærling har stoppet grundet arbejdsledere, som ifølge p.t. er den primære årsag til problemer - han føler sig forfulgt.

...

Obj.: J har strengt taget kernesymptomer på depression — fremstår dog ikke oplagt deprimeret, men tolkes som belastningsreaktion".

Morten Dahl Jeppesen var sygemeldt frem til den 7. maj 2015, hvor han under et forligsmøde i sagen ophævede uddannelsesaftalen som groft misligholdt fra indklagedes side. På et mæglingssmøde den 2. juni 2015 blev det aftalt, at uddannelsesaftalen for en tredje elev hos indklagede, Teis Byrialsen, blev ophævet ensidigt af indklagede, uden at lærlingen har egen skyld heri.

Af en erklæring af 12. november 2015 fremgår, at én lærling og fem andre ansatte hos indklagede med deres underskrift har bekræftet, at der "efter vores kendskab og opfattelse ikke har fundet nogen form for psykisk chikane sted i virksomheden".

Forklaringer

Morten Dahl Jeppesen har forklaret bl.a., at det i begyndelsen gik godt, men efter at han cirka et halvt år inde i uddannelsen havde været fraværende på grund af et brækket kraveben, blev han dagligt psykisk chikaneret af værkfører Michael Ørvad. Han oplevede den hårde tone over for ham som mobning. Han blev beskyldt for ting, han ikke havde gjort, og Michael Ørvad opførte sig i det hele taget nedværdigende over for ham. Han blev kaldt for uduelig, og det blev ved fejl påpeget, at det kunne en femårig gøre bedre, at han skulle "lette røven og komme i gang", og hvad "skal jeg egentlig med sådan en som dig"? Michael Ørvad uddelte straffeopgaver i form af at bore huller til dem, han ikke kunne lide. Han sagde, at man skulle gøre sig fortjent til at lave andre opgaver, og at der var nogen lærlinge, han bedre kunne lide end andre. Han borede rigtig mange huller og følte, at han var det tynde øl. Han mistede troen på, at han overhovedet kunne noget. Han kunne blive beskyldt for at ødelægge værktøjet selv, og når han fx spurgte, om han kunne få en ny vinkelsliber, fik han at vide, at han ikke kunne blive "vartet op i hoved og røv". Når han meldte sig syg, blev han med det samme ringet op og spurgt, om han ikke kunne komme alligevel, fx da han havde sygemeldt sig med dårlige øjne, hvortil Michael Ørvad sagde, at han bare kunne købe noget salve på apoteket og stille på arbejdspladsen i løbet af 5 min. Også da han havde brækket kravebenet, blev han ringet op og bedt om at komme på arbejde alligevel. Han har fortsat psykiske men af episoden og har ikke fået nyt arbejde eller nyt lærested.

Han talte med Michael Ørvad om hans adfærd, men det hjalp ikke. Han gik ikke til den administrerende direktør Jørgen Graver med problemerne, for han havde en fornemmelse af, at Michael Ørvad havde opbakning fra ham. Således havde Jørgen Graver uden at gribe ind overværet en episode, hvor han havde spurgt Michael Ørvad, om han kunne få et svedbånd på sin svejseskærm, hvortil Michael Ørvad havde svaret, at han nægtede at tro på, at han kunne komme til at svede af det arbejde, han udførte. Når han sagde noget til Bent, som var arbejdsmiljørepræsentant, så kom Michael Ørvad kort tid efter ud og skældte ham ud. Kort før sin sygemelding havde Bent overhørt en episode, hvor Michael Ørvad havde overfuset ham, og Bent spurgte bagefter, om de skulle tage en samtale under fire øjne om episoden. Han sagde til Bent, at han ikke ville have, at han talte med Michael Ørvad herom, for så ville Michael Ørvad komme tilbage og skælde ham ud, og det kunne han ikke tåle. Efter at have talt med Teis, gik de i fagforeningen. Han har endnu ikke været i stand til at fuldføre sin uddannelse. Administrerende direktør Jørgen Graver har forklaret bl.a., at han er indehaver af Peis Maskinfabrik A/S, der har 25 medarbejdere og siden 1996 har uddannet 4 lærlinge om året. Han har aldrig tidligere oplevet problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Tonen i virksomheden er som på et almindeligt værksted. Der kan sagtens komme en frisk kommentar, men han er bevidst om, at lærlinge ikke er så vant til arbejdsmarkedet. Første gang han hørte om problemer var i forbindelse med mødet den 4. marts 2015, hvor repræsentanten fra Dansk Metal sagde, at der muligvis var tale om chikane på virksomheden. Han gik hjem og talte med værkfører Michael Ørvad herom, idet det var Michael, der havde den daglige kontakt med lærlingene, men Michael afviste, at der var problemer. Arbejdsmiljørepræsentanten, Bent, har aldrig sagt noget til ham.

Han er ked af at høre, hvordan Morten har oplevet forholdene på virksomheden. Han har ingen erindring om den nævnte episode med svedremmen. Morten lå lidt under gennemsnittet, og det kneb med initiativ fra hans side. Morten har ikke fået straffeopgaver med at bore huller, men der skal bores mange huller på virksomheden. Morten havde et stort fravær, og han har 5-6 gange holdt møder med Morten og Michael om årsagerne til hans fravær, hvorunder han også har spurgt ind til, om årsagen skulle findes i forholdene på virksomheden, men det har Morten afvist. Morten var i begyndelsen af april 2015 syg torsdag og fredag, og mandag ringede han og sagde, at han ikke kunne komme på arbejde på grund af problemer med bilen. Han sagde til Morten, at så måtte han finde en anden måde at komme på arbejde, hvorefter Morten blev sygemeldt. Han stoppede Mortens løn omkring den 10. eller 11. april for at få Morten i tale. På mæglingssmødet den 7. maj 2015 tilbød han Morten at komme tilbage og gøre uddannelsen færdig, men det ville Morten ikke.

Den anden lærling, Teis Byrielsen, hoppede med på bølgen om chikane og meldte sig også syg, men han mødte ikke op til mødet i maj. De har ikke set ham siden på virksomheden. Han holdt Teis' løn tilbage, hvilket Teis blev meget sur over, og han truede ham med rockere. Theis Byrielsen har forklaret bl.a., at han startede i lære i virksomheden en måned senere end Morten og stoppede 2-3 måneder efter Morten. Han havde en konflikt med virksomheden om betaling af løn og blev uberettiget beskyldt for at true med rockere. Han havde ikke fået besked om mødet i maj måned, og derfor mødte han ikke op.

Det var hans første læreplads, og han troede i begyndelsen, at det var ham, der var noget galt med. Han havde det psykisk dårligt i sin læretid og følte sig meget presset. Hans daglige kontakt var mest Michael. Han blev råbt ad, fik fortalt at han var uduelig, og han blev presset til at komme på arbejde, selv om han var syg. Han har flere gange brokket sig over forholdene til arbejdsmiljørepræsentanten, Bent, som talte med Jørgen Graver, hvorefter han fik skældud. I forhold til Morten har han overværet flere tilfælde, hvor de har været mere efter Morten end efter ham. Morten fik at vide, at han var uduelig, at man ikke kunne bruge ham, og Michael Ørvad sagde, at hans søn på 5-7 år kunne gøre det bedre. Morten borede mange huller, hvilket blev opfattet som strafarbejde, og Morten fik mange bemærkninger om, at han ikke skulle stå og sove, og at han skulle skynde sig. Det var dagligt, at der blev talt ned til Morten. Både Michael og Jørgen Graver har udtalt, at de skulle sørge for, at Morten aldrig kunne få en læreplads et andet sted. Morten blev bagtalt, når han var syg. Jørgen Graver overværede mange af episoderne og støttede Michael i bemærkningerne til Morten. Arbejdsmiljørepræsentanten, Bent, var privat venner med Jørgen Graver, og gjorde heller ingenting, selv om han også har hørt bemærkningerne.

Per Plege har forklaret bl.a., at han har været ansat som klejnsmed hos indklagede fra 2013 til den 12. marts 2015. Han arbejdede sammen med Morten, og i begyndelsen gik det fint. Efter et halvt års tid fik virksomheden en stor ordre på smedearbejde til den gamle Lillebæltsbro, og herefter blev tonen - måske på grund af stress - anderledes fra ledelsens side. Uanset hvad man gjorde, var det ikke godt nok, og det blev sagt, at man bare kunne få nogle polakker til at gøre arbejdet. De svejseopgaver, han lavede på projektet, blev godkendt af svejsekontrollen. Han gik

på efterløn, fordi han ikke kunne holde ud at være på arbejdspladsen og var ved at få stress. Michael Ørvad kom altid med negative bemærkninger til Morten om hans arbejde. Morten prøvede at gøre det så godt, han kunne, men blev aldrig rost. Det foregik hver dag, når værkførereren gik forbi Mortens arbejdsplads. Arbejdsmiljørepræsentanten, Bent, kunne høre det hele fra sin arbejdsplads 5 meter fra Mortens, men der kom ikke nogen reaktion fra ham, fordi han var venner med Jørgen Graver. En dag var Mortens og hans vinkelslibere væk, og de fik begge skældud i en meget højroset og ubehagelig tone. Der blev dog efterfølgende fundet 5 vinkelslibere i et arbejdsskab tilhørende en af de polske arbejdere. Kort før han stoppede, talte de om at indkalde til et møde i kantinen for at drøfte den dårlige stemning på arbejdspladsen, men det fik Michael og Bent stoppet. Og i stedet gik Michael rundt til hver enkelt og spurgte, hvad de havde imod ham, hvilket var meget ubehageligt.

Michael Ørvad har forklaret bl.a., at han har været værkfører hos indklagede i 9½ år, indtil han stoppede i august 2015. Han blev først bekendt med, at der var et problem omkring lærlingene efter brevet af 14. april 2015. Arbejdet som værkfører indebærer, at man skal sætte folk i arbejde, og han forstår slet ikke den kritik, der fremgår af brevet. Tonen på arbejdspladsen var ikke anderledes end på andre arbejdspladser. På et tidspunkt fik de en stor opgave i virksomheden med at lave en bridgewalk på siden af den gamle Lillebæltsbro, og alle mand deltog i løsningen heraf. Det var et stort arbejde, og han kunne nogle gange godt være påvirket heraf, men han har ikke råbt og kommet med nedladende bemærkninger til de ansatte. Han har uddannet alle lærlinge i virksomheden, og han har det skidt med denne sag. Rygterne løber stærkt, og en af hans nuværende svende har spurgt til denne sag.

Morten havde meget fravær, navnlig op mod slutningen af uddannelsesforholdet. Han har haft samtaler med Morten om fraværet, herunder om hvorvidt smedeuddannelsen var det rette for ham, og hvad der skulle til for at motivere ham. Tonen under disse møder har været ordentlig, og de har ikke råbt ad hinanden. Han husker ikke, om han har ringet til Morten og Teis, mens de var syge, men han har aldrig beordret dem på arbejde. Der er en masse værktøj i smedeværkstedet, som jævnlige går i stykker, og han har aldrig sagt, at det var Mortens eller andre ansattes skyld. Han har ikke uddelt strafarbejde. Morten har boret huller som en del af det at være i lære. Alle lærlinge og svende borer huller. Alle blev spurgt, om de ville udføre overarbejde, men ingen er blevet tvunget til det. Han kan ikke forestille sig, at Morten har haft et voldsomt overarbejde. Lærlingen Andreas var en dygtig fyr, og det kom som et chok for flere af dem, at han stoppede så brat, som det skete. Teis var også en dygtig lærling og meget arbejdsom, men han har fået fortalt, at han truede chefen og stoppede efter denne konflikt. Per Plege var en erfaren smed, men han havde svejset nogle rammer, som viste sig at indeholde fejl, selv om han havde sagt, at de var i orden. Det blev han ked af.

Procedure

Klager har anført, at eleven under sin uddannelse var udsat for en uacceptabel adfærd fra Michael Ørvads side, der må karakteriseres som psykisk chikane. Indklagede har ansvaret for, at det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden er i orden, og dette ansvar har man ikke levet

op til. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor berettiget, og der tilkommer ham 30.000 kr. i godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og 60.000 kr. til dækning af de menneskelige omkostninger, der har været forbundet med ophøret.

Indklagede har anført, at det efter forklaringen fra Jørgen Graver og Michael Ørvad ikke kan anses for bevist, at der på virksomheden var problemer med det psykiske arbejdsmiljø. De øvrige forklaringer fra Teis Byrielsen og Per Plege kan over for den erklæring, som de ansatte i virksomheden har underskrevet, ikke tillægges nogen vægt, ligesom en lægeerklæring udarbejdet efter uddannelsesforholdets afslutning ikke har nogen bevismæssig værdi. Eleven havde igennem hele uddannelsesforholdet et stort fravær, hvilket må antages at være baggrunden for hans ønske om at ophøre med uddannelsesforholdet. Indklagede skal derfor frifindes for de rejste krav, ligesom indklagede har ret til erstatning for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Tre voterende udtaler:

Efter elevens forklaring, der støttes af forklaringerne fra Teis Byrielsen og Per Plege samt af lægens notater om samtalen med eleven den 15. april 2015, lægger vi til grund, at eleven i hvert fald i den sidste del af uddannelsesforholdet mange gange dagligt blev kritiseret og talt nedladende til af værkføreren, og at dette var årsagen til hans sygdom. Dansk Metal gjorde indklagede opmærksom på problemerne med det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden, men dette førte alene til en samtale mellem Jørgen Graver og værkføreren uden inddragelse af de berørte medarbejdere. Under disse omstændigheder finder vi, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget, og at indklagede derfor er forpligtet til at betale en godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kr. i overensstemmelse med nævnets sædvanlige praksis, ligesom eleven skal frifindes for det rejste erstatningskrav.

To af disse voterende finder, at der herudover skal tilkendes eleven yderligere en godtgørelse, mens en voterende ikke - finder grundlag herfor.

To voterende udtaler:

Vi finder det efter de afgivne forklaringer ikke godtgjort, at eleven under sin uddannelse var udsat for en behandling, der kan karakteriseres som grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Vi har herved lagt vægt på, at der nok kan have været en stresset situation på virksomheden som følge af det store projekt, men finder ikke at kunne lægge til grund, at en eventuel hård tone i den anledning havde antaget karakter af mobning, selv om eleven måtte have været påvirket af det. Hertil kommer, at eleven ikke selv henvendte sig til Jørgen Graver med problemet, selv om han efter dennes forklaring havde rig lejlighed hertil. Vi stemmer derfor for at frifinde indklagede for de rejste krav.

Vedrørende indklagedes erstatningskrav bemærker vi, at dette først er fremsat under behandlingen i Twistighedsnævnet, og vi finder efter omstændighederne ikke tilstrækkeligt grundlag for at imødekomme dette. Der afsiges kendelse efter stemmeflertallet, således at eleven får medhold i et krav på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode.

Thi bestemmes

Peis Maskinfabrik A/S skal inden 14 dage betale 30.000 kr. til Morten Dahl Jeppesen. Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.

Kendelse af 30. maj 2016 i Tvistighedsnævns sag 11.2016 afsagt af Ida Skouvig

Dansk Metal for Alex Nyhedegaard Pedersen mod DI for Spectralink Europe ApS

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Maria Rasmussen (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget chefkonsulent Lars Bruhn, udpeget af DI, og faglig sekretær Kasper Palm, udpeget af Dansk Metal.

Mellem klageren, Alex Nyhedegaard Pedersen, født den 25. juni 1996, og Spectralink Europe ApS, CVR-nr. 15622741, blev der den 30. januar 2013 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Alex Nyhedegaard Pedersen skulle uddannes som elektrofagtekniker med uddannelsesperiode fra den 25. marts 2013 til den 24. september 2016.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for tab af uddannelsesgode i anledning af virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen.

Alex Nyhedegaard Pedersen har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 10. februar 2016 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at Spectralink Europe ApS skal betale en godtgørelse til ham med et beløb højere end 30.000 kr. med tillæg af procesrente.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Sagen har været mundtligt forhandlet i Tvistighedsnævnet den 28. april 2016.

Sagsfremstilling

Af uddannelsesaftalens punkt 8 fremgår bl.a., at Industriens Overenskomst er gældende for uddannelsesområdet. Der er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Uddannelsesstedet er angivet som virksomhedens adresse i Horsens. Ved brev af 25. maj 2015 opsigte virksomheden uddannelsesaftalen til fratrædelse den 31. december 2015. Som begrundelse herfor henvistes til, at produktionen blev flyttet til Kina, ligesom alle produktionsrelaterede funktioner blev flyttet til henholdsvis Boulder og Kina. I brevet anførtes endvidere følgende: *"Vi vil gøre alt, hvad vi overhovedet kan for at hjælpe dig med at finde en ny læreplads, hvor du kan gøre din uddannelse færdig."* Den 8. oktober 2015 indgik Alex Nyhedegaard Pedersen med virkning fra den 1. november 2015 en uddannelsesaftale med Region Midtjylland med arbejdssted dels i Herning, dels i Aarhus. Af uddannelsesaftalen fremgår bl.a., at uddannelsen afsluttes den 24. september 2016, og at lønnen, der ved uddannelsens begyndelse er fastsat til 14.815,51 kr., er højere end den gældende mindstebetaling for elever.

Uddannelsesaftalen med Spectralink Europe ApS blev herefter hævet med virkning fra den 31. oktober 2015. Under punkt 2 i meddelelsen om ophævelse er der sat kryds i rubrikken, hvorefter uddannelsesaftalen er hævet ensidigt af virksomheden, og om begrundelsen for ophævelsen er anført, at virksomhedens aktiviteter i Danmark lukkes ned, og at Alex har fundet nyt lærested pr. 1. november 2015. Den 28. oktober 2015 indgik Spectralink Europe ApS et forlig med virksomhedens anden elev, der ligesom Alex Nyhedegaard Pedersen var blevet opsagt til fratrædelse den 31. december 2015. Ved forliget blev eleven tillagt en godtgørelse på 20.000 kr.

Forklaringer

Alex Nyhedegaard Pedersen har bl.a. forklaret, at Spectralink Europe ApS ikke hjalp ham med at finde en ny læreplads, selv om de sagde, at de ville gøre det. Helle Nygaard fra Spectralink sagde, at hun havde ringet rundt til forskellige steder, men at hun alle steder havde fået at vide, at der ikke var mulighed for en læreplads. Han fandt derefter selv en læreplads hos Region Midtjylland. Han skal møde i Herning hver dag, og derfor kører han nu hver dag fra sin bopæl ved Odder til Herning. Han har som følge deraf været nødt til at købe en ny bil. Han får mindre i løn hos regionen end ved Spectralink.

Michael Larsen har bl.a. forklaret, at han er ansat som økonomichef hos Spectralink Europe ApS.

Den 1. maj 2015 måtte virksomheden afskedige 70 medarbejdere, herunder direktøren, og i september 2015 blev yderligere 15 medarbejdere afskediget. Virksomheden har nu alene 15 ansatte i Danmark. Der er ud over ham tale om ingeniører samt service- og salgsmedarbejdere. Mens Alex Nyhedegaard Pedersen var ansat hos Spectralink, havde han en månedsløn på 13.715 kr. Helle Nygaard, der var I-IR chef i virksomheden, forsøgte forgæves at finde en ny læreplads til Alex Nyhedegaard. Hun kontaktede i den forbindelse 6-8 virksomheder. Baggrunden for, at den anden elev fik en godtgørelse, var, at han den 28. oktober 2015, da aftalen om godtgørelse blev indgået, ikke havde fundet en anden læreplads. Spectralink Europe ApS, der producerer telekommunikationsudstyr, blev i 2012 overtaget af en amerikansk kapitalfond, som på baggrund af en produktionsanalyse besluttede at flytte hele produktionen til Kina. Udflytningen er nu gennemført.

Retsgrundlaget

Erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1 og 2, er affattet således:

"§ 61. Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen."

I forslaget til lov om erhvervsuddannelser (Folketingstidende 1988-89, 1. samling, tillæg A, L 38, sp. 1268-69) hedder det i de specielle bemærkninger til forslaget til bl.a. § 60, der blev vedtaget som lovens § 61:

"Til § 59

Arbejdsaftaler kan i almindelighed bringes til ophør ved en af parternes erklæring, eventuelt efter en særlig opsigelsesprocedure mv., uden at der foreligger misligholdelse hos den anden part, og uden at en forudsætning for aftalen har vist sig urigtig eller er bristet. I mange ansættelsesforhold er adgangen til opsigelse og eventuelt spørgsmål om fratrædelsesgodtgørelse ordnet ved lov eller kollektiv overenskomst.

Under hensyn til at uddannelsesaftaler har et videregående formål i forhold til arbejdsaftaler i almindelighed, er denne regulering af opsigelsesadgangen ikke tilstrækkeligt betryggende for uddannelsesaftalens parter.

Som en videreførelse af principperne i lærlingeloven og reglerne i efg-rets bekendtgørelsen foreslås derfor i stk. 1 en bestemmelse om, at en uddannelsesaftale ikke kan ophøre ved en af parternes erklæring, men kun hvis parterne er enige om det. Uopsigeligheden modificeres dog i stk. 2 (3 måneders prøvetid).

Stk. 3 indeholder en bestemmelse om forlængelse af prøvetiden.

Til §§ 60 og 61

Selv om en uddannelsesaftale som udgangspunkt er uopsigelig, kan der dog være tilfælde, hvor det er nødvendigt at kunne bringe en aftale til ophør. Lærlingeloven indeholder en udførlig opregning af grunde, der kan føre til lærekontrakters bortfald eller ophævelse. Derimod indeholder efg-rets bekendtgørelsen meget enkelt formulerede regler om ophævelse på grund af væsentlig misligholdelse eller på grundlag af urigtige eller bristede, væsentlige forudsætninger. Hertil kommer en bestemmelse om, at aftalen bortfalder, hvis eleven udelukkes fra skoleundervisningen.

Til § 60

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 svarer til efg-rets bekendtgørelsens bestemmelser og knytter hæveadgangen til væsentlig misligholdelse og urigtige eller bristede, væsentlige forudsætninger. Stk. 3 svarer ligeledes til efg-bestemmelserne, hvorefter der gælder en frist på 1 måned for at gøre hævegrunden gældende."

Lovforslaget byggede på betænkning nr. 1112/1987 om grundlæggende erhvervsuddannelser, hvor det side 301 bl.a. hedder:

"Udvalget foreslår, at retsbekendtgørelsens system på dette område videreføres, idet det har vist sig hensigtsmæssigt, at afgørelser om ophævelse af uddannelsesaftaler kan træffes ud fra misligholdelses- eller forudsætningssynspunkter på grundlag af friere overvejelser. Lærlingelovens principper vil fortsat have en vis vejledende betydning for disse overvejelser, sammen med den praksis, der har udviklet sig under efg-loven og almindelige ansættelsesretlige regler." I efg-rets bekendtgørelsen (bekendtgørelse nr. 88 af 24. februar 1987 om optagelse og om uddannelsesaftaler mv. for elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser) hedder det i § 15, stk. 1 og 2:

"§ 15

Hvis en af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen. Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen er urigtig eller senere brister, kan en af parterne ligeledes hæve aftalen."

Denne bekendtgørelse er udstedt med hjemmel i lov nr. 289 af 8. juni 1977 om erhvervsfaglige grunduddannelser med senere ændringer. Loven byggede bl.a. på betænkning nr. 764/1976 om revision af lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser. I betænkningen side 65 hedder det bl.a.:

"... Endelig bør en part kunne hæve aftalen, såfremt en væsentlig forudsætning for aftalens indgåelse viser sig at være urigtig eller senere at falde bort. Det bør dog kun gælde de forudsætninger, som aftaleparten er bekendt med, og kun i tilfælde af, at adgangen til at opsige aftalen benyttes inden for rimelig tid efter at den pågældende er blevet bekendt med eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde være blevet bekendt med det forhold, som han vil påberåbe sig som grund til opsigelsen.

Mens lærlingeloven udførligt opregner de forhold, som kan berettigge parterne i læreforholdet til at hæve lærekontrakten og eventuelt medføre, at den falder bort uden varsel, skønner udvalget det således mere hensigtsmæssigt og i bedre overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige regler at åbne adgang for en friere bedømmelse af det efter omstændighederne rimelige og nødvendige i at anerkende en ophævelsesmulighed i den konkrete sag. Lærlingelovens opregning af hævegrunde vil dog fortsat have betydning for fortolkningen af ovennævnte hæveadgange. I den forbindelse skal det nævnes, at reglerne om grov misligholdelse af forpligtelserne fx svarer til lærlingelovens bestemmelser i §§ 21, stk. 2) og 22, stk. 1, b), mens reglerne om urigtige eller bristende forudsætninger for aftalen bl.a. svarer til lærlingelovens §§ 20, 21, stk. 1, 21, stk. 2, a), c) og d)."

Lærlingelovens § 20, stk. 1, indeholdt følgende bestemmelse:

"Lærekontrakten bortfalder:

a) for så vidt læremesteren afgår ved døden,

b) for så vidt læremesterens virksomhed ophæves eller på grund af konkurs eller anden årsag - herunder dog ikke lockout, strejke eller tvingende naturforhold - standses for et længere tidsrum end 2 måneder."

Procedure

Klager har til støtte for sin påstand navnlig anført, at Spectralink Europe ApS opsagde uddannelsesaftalen i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60. Udflytningen af produktionen skyldtes et ønske hos virksomhedens ejere om at optimere indtjeningen, og der var ikke tale om force majeure, som kunne begrunde, at forudsætningerne for aftalen bristede. Under alle omstændigheder må det i den situation være virksomheden, der skal bære risikoen for, at forudsætningerne for uddannelsesaftalen brister. Klager har derfor krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Den normale godtgørelse på 30.000 kr. bør forhøjes under hensyn til, at klager er gået ned i løn og desuden må afholde betydelige meromkostninger til transport som følge af afstanden til den nye læreplads. Det er ikke lovligt at opsige en uddannelsesaftale, og den omstændighed, at aftalen er opsagt med et langt varsel, kan derfor ikke føre til en nedsættelse af godtgørelsen. Virksomheden hjalp desuden ikke med at finde en ny læreplads.

Indklagede har til støtte for sin påstand navnlig anført, at opsigelsen af uddannelsesaftalen er sket i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, idet det er en bristende

forudsætning for uddannelsesaftalen, at virksomhedens produktion i Danmark ophørte. I lighed med, hvad der gjaldt efter § 20 i den tidligere lærlingelov, der i henhold til forarbejderne til erhvervsuddannelsesloven fortsat har betydning ved fortolkningen af § 61, skal der ved virksomhedens ophør alene betales erstatning, hvis virksomheden groft har misligholdt sin forpligtelse til at hjælpe eleven med at finde en ny læreplads. Spectralink har taget mest muligt hensyn til eleven ved at opsigte aftalen med et meget langt varsel, og virksomheden har ved at godkende kontraopsigelsen gjort det muligt for eleven at fortsætte i en ny læreplads. Virksomheden har desuden bestræbt sig på at finde en ny læreplads til eleven. Der er derfor ikke grundlag for at pålægge virksomheden at betale en godtgørelse til eleven. Hvis der tillægges eleven en godtgørelse, skal den være væsentligt under det sædvanlige niveau på 30.000 kr., idet der skal tages hensyn til, at eleven ikke har lidt noget indtægtstab, og at hans uddannelse ikke er blevet forsinket. Elevens ændrede transportforhold kan ikke tillægges betydning ved fastsættelsen af godtgørelsen.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Et medlem udtaler:

Der er i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, en udtrykkelig hjemmel til at hæve en uddannelsesaftale, hvis væsentlige forudsætninger for aftaleindgåelsen brister. Jeg finder det utvivlsomt, at det var en forudsætning for virksomheden ved indgåelsen af uddannelsesaftalen, at der var drift i virksomheden, således at oplæring kunne finde sted. I overensstemmelse med princippet i lærlingelovens § 20, stk. 1, som efter forarbejderne til erhvervsuddannelsesloven fortsat bør tillægges betydning, finder jeg, at en virksomheds ophør er en sådan bristende forudsætning, at uddannelsesaftalen kan ophæves. Afskedigelser i den anledning er generelt også saglige. Spørgsmålet om, hvem der i denne situation er nærmest til at bære risikoen for den bristende forudsætning er ikke relevant, hvilket fx er afspejlet i lærlingelovens § 20, stk. 1a, om læremesterens dødsfald, hvor det ikke giver mening, at en ophævelses berettigelse skulle være betinget af, at eleven efter en konkret vurdering skulle bære risikoen for læremesterens død.

Globaliseringens specialisering af arbejdspladser er en samfundsudvikling, der ikke kan henføres til at være en risiko, som den enkelte virksomhed skal bære. De særlige omstændigheder i U201221614, hvor uddannelsesaftalen var indgået med dispensation på vilkår, som efterfølgende ikke blev opfyldt, er ikke til stede i denne sag. Jeg finder derfor, at virksomheden skal frifindes.

Fire medlemmer udtaler:

Det er ubestridt, at Spectralink Europe ApS opsigte uddannelsesaftalen med Alex Nyhedegaard Pedersen som følge af, at virksomheden traf beslutning om at udflytte sin produktion til Kina.

Uanset om det måtte være en væsentlig forudsætning for Spectralink Europe ApS' indgåelse af uddannelsesaftalen, at virksomhedens produktion forblev i Danmark, var Alex Nyhedegaard Pedersen uden indflydelse på beslutningen herom, og Spectralink Europe ApS var derfor nærmest til at bære risikoen for, at denne forudsætning for uddannelsesaftalen bristede. Allerede af den grund forelå der således ikke en bristet forudsætning, der efter erhvervsuddannelses-

lovens § 61, stk. 2, gav Spectralink Europe ApS ret til at bringe uddannelsesaftalen til ophør. Vi stemmer derfor for, at virksomheden skal betale en godtgørelse til Alex Nyhedegaard Pedersen for tab af uddannelsesgode.

Om fastsættelsen af godtgørelsens størrelse udtaler disse 4 medlemmer herefter følgende:

To medlemmer:

Vi finder, at godtgørelsen for tab af uddannelsesgode i overensstemmelse med sædvanlig praksis ved ophævelse af uddannelsesaftale skal fastsættes til 30.000 kr.

Et medlem (formanden):

Uddannelsesaftalen blev opsagt med et betydeligt varsel. Alex Nyhedegaard Pedersen havde derfor mulighed for at finde en ny læreplads inden uddannelsesaftalens ophør, således at han ikke stod uden løn, og således at hans uddannelse ikke blev forsinket. Det må desuden lægges til grund, at virksomheden i et vist omfang forsøgte at yde bistand med at fremskaffe en ny læreplads. Under disse omstændigheder finder jeg, at godtgørelsen i lighed med den godtgørelse, som Tvistighedsnævnet udmålte i sagerne 68/2015 og 69/2014, passende kan fastsættes til 15.000 kr. Det, som Alex Nyhedegaard Pedersen har anført om forøgede transportomkostninger, kan ikke føre til en forhøjelse af godtgørelsen.

Et medlem:

Under hensyn til sagens omstændigheder, herunder særligt at eleven fik et meget langt opsigelsesvarsel, at virksomheden gjorde en indsats for at skaffe eleven en ny uddannelsesaftale, og at eleven færdiggjorde sin uddannelse uden forsinkelse, stemmer jeg for at fastsætte godtgørelsen til et lavere beløb end 15.000 kr.

I overensstemmelse med stemmeflertallet skal Spectralink Europe ApS herefter betale en godtgørelse til Alex Nyhedegaard Pedersen.

Da der ikke kan opnås flertal blandt nævnets 5 medlemmer for en afgørelse vedrørende godtgørelsens størrelse, fastsættes godtgørelsen i overensstemmelse med formandens stemme, jf. § 24, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet, til 15.000 kr. med renter som nedenfor bestemt.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

Spectralink Europe ApS skal betale 15.000 kr. i godtgørelse for tab af uddannelsesgode til Alex Nyhedegaard Pedersen. Beløbet forrentes med procesrente fra den 10. februar 2016.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.

Kendelse af 28. juni 2016 i Tvistighedsnævns sag 10.2016 afsagt af Ida Skouvig

Dansk Metal for Jonas Bøllingtoft mod Toftegaard Biler ApS

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (DA) og Pernille Leidersdorff-Ernst

(LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget chefkonsulent Per Laurents, udpeget af DI, og Erik Bach Wiberg, udpeget af Dansk Metal.

Mellem klageren, Jonas Bøllingtoft, født den 21. februar 1991, og Toftegaard Biler ApS, CVR-nr. 27489249, blev der den 25. september 2012 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Jonas Bøllingtoft skulle uddannes som personvognsmekaniker med uddannelsesperiode fra den 1. oktober 2012 til den 31. marts 2016.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv. Jonas Bøllingtoft har ved sin faglige organisation, Dansk Metal, ved klageskrift modtaget den 2. februar 2016, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at Toftegaard Biler ApS skal betale 71.483,10 kr. til Jonas Bøllingtoft.

Påstanden er opgjort således:

• Løn i perioden fra marts 2013 til maj 2015	17.227,34 kr.
• Fritvalgskontodifference	4.390,19 kr.
• Feriepengedifference	2.156,42 kr.
• Manglende pensionsindbetaling	47.712,15 kr.
I alt	71.483,10 kr.

Indklagede har ikke afgivet svarskrift og har — trods lovligt indkaldt — ikke givet møde under sagens behandling i nævnet.

Sagen har været mundtligt forhandlet i Tvistighedsnævnet den 9. juni 2016.

Sagsfremstilling

I uddannelsesaftalens punkt 8 er bl.a. anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er "Dansk Industri/Dansk Metal".

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden den 10. juni 2015 med henvisning til, at virksomheden havde erfaret, at Jonas Bøllingtoft var blevet frakendt kørekortet i 3 år.

Jonas Bøllingtoft har fremlagt et regneark med en beregning af sit krav.

Retsgrundlag

Ifølge erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, skal lønnen til en elev mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Forklaringer

Jonas Bøllingtoft har forklaret, at han nu gennem skolepraktik har færdiggjort sin uddannelse, og at han er i arbejde som mekaniker.

Procedure

Klager har henvist til sine synspunkter i klageskriftet.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Jonas Bøllingtofts påstand om betaling af 71.483,10 kr. støttes af det fremlagte materiale sammenholdt med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Herefter, og da Toftegaard Biler

ApS ikke over for Tvistighedsnævnet har fremsat indsigelser mod opgørelsen af kravet, tager Tvistighedsnævnet Jonas Bøllingtofts påstand til følge.

Thi bestemmes

Toftegaard Biler ApS skal inden 14 dage betale 71.483,10 kr. til Jonas Bøllingtoft.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.

Kendelse af 8. december 2016 i Tvistighedsnævns sag 40.2016 afsagt af Ida Skouvig
Dansk Metal for Haval Kamal Al-Barwary mod Kiran Car A/S

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen (DA) og advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget chefkonsulent Per Laurents, udpeget af DL, og sekretær Kasper Palm, udpeget af Dansk Metal. Mellem klageren, Haval Kamal Al-Barwary, født den 7. juni 1975, og Kiran Car A/S, CVR-nr. 34609748, blev der den 21. januar 2015 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Haval Kamal Al-Barwary skulle uddannes som automekaniker med uddannelsesperiode fra den 21. januar 2015 til den 9. marts 2016.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv.

Haval Kamal Al-Barwary har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 27. september 2016, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at Kiran Car A/S skal betale manglende løn, fritvalg, pension og feriepenge for perioden 21. januar 2015 til 9. marts 2016 med 148.474,51 kr. med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Påstanden er opgjort således:

• Løn	100.884,45 kr.
• Fritvalg	3.371,26 kr.
• Feriepenge 12,5 pct.	13.985,55 kr.
• Feriefridage	3.478,00 kr.
• Pension 12 pct. af 222.960,58	26.755,25 kr.

Kiran Car A/S har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb efter Tvistighedsnævnets skøn.

Sagen har været mundtligt forhandlet i Tvistighedsnævnet den 3. november 2016.

Sagsfremstilling

Kiran Car A/S er ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation. Af uddannelsesaftalens punkt 8 fremgår bl.a., at Dansk Metaloverenskomsten er gældende for uddannelsesområdet, og der er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst for uddannelsesområdet.

Lønudbetalingsdag er angivet som sidste dag i måneden. Det er endvidere anført, at der ikke ydes løn under påbygning i hovedforløb, og den normale arbejdstid er oplyst at være 37 timer. Der er endvidere fremlagt et tillæg til uddannelsesaftalen, dateret den 21. januar 2015. Af tillægget fremgår følgende:

"I forbindelse med indgåelse af ovenstående uddannelsesaftale bekræfter nedenstående parter hermed at der pr. d.d. er udbetalt et kontantbeløb svarende til 12 måneders ansættelse (a 37 timer pr. uge) af en 4-års lærling svarende til kr. 107,35 pr. time.

Haval Kamal Al-Barwary har pligt til at indberette beløbet til SKAT med mere.

Kvittering på betaling

21/01 15

Khurrem Shazad

Adm. direktør

..."

Kvittering for modtagelse af Løn

21.01.2015

Haval Kamal Al-Barwary

CPR.xxxxxx-xxxx

På dokumentet er en underskrift ved begge parter navn, men Haval Kamal Al-Barwary har bestridt, at det er ham, der har underskrevet dokumentet.

Af SMS'er fra henholdsvis den 12. august og 28. september 2015 fra Haval Kamal Al-Barwary til virksomheden fremgår, at han har meldt sig syg.

Af lønsedlerne for marts-juli 2015 fremgår, at Haval Kamal Al-Barwary fik en månedsløn på 3.949 kr. Af lønsedlerne fremgår, at beregningsgrundlaget for lønnen er 160,33 timer. Timesatsen er ikke anført. Af lønsedlen for august 2015 fremgår, at månedslønnen ligeledes er 3.949 kr., men beregningsgrundlaget er anført som 80,16 timer. Der er ikke lønsedler for september-oktober 2015, men på lønsedlerne for november 2015-januar 2016 er lønnen angivet som 17.932,91 kr. pr. måned. Beregningsgrundlaget er angivet som 160,33 timer, og timesatsen er i lønsedlen for november 2015 angivet som 111,85 kr. Der er ikke en lønseddel for februar 2016, men af lønsedlen for marts 2016 fremgår, at der er løn på 17.932,91 kr. beregnet på grundlag af et timetal på 160,33, og løn for perioden 1.-9. marts 2016 på 5.815,68 kr. beregnet på grundlag af et timetal på 52. I lønnen er der foretaget fradrag for 5 feriedage, og desuden er der sket fradrag for et personalekøb på 12.833,02 kr.

Af en faktura fra Kiran Car A/S dateret den 8. marts 2016 med overskriften "Kontantsalg" fremgår, at Haval Kamal Al-Barwary faktureres for et beløb på 12.142,25 kr. inkl. moms.

Ordredatoen er angivet som den 4. april 2016. Beløbet angives at skyldes for:

"Værkstedstid Peugeot 307 1.839,90 kr.

Værkstedstid VW Polo 763,40 kr.

Værkstedstid Accent 1.041,00 kr.

Tester på bil 1.249,20 kr.

Miljø- og hjælpematerialer 269,10 kr.

2 Disc-fr wheel brake 1.396,00 kr.

1 DISC-RR BRAKE 783,00 kr.

1 Helicol værktøj 585,00 kr.

1 kobling 1.788,00 kr.

..."

Det er oplyst, at Haval Kamal Al-Barwary var på skoleophold fra den 8. maj til den 23. juni 2015 og fra den 19. januar til den 22. februar 2016.

Af Haval Kamal Al-Barwarys svendebrev fremgår, at han bestod svendepøven med karakteren 10 efter 7-trinsskalaen svarende til den fortrinlige præstation, og at han afsluttede sin uddannelse den 9. marts 2016.

Af virksomhedens personalehåndbog fremgår bl.a. følgende om brug af virksomhedens værksted:

"Det er tilladt for medarbejderne at arbejde på egen eller kone/kærestes bil på virksomhedens værksted. Det er dog vigtigt, at man først får accept fra ens nærmeste overordnet. Det er således ikke tilladt at foretage tjenesteydelser m.m. for venner og bekendte på virksomhedens værksted. På samme måde er det heller ikke tilladt at låne værktøj med hjem fra virksomheden."

Det er endvidere oplyst, at virksomheden anvendte et elektronisk system til registrering af medarbejdernes arbejdstid, der indebar, at det blev registreret, hvornår den enkelte medarbejder kom og gik. Af en oversigt over registreret personale fremgår, at Haval Kamal Al-Barwary ikke blev oprettet i dette system. Der var endvidere et tilsvarende system, der blev anvendt til registrering af medarbejdernes arbejde med de enkelte biler. Det er oplyst, at dette system ikke blev anvendt for Haval Kamal Al-Barwary. Efter at Haval Kamal Al-Barwarys elevtid var udløbet, fremsatte Dansk Metal krav om efterbetaling af løn mv. over for virksomheden. Den 19. maj 2016 blev der afholdt et møde mellem parterne, uden at der kunne opnås enighed, og den 25. august 2016 blev der afholdt møde i det faglige udvalg, ligeledes uden at der blev opnået enighed. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlag

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet."

Forklaringer

Haval Kamal Al-Barwary har bl.a. forklaret, at der ikke var nogen familiemæssig relation mellem ham og Khurrem Shalizad, der er direktør for Kiran Car A/S. Han kom i kontakt med virksomheden via skolen. Da han blev ansat som elev, fik han at vide, at han kun kunne få halvdelen af den løn, som man får, når man er i skolepraktik. Han har ikke indgået en aftale om, at han skulle have lønnen for det første år udbetalt ved aftalens start, og han har først set tillægget til uddannelsesaftalen af 21. januar 2015, efter at det var blevet sendt til fagforeningen i forbindelse med denne sag. Han har ikke underskrevet dokumentet, og han har ikke fået noget beløb udbetalt.

Han arbejdede 8 timer om dagen, og arbejdstiden var fra kl. 8-12 og igen fra ca. 18 til 22. Tidspunkterne blev ændret lidt undervejs i uddannelsesforløbet. Han blev ikke registreret som medarbejder i registreringssystemet, og han skulle derfor ikke scanne et arbejdskort ind, når

han kom eller gik. Hans arbejdskraft blev heller ikke registreret på de biler, som han arbejdede med. Han mødte på arbejde hver dag, både morgen og aften, undtagen når han var syg eller holdt ferie, og han har ikke fået nogen form for påtale vedrørende sin arbejdsindsats eller i øvrigt. Han holdt 5 ugers sommerferie i 2015 fra uge 35-39. Det kan godt passe, at 6 af disse feriedage lå i august. Han fik ikke nogen lønseddel for september 2015, og han fik den forklaring, at der ikke var grund til at lave en lønseddel til ham, når han alligevel ikke skulle have noget udbetalt. Han kender ikke noget til de ting, der fremgår af den faktura, der er modregnet i den sidste løn, som han fik udbetalt fra virksomheden. Når han har købt reservedele til sin bil, har han betalt med sit kreditkort ved modtagelsen. Han er færdiguddannet som mekaniker, men har ikke arbejde inden for faget.

Khurrem Shahzad har bl.a. forklaret, at han er direktør og medejer af virksomheden. Han kendte ikke Haval Kamal Al-Barwary forud for ansættelsen, men han kendte hans kæreste. Kæresten spurgte ham, om han kunne tage Haval Kamal Al-Barwary ind, fordi han ikke kunne få arbejde andre steder. Det var derfor en vennetjeneste, at han ansatte Haval Kamal Al-Barwary. Baggrunden for tillægget til uddannelsesaftalen var, at Haval Kamal Al-Barwarys kone have brug for penge til indfrielse af en gæld, men hun løste problemet på anden vis, og derfor blev der aldrig udbetalt et beløb til Haval Kamal Al-Barwary som anført i aftalen. Aftalen lå blandt akterne i personalesagen, der blev sendt til fagforeningen, da de bad om akterne. Aftalen er aldrig gjort gældende over for Haval Kamal Al-Barwary. Værkstedet lukker kl. 16.00, og der er ingen, der arbejder på værkstedet efter dette tidspunkt. Haval Kamal Al-Barwarys forklaring om, at han arbejdede på værkstedet om aftenen, er derfor ikke sand. Haval Kamal Al-Barwary var kun på arbejdspladsen nogle få timer om dagen, og der var lange perioder, hvor han slet ikke mødte op. Han vil mene, at Haval Kamal Al-Barwary kun var til stede i ca. 8 pct. af arbejdstiden, og derfor blev hans løn sat ned. Den daværende filialdirektør, Anders Engelbrecht, gav Haval Kamal Al-Barwary flere mundtlige advarsler som følge af det manglende fremmøde. Det har ikke været på tale at hæve uddannelsesaftalen, idet de mente, at det måtte være Haval Kamal Al-Barwarys eget ansvar, om han ønskede at arbejde. I stedet blev han trukket i løn som følge af det manglende fremmøde. Det var bogholderen, Tina Pedersen, der stod for lønnen, og han ved ikke, hvilket grundlag hun har haft for at fastsætte lønnen til de beløb, der fremgår af lønsedlerne. Han ved heller ikke, hvorfor lønnen fra november 2015 blev sat op. Haval Kamal Al-Barwary blev ikke oprettet i virksomhedens registreringssystem, idet hans fremmøde var så ustabil, at man ikke kunne regne med ham. Det er korrekt, at han har underskrevet en praktikerklæring vedrørende Haval Kamal Al-Barwary. Det blev han tvunget til af en repræsentant fra fagforeningen, der mødte op på hans kontor med erklæringen og forlangte, at den skulle skrives under med det samme, selv om han bad om at få lejlighed til at konsultere sin rådgiver først. De andre ansatte på værkstedet var meget utilfredse med Haval Kamal Al-Barwary, idet man ikke kunne regne med hans hjælp, og fordi han kom med fremmede biler, som han ordnede i arbejdstiden. Han har aldrig selv været ude for noget lignende. Efter at uddannelsesaftalen var udløbet, mødte Haval Kamal Al-Barwary ved en lejlighed op på værkstedet for at ordne en bil, som han havde medbragt. Tina Petersen bad ham om at

forlade virksomheden, og hun lagde i den forbindelse sin hånd på hans skulder. Haval Kamal Al-Barwary blev meget ophidset af dette og truede med at anmelde Tina Petersen for vold. Virksomheden har dog ikke hørt noget fra politiet. Personalet er aldrig blevet sendt hjem, fordi der ikke var nok at lave.

Patrick Andersen har bl.a. forklaret, at han ikke længere er ansat hos Kiran Car A/S, men at han har været i lære som mekaniker i virksomheden fra den 6. december 2012 til den 30. august 2016, hvor han var færdiguddannet. Han har således været ansat i virksomheden i samme periode som Haval Kamal Al-Barwary, der også var i lære som mekaniker. Haval Kamal Al-Barwary var der i gennemsnit 2 timer dagligt, og nogle gange blev han bare helt væk. I en periode var han væk i 5 uger. Når han var der, spurgte han om hjælp til sit arbejde hos de andre, og han ville meget gerne have andre til at lave arbejdet for sig. Vidnet har flere gange set, at Haval Kamal Al-Barwary arbejdede på biler, som han selv havde medbragt, og han har ved en lejlighed henvendt sig til kontoret om det, fordi han ikke syntes, at det var i orden. Kontoret tog derefter fat i Haval Kamal Al-Barwary. Haval Kamal Al-Barwary var i øvrigt en udmærket kollega. Der var ikke noget ondt i ham, dog optrådte han i den sidste del af sin elevtid meget belærende over for de andre ansatte, og vidnet og Haval Kamal Al-Barwary blev derfor lidt uvenner. Haval Kamal Al-Barwary har fortalt, at han også kørte som Uberchauffør. Haval Kamal Al-Barwary gav ofte udtryk for, at han ikke ville have et arbejde, men bare hæve sin understøttelse hos fagforeningen, når han var færdiguddannet. Vidnets arbejdstid var fra kl. 8.00 til 16.00, og han fik overenskomstmæssig løn som lærling. Han er aldrig blevet sendt hjem, fordi der ikke var nok at lave.

Jesper Hansen har bl.a. forklaret, at han har været ansat i virksomheden siden juli 2014 som chefmekaniker. Han stod for oplæringen af Haval Kamal Al-Barwary, og det var ikke nogen let opgave, idet Haval Kamal Al-Barwary kun sjældent var til stede, ligesom han pludselig forsvandt midt i arbejdet. Han var der nok i gennemsnit 3-4 timer dagligt, og der var perioder, hvor han slet ikke dukkede op. Vidnet henvendte sig til værkføreren, Bent Juncker, når Haval Kamal Al-Barwary pludselig forsvandt midt i arbejdstiden, og Bent Juncker prøvede at finde ud af, hvor Haval Kamal Al-Barwary var gået hen. Haval Kamal Al-Barwary kom med forskellige forklaringer om, at han skulle til læge og tandlæge. Filialchefen, Anders Engelbrecht, blev også involveret, og der blev talt med store bogstaver til Haval Kamal Al-Barwary, men derudover skete der ikke noget, fordi der var en familierelation. Til sidst kom Haval Kamal Al-Barwary slet ikke, og vidnet troede derfor, at han var stoppet i virksomheden, indtil han en dag, nok i februar 2016, pludselig dukkede op på værkstedet med en bil, som han begyndte at reparere. Tina Pedersen bad ham om at forlade værkstedet og lagde i den forbindelse sin hånd på hans skulder. Det blev han meget vred over og råbte op om, at han ville kontakte politiet. Vidnet har ikke selv haft sammenstød med Haval Kamal Al-Barwary, men han ved, at to ældre medarbejdere i virksomheden følte sig meget generet af ham, fordi han kaldte dem "gamle idioter" og "narrøve". Arbejdstiden var fra kl. 8.00 til 16.00, og det gjaldt også Haval Kamal Al-Barwary. Der var som udgangspunkt ikke nogen på værkstedet efter dette tidspunkt, dog

hændte det, at der blev arbejdet over for at færdiggøre en bil, ligesom salgspersonalet og personalet fra klargøringen kunne have et ærinde på værkstedet. Haval Kamal Al-Barwary havde ikke en nøgle til værkstedet. Haval Kamal Al-Barwary fortalte, at han hjalp til på en restaurant, og vidnet går ud fra, at det var derfor, at han forsvandt fra værkstedet i utide. Han forsvandt som regel ved frokosttid. Hvis medarbejdere købte reservedele, blev det enten afregnet over lønnen eller også blev der betalt kontant ved modtagelsen. Han er ikke bekendt med, hvornår Haval Kamal Al-Barwary var på skoleophold.

Tina Petersen har bl.a. forklaret, at hun arbejder på kontoret i virksomheden, herunder som bogholder. Hun står også for lønnen. Haval Kamal Al-Barwary arbejdede 6-7 timer om ugen, og lønnen blev sat efter det. Baggrunden for, at der på Haval Kamal Al-Barwarys lønsedler stod, at han havde arbejdet i 160,66 timer, som svarer til fuld tid, var, at Haval Kamal Al-Barwary selv bad om det af hensyn til hans mulighed for efter endt uddannelse at få understøttelse. Når der på lønsedlen for august alene stod 80 timer, skyldtes det, at filialchefen Anders Engelbrecht havde sagt, at det var nødvendigt at angive et lavere timetal, når Haval Kamal Al-Barwary ikke var der så meget. Hun husker ikke, hvorfor lønnen blev fastsat til netop 3.949 kr., men det skete efter drøftelse med Anders Engelbrecht. Haval Kamal Al-Barwarys tilstedeværelse i virksomheden var så begrænset, at der ikke kunne bookes kunder til ham, og han blev heller ikke registreret i det elektroniske system, som blev etableret i marts 2015 til registrering af medarbejdernes arbejdstid. Hun havde talt med Anders Engelbrecht derom, og i den forbindelse havde hun også sagt, at samarbejdet med Haval Kamal Al-Barwary burde ophøre. Hun ved ikke, hvorfor samarbejdet ikke blev bragt til ophør. Haval Kamal Al-Barwary blev ansat, fordi direktøren kendte ham. Tillægget til uddannelsesaftalen blev lavet, fordi Haval Kamal Al-Barwary havde økonomiske problemer, men aftalen blev ikke gennemført. Det er rigtigt, at hun sendte tillægget til uddannelsesaftalen til Dansk Metal, da sagen startede. Det kan godt passe, at hun telefonisk har bekræftet over for Erik Wiberg hos Dansk Metal, at beløbet var udbetalt, men det skyldtes alene, at det var det, der fremgik af tillægget. Haval Kamal Al-Barwary havde ikke fået tilladelse til at holde ferie i august/september. Under forligsmødet oplyste han, at der var tale om sygdom. Han fik ikke nogen lønseddel for september 2015, fordi han udeblev fra arbejdet. Hun ved ikke, hvorfor der står på lønsedlen for august, at der er afholdt ferie. I november startede Haval Kamal Al-Barwary på skoleophold, og virksomheden hjalp ham ved at give ham fuld løn for den periode. Det var nødvendigt med fuld løn de sidste tre måneder, hvis han skulle kunne få understøttelse efter endt uddannelse. Lønnen blev også i denne situation fastsat efter aftale med Anders Engelbrecht. Løn under skoleophold bliver normalt refunderet, men i dette tilfælde har virksomheden endnu ikke fået refusion. Haval Kamal Al-Barwary fik sit svendebrev i januar, men Dansk Metal forlangte, at han fik løn til den 9. marts 2016.

Baggrunden for, at der blev udstedt en faktura til Haval Kamal Al-Barwary i marts 2016, var, at han arbejdede med private biler i arbejdstiden. Hun fakturerede ham for brug af lift mv. på baggrund af den timepris på 694 kr., som værkstedet tager for en mekanikertime inkl. brug af lift og værktøj. Faktureringen for brug af reservedele skete på baggrund af en henvendelse

fra to ansatte, Mohammad og Ahmed, som omkring oktober 2015 havde orienteret hende om, at de havde set, at Haval Kamal Al-Barwary havde taget reservedele på lageret til eget brug. Hun havde ikke talt med Haval Kamal Al-Barwary, inden hun lavede fakturaen, fordi hun ikke havde set ham i virksomheden siden august 2015. Da han fik lønsedlen, hvori fakturaen var fradraget, mødte han op i virksomheden, hvor han skabte sig over for hende. Hun lagde derfor en hånd på hans skulder for at få ham til at gå, og det blev han meget ophidset over. Han sagde, at han ville melde hende til politiet, og hun hørte også, at han ringede op. Politiet ville ikke tage sig af det, og han forsvandt derefter.

Værkstedet lukker kl. 16. Man har tidligere som en service for kunderne holdt åbent om aftenen i en forsøgsperiode af ca. et halvt års varighed, men den ordning var ophørt, inden Haval Kamal Al-Barwary blev ansat. Hun har hørt, at Haval Kamal Al-Barwary ved siden af sit arbejde som lærling også var Uberchauffør og ansat på et pizzeria. Han gav udtryk for, at han skulle nasse på samfundet ved bare at hæve sin understøttelse og ikke arbejde, når han var færdiguddannet.

Procedure

Haval Kamal Al-Barwary har til støtte for sin påstand navnlig anført, at hans krav er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten og hans forklaring om arbejdstid mv. Bevisførelsen giver ikke grundlag for at tilsidesætte hans forklaring herom, idet forklaringerne fra virksomhedens ansatte er helt usandsynlige og savner støtte i det skriftlige materiale. Virksomheden har endvidere ikke bevist, at der er grundlag for at modregne det beløb, som fremgår af den fremlagte faktura. Han har krav på pension i hele ansættelsestiden, idet han har optjent pension under tidligere ansættelser.

Kiran Car A/S har til støtte for sin påstand navnlig anført, at Haval Kamal Al-Barwarys forklaring om sit fremmøde må tilsidesættes på baggrund af de mange forklaringer om det modsatte fra virksomhedens direktør, ansatte og tidligere ansatte. Han er således aflønnet i overensstemmelse med det, som han er berettiget til efter sit fremmøde, og det er ikke godtgjort, at hans fravær i september skyldtes ferie. Det er endvidere ikke godtgjort, at Haval Kamal Al-Barwary har haft pensionsgivende arbejde forud for uddannelsesaftalen, og ancienniteten på 2 måneder i henhold til overenskomsten kan - med den meget begrænsede arbejdsindsats - tidligst anses for opnået i oktober/november 2015. Hvis der er et efterbetalingskrav, kan der højst blive tale om et beløb på 15.-20.000 kr. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden har et erstatningskrav mod Haval Kamal Al-Barwary for uberettiget brug af virksomhedens faciliteter ved reparation af medbragte biler, og det må - som et alternativ til at anmelde Haval Kamal Al-Barwary for tyveri - også accepteres, at virksomheden har et erstatningskrav for reservedele, som Haval Kamal Al-Barwary uberettiget har tilegnet sig. Kravet kan modregnes i lønnen.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Der er mellem parterne indgået en skriftlig uddannelsesaftale, og Haval Kamal Al-Barwary har derfor, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, krav på den løn, der er fastsat ved kol-

lektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der er afgivet stærkt uoverensstemmende forklaringer om Haval Kamal Al-Barwarys fremmøde i virksomheden. Virksomheden har imidlertid på alle lønsedler med undtagelse af lønsedlen for august, hvor der ifølge lønsedlen er sket gagereduktion som følge af ferie, anført, at grundlaget for lønnen var et timetal på 160,33 svarende til fuldt fremmøde. Det bemærkes herved også, at virksomheden ikke har registreret oplysninger om Haval Kamal Al-Barwarys fremmøde, til trods for at der var et elektronisk system til rådighed herfor, som blev anvendt af virksomhedens øvrige ansatte. Virksomheden har endvidere ikke ved fremlæggelse af skriftligt materiale eller på lignende sikker vis dokumenteret, at Haval Kamal Al-Barwary er meddelt advarsler før manglende fremmøde, ligesom der efter det oplyste ikke blev taget skridt til at ophæve uddannelsesaftalen.

Twistighedsnævnet finder på den baggrund – uanset de afgivne vidneforklaringer fra personer med tilknytning til virksomheden – at det må lægges til grund, at Haval Kamal Al-Barwarys fremmøde var som angivet på de fremlagte lønsedler. Twistighedsnævnet finder under disse omstændigheder endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte Haval Kamal Al-Barwarys forklaring om, at hans fravær i august og september frem til sygemeldingen mandag den 28. september 2015 skyldtes ferie. Haval Kamal Al-Barwary har derfor krav på løn mv. som påstået.

Vedrørende opgørelsen af Haval Kamal Al-Barwarys krav på pension bemærker Twistighedsnævnet, at der ikke er fremlagt dokumentation for, at Haval Kamal Al-Barwary forud for sin ansættelse som lærling havde optjent pension i et andet ansættelsesforhold, og han har derfor først krav på pension efter 2 måneders ansættelse som elev. Pensionen beregnes med 12 pct. af den allerede udbetalte Løn, idet der ikke er oplyst om forhold, der kan begrunde, at Haval Kamal Al-Barwary ikke var i god tro ved udbetalingen af hans eget pensionsbidrag, jf. herved Højesterets dom af 20. august 2014 gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 3363. For så vidt angår efterbetalingskravet vedrørende løn mv., må Haval Kamal Al-Barwary derimod selv afholde sin pensionsbetaling, og virksomheden skal derfor kun betale pension med 8 pct. Kravet på pension tages derfor alene til følge med et beløb på 20.775,54 kr. Dette beløb skal indbetales til Industriens Pension, jf. Industriens Overenskomst.

Haval Kamal Al-Barwary har bestridt, at virksomheden har et modkrav som anført i den fremlagte faktura. Efter vidneforklaringerne sammenholdt med virksomhedens procedure må det lægges til grund, at det krav, der er modregnet i kravet på løn mv., er et erstatningskrav i anledning af påstået uretmæssig brug af virksomhedens værkstedsfaciliteter og påstået uberettiget tilegnelse af virksomhedens aktiver. Twistighedsnævnet har ikke kompetence til at tage stilling til berettigelsen af et sådant erstatningskrav, som ikke vedrører uddannelsesaftalen. Modkravet tages derfor ikke under påkendelse.

Haval Kamal Al-Barwarys krav tages herefter til følge med et beløb på 142.494,80 kr., der forrentes med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. Heraf skal 20.775,54 kr. med tillæg af renter indbetales til Industriens Pension. Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

Kiran Car A/S skal inden 14 dage betale 142.494,80 kr. til Haval Kamal Al-Barwary, der forrentes med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. Heraf skal 20.775,54 kr. med tillæg af renter indbetales til Industriens Pension.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.

Formanden finder ikke grundlag for at bestemme, at rejseudgifter og godtgørelse til vidnet Patrick Andersen skal afholdes af statskassen, jf. herved bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 27, stk. 2, idet udgiften hertil må afholdes af Kiran Car A/S.

Kendelse af 20. december 2016 i Tvistighedsnævns sag 45.2016 afsagt af Ida Skouvig Dansk Metal for Thomas Graff mod Rodi's Autocenter

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Ulrik Mayland (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget chefkonsulent Per Laurents, udpeget af DI, og sekretær Kasper Palm, udpeget af Dansk Metal.

Mellem klageren, Thomas Graff, født den 25. september 1985, og Rodi's Autocenter ved Rodi Hani Habo, CVR-nr. 42758782, blev der den 27. oktober 2013 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Thomas Graff skulle uddannes som personvognsmekaniker med uddannelsesperiode fra den 1. oktober 2013 til den 30. april 2016.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv.

Thomas Graff har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 13. oktober 2016, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at Rodi's Autocenter ved Rodi Hani Habo skal betale 40.788,51 kr. med tillæg af procesrente. Påstanden er opgjort således:

- Fritvalg 6.547,87 kr.
- Ferieuge 4.934,17 kr.
- Løn på helligdage 29.306,47 kr.

Indklagede har ikke afgivet svarskrift og har - trods lovligt indkaldt - ikke givet møde under sagens behandling i nævnet.

Sagen har været mundtligt forhandlet i Tvistighedsnævnet den 1. december 2016.

Sagsfremstilling

Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DI er gældende for uddannelsesaftalen. Af et gælds-brev, der er dateret den 21. juli 2015, fremgår, at Thomas Graff erkender at skyldes Rodi's Autocenter ved Rodi Hani Habo 73.000 kr., som hidrører fra lån til en bil. Lånet, der er rentefrit, skal ifølge gælds-brevets § 1 afdrages over 37 måneder med betaling af 2.000 kr. hver den første i en måned, første gang den 1. september 2015. Ifølge gælds-brevets § 2 indestår gælden uopsigeligt fra kreditors side, men hvis betaling af et afdrag udebliver ud over 4 dage

efter skriftligt påkrav fra kreditor, er hele gælden straks forfalden til betaling. Gælds brevet kan ifølge dets § 4 tjene som grundlag for tvangsfuldbyrdelse. Gælds brevet er underskrevet af Thomas Graff den 2. oktober 2015 og af Rodi Hani Habo den 8. januar 2016.

Thomas Graff fik på et tidspunkt foretaget et løntjek, og med bistand fra Dansk Metal fremsatte han herefter krav om efterbetaling af det beløb, som påstanden vedrører. Ved mail af 4. juni 2016 fra Rodi's Autocenter til Jørgen Madsen, Dansk Metal, skrev Rodi Hani Habo, at han gik med på hele beløbet, men at det skulle trækkes fra det, som Thomas Graff og hans kæreste skyldte, og at han ikke ville udbetale en krone. Da der ikke kunne opnås enighed, blev der indkaldt til et møde i Det Faglige Udvalg den 5. september 2016. Mødet blev aflyst efter, at Rodi Hani Habo ved mail af samme dag skrev til Metalindustriens Uddannelsesudvalg, at han ikke kunne se nogen idé i at møde op, da han havde et krav på 73.000 kr., der skulle trækkes fra i Thomas Graffs krav på 40.000 kr. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet. Der er for Tvistighedsnævnet fremlagt lønsedler for uddannelsesperioden.

Retsgrundlag

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet."

Forklaringer

Thomas Graff har bl.a. forklaret, at uddannelsesaftalen med Rodi Hani Habo vedrørte anden del af hans uddannelse til automekaniker, idet han havde taget første del nogle år tidligere i en anden virksomhed. Han havde et godt uddannelsesforløb hos Rodi Hani Habo. Under forløbet købte han en bil af Rodi Hani Habo, og da han ikke kunne betale kontant, blev der lavet et gælds brev. Det var ham, der på opfordring fra forsikringsselskabet, fik udarbejdet gælds brevet som erstatning for den oprindelige aftale mellem ham og Rodi om, at Rodi skulle blive ved med at stå som ejer af bilen, indtil gælden var betalt. Gælds brevet blev lavet af en advokat, og han betalte knap 1.400 kr. herfor. Han betalte ikke afdragene de første måneder, idet Rodi først skrev under på gælds brevet den 8. januar 2016. I januar betalte han derfor 8.000 kr. i afdrag og i februar 6.000 kr. Derefter betalte han 2.000 kr. pr. måned som anført i gælds brevet. Han har dog ikke betalt de sidste 2 måneder. Rodi Hani Habo har ikke sendt ham et skriftligt påkrav om, at restgælden skal indfries.

Han fik foretaget et løntjek, fordi skolen anbefalede, at man fik det gjort. Fagforeningen fandt i den forbindelse de fejl, som sagen vedrører. Løntjekket blev foretaget i januar 2016, og han talte efterfølgende med Rodi Hani Habo om betalingen, herunder om betaling for 6. ferieuge. Rodi sagde i den forbindelse bare, at hvis det var sådan det var, så måtte han betale.

Jørgen Madsen har bl.a. forklaret, at han er afdelingsformand i Metal Syd/Øst. Det var ham, der lavede løntjekket for Thomas Graff. Han havde i den forbindelse en dialog med Rodi Hani Habo om, hvor mange feriedage Thomas havde afholdt. Rodi Hani Habo havde to ansatte, der

hed Thomas, og da han i sit ferieregnskab kun havde anført fornavnet på den, der holdt ferie, havde han vanskeligt ved at lave en præcis opgørelse.

Thomas var enig i, at han havde holdt en del af disse feriedage, og de feriedage, som Thomas kunne anerkende at have holdt, er fratrullet i opgørelsen. Rodi Hani Habo accepterede opgørelsen, men ville have, at der skulle modregnes for billånet. Det ønskede Thomas imidlertid ikke. Kravet blev rejst over for Rodi Hani Habo omkring den 20. april 2016, og ved mail af 17. maj 2016 fik Rodi Hani Habo tilsendt den opgørelse af kravet, som er vedlagt klageskriftet til Tvistighedsnævnet. Rodi Hani Habo accepterede efterfølgende ved mail kravets størrelse.

Procedure

Klager har til støtte for sin påstand navnlig anført, at Rodi Hani Habo har anerkendt kravet, herunder også kravets størrelse. Det bestrides, at gælden kan opgøres til 73.000 kr. Gælden er ifølge gældsbrevet desuden ikke forfalden, idet Rodi Hani Habo ikke har fremsendt et skriftligt påkrav herom, og modregningsbetingelserne er derfor allerede af den grund ikke opfyldt. Der er desuden tale om et lønkrav, og en modregning vil også give skattemæssige vanskeligheder.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Rodi Hani Habo har ikke udtalt sig i anledning af sagens behandling i Tvistighedsnævnet, og da Thomas Graffs krav støttes af de foreliggende oplysninger, herunder mailene af 4. juni og 5. september 2016, finder Tvistighedsnævnet det bevist, at Rodi Hani Habo skylder Thomas Graff 40.788,51 kr. i anledning af uddannelsesaftalen.

Thomas Graff har bestridt, at Rodi Hani Habo har et forfaldent krav vedrørende lånet til køb af en bil. Thomas Graff har endvidere bestridt størrelsen heraf. Tvistighedsnævnet har efter Erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1, kompetence til at træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse.

Tvistighedsnævnet finder ikke, at nævnet har kompetence til at tage stilling til, om Rodi Hani Habo i anledning af aftalen om køb af en bil har et krav, der kan bringes i modregning. Nævnet tager derfor ikke stilling til, om Thomas Graffs krav på 40.788,51 kr. helt eller delvist kan anses for ophørt ved modregning.

Tvistighedsnævnet tager derfor Thomas Graffs påstand om betaling af 40.788,51 kr. til følge. Beløbet forrentes med procesrente fra den 13. oktober 2016. Af dette beløb skal 822,97 kr., der vedrører kompensation for optjent ferie for indeværende ferieår, indbetales på Thomas Graffs feriekonto med renter heraf.

Thi bestemmes

Rodi's Autocenter ved Rodi Hani Habo skal inden 14 dage til Thoms Graff betale 40.788,51 kr. med procesrente fra den 13. oktober 2016. Heraf indbetales 822,97 kr. med renter heraf på Thomas Graffs feriekonto.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.

Kendelse af 12. juni 2018 i Tvistighedsnævns sag 10.2018 afsagt af Ida Skouvig

Dansk Metal for Mads Kaae Petersen mod IPS 2017 ApS (nu IPS Nordic ApS)

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine B. Skyum (DA) og advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget konsulent Erling M. Sørensen, udpeget af DI, og sekretær Jan Helbo, udpeget af Dansk Metal.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv., erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen.

Klager, Mads Kaae Petersen, har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 6. marts 2018 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at IPS 2017 ApS skal betale 93.864,00 kr. til ham.

Påstanden er opgjort således:

• Løn	12.415,16 kr.
• Fritvalgslønkonto	1.931,58 kr.
• Feriepenge 2016	2.979,75 kr.
• Feriepenge 2017	7.474,38 kr.
• Befordring	2.075,00 kr.
• Erstatning efter funktionærlovens § 3	36.988,13 kr.
• Godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven	30.000,00 kr.

Indklagede, IPS 2017 ApS, der har fået forkyndt klageskriftet med en frist til at komme med bemærkninger, har ikke afgivet svarskrift.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 31. maj 2018. IPS 2017 ApS har fået forkyndt en indkaldelse til mødet, men har ikke givet møde.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industriens Funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri. Overenskomsten er ikke tiltrådt af virksomheden.

Mellem klager, Mads Kaae Petersen, født den 25. februar 1997, og Easy Technology Nordic ApS, Rosenkæret 11, Søborg, CVR-nr. 34488819, blev der den 14. oktober 2016 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Mads Kaae Petersen skulle uddannes som IT-supporter med uddannelsesperiode fra den 24. oktober 2016 til den 24. juli 2018. Af uddannelsesaftalen fremgik, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Industriens Overenskomst", og der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. I foråret 2017 var der drøftelser mellem Metal Hovedstaden og Easy Technology Nordic ApS om ophævelse af uddannelsesaftalen, men virksomheden underskrev ikke blanketten om ophævelse. Den 28. april 2017 modtog Mads Kaae Petersen sin løn fra et selskab med navnet Invest IVS, beliggende Hørdal 1, Dønnerup, 4450 Jyderup, med CVR-nr. 15112016. Ved konkursdekret af 30. maj 2017 blev Easy Technology Nordic ApS taget under konkursbehandling, og Mads Kaae

Petersen blev pr. 31. maj 2017 optaget i skolepraktik. Efter at have henvendt sig til kurator, advokat Boris Frederiksen, fik Metal Hovedstaden oplyst, at Mads Kaae Petersen var virksomhedsoverdraget til indklagede, IPS 2017 ApS, Rosenkæret 11 C, Søborg, med CVR-nr. 38574000. Dette selskab ejes ifølge CVR-registeret af Invest IVS. Indklagede ville ikke anerkende, at Mads Kaae Petersen var blevet virksomhedsoverdraget til virksomheden, og Dansk Metal orienterede derfor ved brev af 3. juli 2017 IPS 2017 ApS om, at man betragtede det som en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, at man ikke ville anerkende virksomhedsoverdragelsen af Mads Kaae Petersen. Dansk Metal fremsatte samtidig krav om betaling af beløbet på 93.864 kr. Da kravet ikke blev betalt, rettede Dansk Metal henvendelse til Lønmodtagernes Garantifond med anmodning om betaling. Lønmodtagernes Garantifond afslog imidlertid ved brev af 10. oktober 2017 at betale kravet med den begrundelse, at virksomheden var overdraget til Invest IVS, Hørdal 1, 4450 Jyderup, med CVR-nr. 15112016. Dansk Metal anmodede derfor ved brev af 19. oktober 2017 Industriens Uddannelser om at afholde et forligsmøde mellem Mads Kaae Petersen og virksomhederne IPS 2017 ApS med CVR-nr. 38574000 og Invest IVS med CVR-nr. 15112016. På forligsmødet den 15. november 2017 gav ingen af de indkaldte virksomheder møde, og sagen blev derefter indbragt for Tvistighedsnævnet. Lønmodtagernes Garantifond har efterfølgende ved brev af 6. februar 2018 oplyst, at Lønmodtagernes Garantifond af kurator har fået oplyst, at virksomheden er overdraget til IPS 2017 ApS med CVR-nr. 38574000.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet."

Forklaringer

Mads Kaae Petersen har forklaret bl.a., at han har afsluttet sin skolepraktik, idet han er udlært, og at han har fået job. Det var Dansk Metal, der orienterede ham om, at Easy Technology var gået konkurs, og at der var sket en virksomhedsoverdragelse. Det skete, mens han var på skoleophold. Ken Vejler, der ifølge CVR-registeret er direktør i IPS 2017 ApS, var også direktør i Easy Technology. Der var i alt 5 personer i Easy Technology. Han har efterfølgende været i kontakt med en af de ansatte, der hed Brian, i anledning af at Brian ville have ham til at hjælpe sig med en opgave. Brian sagde ikke noget om konkurs eller virksomhedsoverdragelse. Virksomheden beskæftigede sig med opsætning af POSskærme i restauranter. Skærmene er beregnet til bestilling af mad og drikkevarer. Hans arbejde bestod i at sætte skærmene op hos køberne og undervise dem i brug af skærmene. Desuden ydede han support til kunderne fra sin plads på kontoret. Han foretog ikke programmering, udover at han lagde relevante data vedrørende fx virksomhedens menukort ind i systemet. Tim Abild har forklaret bl.a. at han er faglig sekretær i Dansk Metal, og at han havde kontakten med Mads Kaae Petersen i anledning af virksomhedens ønske om at ophæve uddannelses-

aftalen. Ønsket om ophævelse var begrundet i sygdom hos Mads, men virksomheden underskrev aldrig meddelelsen om ophævelse. Han rykkede gentagne gange virksomheden for at få en afklaring, men der skete ingenting. Efter et stykke tid fik han besked om konkursen. Han rettede henvendelse til kurator for at høre, om Mads var fyret, for i så fald skulle han i skolepraktik. Kurator oplyste telefonisk, at Mads var blevet virksomhedsoverdraget til IPS 2017 ApS. Vidnet tog derfor fat i Ken Vejler, som var direktør for IPS 2017 ApS. Ken Vejler sagde imidlertid, at Mads ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Vidnet tog derfor på ny fat i kurator, som sendte ham en liste over overdragne medarbejdere, og heraf fremgik Mads' navn. Vidnet sendte derfor et brev til IPS 2017 ApS med Mads' krav, og vidnet fik derefter et brev fra selskabets advokat, der fastholdt, at Mads ikke var omfattet af overdragelsen. Lønmodtagerens Garantifond mente, at der var sket virksomhedsoverdragelse af Mads til et andet selskab. Dansk Metal besluttede derefter, at sagen skulle indbringes for Tvistighedsnævnet.

Procedure

Mads Kaae Petersen har til støtte for sin påstand navnlig anført, at han har krav på aflønning i overensstemmelse med Industriens Overenskomst. Hans krav på løn, fritvalgslønkonto, feriepenge og befordring er opgjort i overensstemmelse hermed. Det må på baggrund af kurators oplysninger lægges til grund, at han blev virksomhedsoverdraget til IPS 2017 ApS, der har samme adresse og ledelse som det konkursramte selskab. IPS 2017 ApS har afvist ham og har ikke udbetalt løn. Selskabet har dermed uretmæssigt givet anledning til ophævelse af uddannelsesaftalen. Da han er funktionær, har han krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Han har endvidere krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen skal i overensstemmelse med sædvanlig praksis ved Tvistighedsnævnet fastsættes til 30.000 kr.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Kurator har over for Metal Hovedstaden oplyst, at Mads Kaae Petersen blev virksomhedsoverdraget til IPS 2017 ApS. IPS 2017 ApS, der har samme direktør og samme adresse, som det konkursramte selskab havde, har hverken i forbindelse med mødet i Det faglige udvalg eller i Tvistighedsnævnet reageret i anledning af det fremsatte krav. Tvistighedsnævnet finder det derfor ubetænkeligt at anse det for bevist, at Mads Kaae Petersen blev virksomhedsoverdraget til IPS 2017 ApS. IPS 2017 ApS hæfter som følge heraf både for krav opstået før konkursen og for krav opstået efter konkursen.

Mads Kaae Petersens krav på løn, ferie, fritvalgslønkonto og befordringsgodtgørelse er opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og kravet på 26.875,87 kr. tages derfor til følge. IPS 2017 ApS har ikke ønsket at gøre brug af Mads Kaae Petersens arbejdskraft. IPS 2017 ApS har derved uberettiget ophævet uddannelsesaftalen. Efter Mads Kaae Petersens forklaring om sine arbejdsopgaver er det bevist, at hans ansættelsesforhold er omfattet af funktionærloven, og han har derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Kravet på 36.988,13 kr. er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, og kravet tages derfor til følge.

Som følge af den uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen har Mads Kaae Petersen endvidere krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Normalgodtgørelsen på 30.000 kr. skal kompensere for såvel forstyrrelse af forhold som for løntab ved en ophævelse. Da Mads Kaae Petersen har modtaget erstatning for sit løntab i kraft af erstatningen efter funktionærlovens § 3, fastsættes godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis til 15.000 kr. Mads Kaae Petersens krav tages herefter til følge med i alt 78.864,01 kr. Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

IPS 2017 ApS skal inden 14 dage betale 78.864,01 kr. til Mads Kaae Petersen.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.

Kendelse af 1. april 2019 i Tvistighedsnævns sag 01.2019 afsagt af Ida Skouvig

Dansk Metal for Chris Rawe mod Arbejdsgiverne for Weinreich Art Form

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Graaskov Jensen (DA) og advokat Berit Lassen. Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Frederik Sauerberg, udpeget af Arbejdsgiverne, og faglig sekretær Allan Givskov, udpeget af Dansk Metal. Denne sag drejer sig om betaling af pension.

Klager, Chris Rawe, har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 20. december 2018, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard, skal betale 57.020,71 kr. til ham.

Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard har nedlagt påstand om frifindelse mod betaling af pension efter optrappingsordningen.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 7. marts 2019.

Sagsfremstilling

Mellem Chris Rawe, født den 18. januar 1984, og Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard, CVR-nr. 17382977, blev der den 29. april 2015 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Chris Rawe skulle uddannes som kleinsmed med uddannelsesperiode fra den 1. marts 2015 til den 31. oktober 2018. Uddannelsesperioden blev efterfølgende forlænget. På tidspunktet for aftalens indgåelse var Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation. I uddannelsesaftalen var der under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er:" anført "DANSK METAL". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Virksomheden indbetalte ikke pension

for Chris Rawe. Chris Rawe var forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen tilmeldt Industriens Pension, idet han tidligere havde været omfattet af en pensionsordning. Den 23. februar 2016 blev virksomheden indmeldt i Arbejdsgiverne, og virksomheden blev dermed omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F samt Blik- & Rørarbejderforbundet. Af et protokollat udarbejdet i henhold til overenskomstens bilag 2 om pensionsspørgsmålet pkt. 3 om optrappingsordning for nyoptagne medlemmer hos Arbejdsgiverne fremgik, at der var enighed mellem forbundene og Arbejdsgiverne om, at virksomheden kunne omfattes af optrappingsordningen. Af protokollatet fremgik herefter følgende:

"Virksomheden skal således fra 23. februar 2016 indbetale mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Andet år af medlemskabet skal virksomheden indbetale 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Tredje år af medlemskabet skal virksomheden indbetale 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Fjerde år af medlemskabet skal virksomheden indbetale 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Femte år af medlemskabet skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag."

Chris Rawe fremsatte over for virksomheden krav om betaling af pension fra ansættelsens start. Af et referat fra et forligsmøde den 12. november 2018 fremgår, at virksomheden ensidigt ophævede uddannelsesaftalen, og at spørgsmålet om manglende pension blev drøftet, uden at der kunne opnås enighed. Der blev herefter den 13. december 2018 afholdt et forligsmøde i Metalindustriens uddannelsesudvalg, hvor der heller ikke kunne opnås enighed om pensions-spørgsmålet. Af referatet fremgår, at sagen herefter kunne indbringes for Tvistighedsnævnet. Der er mellem parterne enighed om, at der er indbetalt i alt 26.550,50 kr. til Chris Rawes pensionsordning vedrørende ansættelsesforholdet. Hvis Chris Rawe har krav på fuld pension fra uddannelsesaftalens start, er der endvidere enighed om, at restkravet på pension i så fald udgør 57.020,71 kr. Hvis Chris Rawe alene har ret til pension efter optrappingsordningen, er der enighed om, at der mangler betaling af et beløb, men størrelsen af dette beløb er ikke opgjort.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet."

Forklaringer

Chris Rawe har forklaret, at uddannelsesaftalen med virksomheden kom i stand gennem kommunen. Han husker ikke, om der blev talt om pension i forbindelse med ansættelsen, men han gik ud fra, at pension var obligatorisk, idet han havde fået pension hos sin tidligere arbejdsgiver. Han rejste på et tidspunkt spørgsmålet om pension over for John Weinreich

Dalsgaard, men det kom der ikke noget ud af. Da der i uddannelsesaftalen var henvist til en aftale med Dansk Metal, tænkte han, at der nok var styr på det. John Weinreich Dalsgaard har forklaret, at han fik kontakt til Chris Rawe gennem kommunen, og at uddannelsesaftalen blev lavet af en mand fra erhvervsskolen. Han aftalte selv med Chris, at han skulle have lønsatsen for lærlinge. Hans kontordame fandt frem til lønsatsen, men han ved ikke hvordan. Der blev ikke talt om pension i forbindelse med ansættelsen. Han indbetalte heller ikke pension, og det sagde Chris ikke noget til. Da han meldte sig ind i Arbejdsgiverne, blev det aftalt, at der skulle betales pension efter optrappingsordningen.

Procedure

Chris Rawe har til støtte for sin påstand navnlig anført, at det følger af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at han har krav på at blive aflønnet i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den kollektive overenskomst er Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri, og det følger af den, at der skal betales pension fra ansættelsens start, hvis man som ham tidligere har været omfattet af en arbejds-markedspension. Virksomheden kan ikke komme uden om dette krav ved at melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation. Den optrappingsaftale, der er lavet, kan således alene indgås med virkning for ansatte, der ikke allerede er omfattet af en pensionsordning.

Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard har til støtte for sin påstand anført: at virksomheden ved indmeldelsen havde 1 ansat, som var Chris Rawe, der startede i lære den 1. maj 2015,

at virksomheden ikke forud for indmeldelsen i Arbejdsgiverne var medlem af en arbejdsgiverorganisation,

at der på indmeldelsestidspunktet ved pensionsprotokollat blev lavet en optrappingsordning med virkning fra den 23. februar 2016,

at medarbejdere, der ikke forud for indmeldelse var omfattet af en pensionsordning, skulle omfattes af optrappingsordningen,

at det af overenskomstens bilag 2 (Bilag A) fremgår, at "nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrappingsordningen",

at ovenstående refererer til en individuel aftale mellem virksomheden og Chris Rawe,

at der således ikke refereres til en aftale om pension aftalt ved kollektiv overenskomst,

at der ikke var indgået en aftale mellem virksomheden og Chris Rawe om pensionsordning,

at klager i øvrigt ikke havde modtaget pension på indmeldelsestidspunktet, at det således efter ordlyden af overenskomstens bilag 2 kan konkluderes, at Chris Rawe på virksomhedens indmeldelsestidspunkt alene er berettiget til pensionsbidrag svarende til niveauerne i overenskomstens optrappingsordning (Bilag A).

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Fire voterende udtaler:

Efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, skal lønnen til en elev mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Både Industriens

Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri og Industri- og VVS-overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet må anses for kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, idet såvel Dansk Industri som Arbejdsgiverne som uddannelsesansvarlige organisationer er repræsenteret i Det faglige udvalg for metalindustrien. Det fremgår ikke af uddannelsesaftalens ordlyd, hvilken af disse mulige overenskomster parterne har aftalt at følge, idet der i uddannelsesaftalen alene er henvist til "Dansk Metal", som er aftalepart i begge overenskomster. Af begge overenskomster fremgår imidlertid, at lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden. Da Chris Rawe forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning i Industriens Pension, havde han således — uanset hvilken af de to kollektive overenskomster der var gældende ved ansættelsens start — krav på pension fra ansættelsens start.

Den optrappingsordning, der blev lavet, da virksomheden tiltrådte Industri- og VVS-overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet, må antages at være begrundet i den urigtige opfattelse, at Chris Rawe ikke allerede havde krav på pension, idet optrappingsordningen er indgået med henvisning til det punkt i overenskomstens bilag 2 om pensionsordning, der har overskriften: "Nyoptagne medlemmer af DS Håndværk & Industri uden pensionsordning".

Optrappingsaftalen kan derfor efter vores opfattelse ikke tillægges nogen betydning ved afgørelsen af Chris Rawes krav på pension. Vi stemmer derfor for at tage Chris Rawes påstand om betaling af pension fra ansættelsens start til følge.

En voterende udtaler:

Efter den indgåede aftale har Chris Rawe alene krav på pension i overensstemmelse med den aftalte optrappingsmodel. Jeg stemmer derfor for at tage virksomhedens påstand om betaling af pension i overensstemmelse med optrappingsmodellen til følge. Efter stemmeflertallet tager Tvistighedsnævnet herefter Chris Rawes påstand om betaling af 57.020,71 kr. til følge. Beløbet skal indbetales til Chris Rawes pensionsordning.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

Weinreich Art Form v/John Daniel Weinreich Dalsgaard skal inden 14 dage til Chris Rawe betale 57.020,71 kr. Beløbet skal indbetales til Chris Rawes pensionsordning.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.

Kendelse af den 23. august 2019 i Tvistighedsnævns sag 11.2019 afsagt af Ida Skouvig

Dansk Metal for Andrés Miquelles-Foss mod Smartmove ApS

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Graaskov Jensen (DA) og advokat Lene M.

Casadepax (FN). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget Erling Maglegaard Sørensen, udpeget af Dansk Industri, og faglig sekretær Allan Givskov, udpeget af Dansk Metal.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv. og godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Klager, Andrés Miqueles-Foss, har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 14. februar 2019 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, Smartmove ApS, skal betale 91.911,35 kr. til ham med procesrente fra ophævelsen. Heraf udgør manglende løn mv. 38.911,35 kr. og godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen 53.000 kr. Indklagede har ikke udtalt sig i anledning af sagen.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 15. august 2019. Indklagede, der er orienteret om klagen og om mødet i nævnet ved postforkyndelse og via e-Boks, har ikke givet møde.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DL.

Virksomheden har ikke tiltrådt overenskomsten.

Mellem Andrés Miqueles-Foss, født den 17. juni 1985, og Smartmove ApS, CVR-nr. 35234144, blev der den 31. januar 2018 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter Andrés Miqueles-Foss skulle uddannes som cykelmekaniker med uddannelsesperiode fra den 5. februar 2018 til den 4. marts 2020. Uddannelsesaftalen omfattede hovedforløb uden grundforløb. Den 15. oktober 2018 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Ophævelsen skete ikke ved anvendelse af Undervisningsministeriets blanket, og der var ikke anført en begrundelse for ophævelsen. Den 6. november 2018 fremsendte Dansk Metalarbejderforbund en opgørelse af Andrés Miqueles-Foss' lønkrav til virksomheden, og den 7. november 2018 blev der afholdt et lokalt forligsmøde mellem Dansk Metalarbejderforbund og Smartmove ApS, hvor kravet blev drøftet, ligesom spørgsmålet om ophævelse blev drøftet. I mødet deltog foruden Andrés Miqueles-Foss og en repræsentant fra Dansk Metal, Lars Eriksen, som repræsentant for virksomheden. Der kunne ikke opnås enighed under mødet, og sagen blev herefter ved brev af 14. december 2018 indbragt for Industriens Uddannelser af Dansk Metalarbejderforbund med krav om betaling af et lønkrav på 38.911,35 kr. og godtgørelse for uberettiget ophævelse. Der er ikke under ansættelsesforholdet udarbejdet lønsedler, men virksomheden har i forbindelse med drøftelserne med Dansk Metal udarbejdet lønsedler for maj og juni 2018 med overskriften "korrektionsafregning". Af lønsedlen for juni 2018 fremgår bl.a., at det samlede antal arbejdstimer for ansættelsen er 831,66 kr., at AM-grundlaget er 96.741,69 kr., at AM-bidraget er 7.739,69 kr., og at A-skatten er i alt 23.225 kr. Af en udskrift fra SKAT fremgår, at disse beløb svarer til det, der er indberettet til SKAT for den samlede ansættelsesperiode fra den 1. februar til den 31. oktober 2018. Der er herudover i oktober 2018 udarbejdet en lønseddel vedrørende en udbetaling i marts. Af en udskrift vedrørende Andrés Miqueles-Foss' lønkonto fremgår, at han har fået udbetalt i alt 82.629,25 kr. fra virksomheden. Af teksten vedrørende indbetalingerne fremgår, at et beløb

på 11.219,95 kr. vedrører en lønoverførsel den 12. marts 2018, at en indbetaling på 23.709,30 kr. vedrører en lønoverførsel den 2. maj 2018, og at en overførsel den 3. juli 2018 på 10.450 kr. vedrører løn for juni. Om de øvrige beløb er anført, at der er tale om acontobetalingen. Af en lønberegning, som Dansk Metalarbejderforbund har udarbejdet til brug for sagen, fremgår, at lønnen for den samlede periode frem til den 31. oktober 2018 udgør 167.844,20 kr. Hertil kommer fritvalg og pension. Det samlede beløb er ikke beregnet. Af en udskrift fra Industriens Pension fremgår, at Smartmove ApS ikke har indbetalt pension for Andrés Miqueles-Foss.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikopholdsamt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden foruddannelsesområdet."

En uddannelsesaftale kan ifølge erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 1, ikke opsiges af aftalens parter. Af erhvervsuddannelseslovens § 61 fremgår bl.a. følgende om ophævelse af en uddannelsesaftale:

"Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen."

Forklaringer

Andrés Miqueles-Foss har forklaret, at han efter den første måned fik indbetalt et beløb på sin konto, og at der vist også var en besked i e-Boks. Beløbet udgjorde hans løn efter skat. I maj kom der også et beløb, der nok svarede til løn for to måneder. Derefter fik han engang imellem indbetalt runde beløb på sin konto, men han modtog ikke sin fulde løn. Han fik ikke lønsedler i sin e-Boks, og han var i tvivl, om der blev betalt skat. Da han gerne ville købe et hus sammen med sin ægtefælle, havde han brug for at få lønsedler og sin løn, og han rettede derfor henvendelse derom til virksomhedens ejer, Lars Eriksen. Umiddelbart derefter blev han fyret. Han modtog brevet om fyringen den 15. oktober 2018, og han er ikke mødt på arbejde efter det tidspunkt. Han fik ikke nogen begrundelse for fyringen. Han har efterfølgende fået en anden læreplads, men hans uddannelse er blevet forsinket med 1/2 år.

Procedure

Andrés Miqueles-Foss har til støtte for sin påstand navnlig anført, at han har krav på løn, herunder pension, i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at der mangler et betydeligt beløb. Sagen ønskes afgjort på det foreliggende grundlag. Ophævelsen af uddannelsesaftalen er helt ubegrundet, og han har derfor krav på en godtgørelse for uberettiget ophævelse. Da han er vokselev, skal godtgørelsen fastsættes til 53.000 kr. i overensstemmelse med aftalen mellem DA og LO fra december 2018.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Andrés Miqueles-Foss' krav på løn er af Dansk Metalarbejderforbund opgjort til 167.844,20 kr. for perioden fra den 5. februar til den 31. oktober 2018. Opgørelsen må på det foreliggende grundlag anses for opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, idet det dog bemærkes, at uddannelsesaftalen er ophævet med virkning fra den 15. oktober 2018, og at Andrés Miqueles-Foss derfor kun har krav på løn indtil dette tidspunkt. Hertil kommer et krav vedrørende fritvalg og pension.

Der er til Andrés Miqueles-Foss udbetalt 82.629,25 kr., og der er afregnet arbejdsmarkedsbidrag med 7.739,69 kr. og A-skat med 23.225 kr. Der er ikke afregnet pension. Det kan på den baggrund lægges til grund, at Andrés Miqueles-Foss har et krav på løn med tillæg af fritvalg og pension, der overstiger det krav på 38.911,35 kr., som er rejst mod virksomheden. Kravet om betaling af 38.911,35 kr. tages på den baggrund til følge.

En uddannelsesaftale er uopsigelig, og der er intet grundlag for at antage, at der foreligger forhold, der kan begrunde, at virksomheden har ophævet aftalen. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget, og Andrés Miqueles-Foss har som følge deraf krav på en godtgørelse for uberettiget ophævelse. Andrés Miqueles-Foss var ansat som vokselev, og godtgørelsen fastsættes derfor til 53.000 kr.

Påstanden om betaling af 91.911,35 kr. tages herefter til følge. Kravet forrentes som nedenfor anført.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

Smartmove ApS skal inden 14 dage til Andrés Miqueles-Foss betale 91.911,35 kr. med procesrente fra den 15. oktober 2018.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Twistighedsnævnet om at blive orienteret.

Kendelse af 16. september 2019 i Twistighedsnævnssag 24.2019 afsagt af Ida Skouvig
Dansk Metal for Peter Kristian Holm mod Autofiks

Indledning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Twistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Granskov Jensen (DA) og advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget chefkonsulent Per Laurents, udpeget af DI, og faglig sekretær Michael Anthonsen, udpeget af Dansk Metal.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv.

Klager, Peter Kristian Holm, har ved sin faglige organisation, Dansk Metalarbejderforbund, ved klageskrift modtaget den 3. april 2019 indbragt sagen for Twistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, Autofiks v/Mikkel Hjort Holgersen, CVR-nr. 36608536, skal betale 66.403,00 kr. til ham med procesrente.

Twistighedsnævnet har forstået rentepåstanden således, at kravet påstås forrentet fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Påstanden er opgjort således:

- Løn 50.968,80 kr.
- Fritvalg 1.732,94 kr.
- Feriepenge 6.587,72 kr.
- Pension 7.113,54 kr.

Formanden for Twistighedsnævnet har truffet beslutning om, at sagen behandles på skriftligt grundlag. Autofiks v/Mikkel Hjort Holgersen, der ved postforkyndelse og via e-Boks er orienteret om sagens anlæg og ved mail og via e-Boks er orienteret om beslutningen om skriftlig behandling, har ikke udtalt sig i anledning af sagen.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industriens Overenskomst mellem COindustri og DI.

Mellem Peter Kristian Holm, født den 3. december 1994, og Autofiks v/Mikkel Hjort Holgersen, CVR-nr. 36608536, blev der den 1. marts 2018 indgået en uddannelsesaftale i form af en restaftale, hvorefter Peter Kristian Holm skulle uddannes som personvognsmekaniker med uddannelsesperiode fra den 1. marts 2018 til den 20. juni 2019. Af uddannelsesaftalen fremgår bl.a., at den ugentlige arbejdstid er 37 timer, og at lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Ifølge en lønseddel for marts 2018 fik Peter Kristian Holm udbetalt løn med en timetakst på 77 kr. Den 11. april 2018 blev Peter Kristian Holm sygemeldt. Ved SMS af 23. april 2018 til Peter Kristian Holm oplyste Mikkel Hjort Holgersen, at uddannelsesaftalen var ophørt som følge af Peter Kristian Holms fravær.

Ved SMS af 26. april 2018 oplyste han imidlertid, at ansættelsesforholdet fortsat bestod, men at Peter Kristian Holm var langtidssygemeldt uden løn. I SMS'en var desuden anført, at Peter Kristian Holm ikke havde krav på sygedagpenge, fordi han ikke havde været ansat længe nok. Peter Kristian Holm rykkede ved SMS af 1. maj 2018 for sin løn frem til den 11. april 2018, men Mikkel Hjort Holgersen oplyste ved SMS af samme dag, at årsagen til den manglende løn bl.a. var, at Peter Kristian Holm havde fået for meget i løn for den tidligere lønperiode. Ved SMS af 2. maj 2018 anmodede Peter Kristian Holm bl.a. om, at Mikkel Hjort Holgersen sygemeldte ham til kommunen, så han kunne få sygedagpenge, men Mikkel Hjort Holgersen afviste, at det var nødvendigt. Der foreligger ikke en ophævelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side.

Den 2. juli 2018 fremsatte Dansk Metal på vegne af Peter Kristian Holm krav om betaling af skyldig løn mv. Da det ikke lykkedes at få virksomheden i tale, anmodede Dansk Metal Metalindustriens Uddannelsesudvalg om et møde. Af et brev af 11. januar 2019 fra Metalindustriens Uddannelsesudvalg fremgår, at det ikke var muligt at få indkaldt virksomheden til et forligsmøde, idet det anbefalede brev med indkaldelsen ikke blev afhentet inden henliggefristens udløb, og at udvalget derfor anså forligsmulighederne for udtømt. Sagen blev herefter indbragt for Twistighedsnævnet.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet."

Anbringender

Klageskriftet er anført følgende:

"Til støtte for de nedlagte påstande gøres gældende,

- At indklagede skal betale den manglende løn i henhold til § 8 – mindstebetaling i Industriens Overenskomst lærlingebestemmelser (CO/DI-overenskomst ...): for tiden 1.-30. marts 2018, da der er udbetalt forkert sats, idet lærlingen skal aflønnes med kr. 84, men kun får kr. 77,-. Difference 7,- pr. time i 162 timer for marts = kr. 1.134 (1134) for perioden 1. april til midten af juni 2018 = 525 timer a kr. 84 = 44.100 løn fra midten af juni, hvor satsen stiger til kr. 97,20 pr. time x 59 timer = 5.734,80 i alt kr. 50.968,80*
- At indklagede i henhold til Industriens Overenskomsts § 25 betaler manglende fritvalg 3,4 pct. af 50.968 = 1.732,94 kr.*
- At indklagede i henhold til Industriens Overenskomsts § 40 betaler manglende feriepenge 12,5 pct. af løn kr. 50.968,80 + fritvalg 1.732,94 kr. = 6.587,72 kr.*
- At indklagede i henhold til § 13 i lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst betaler 12 pct. manglende pension af 50.958,80 + fritvalg 1.732,94 kr. + feriepenge = kr. 7.113,54"*

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

En lærling har i henhold til lærlingebestemmelserne § 10 i Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DI krav på løn under sygdom, selv om uddannelsesaftalen har haft en varighed af mindre end 8 uger på det tidspunkt, hvor sygdommen opstår. Det gælder også selv om virksomheden ikke har tiltrådt overenskomsten, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 55. Peter Kristian Holm havde derfor krav på løn mv. under sin sygdom. Efter de fremkomne oplysninger lægges det til grund, at uddannelsesaftalen fortsat var gældende i den periode, som lønberegningen vedrører.

Virksomheden har ikke udtalt sig i anledning af sagen. Herefter, og da kravet vedrørende løn mv., der har støtte i sagsfremstillingen og de fremlagte bilag, på det foreliggende grundlag anses for opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, tages denne del af kravet til følge. Særligt om kravet vedrørende pension bemærkes, at Peter Kristian Holm efter den kollektive overenskomst har krav på 12 pct. i pension af lønkravet. Heraf udgør 4 pct. hans eget pensionsbidrag. Da pensionskravet vedrører et krav på efterbetaling af løn, skal hans eget pensionsbidrag afholdes heraf. Som følge heraf nedsættes det krav på pension, som virksomheden skal betale, til 4.742,36 kr. Det bemærkes, at den del af det samlede krav, der skal indsættes på pensionsopsparingen, fortsat udgør 7.113,54 kr., idet Peter Kristian Holms eget pensionsbidrag skal medregnes heri.

Peter Kristian Holms krav tages herefter til følge med i alt 64.031,82 kr. med renter som nedenfor bestemt, hvoraf 7.113,54 kr. skal indsættes på en pensionsopsparing. Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes

Autofiks v/Mikkel Hjort Holgersen skal inden 14 dage til Peter Kristian Holm betale 64.031,82 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.





FREMTIDEN ER VORES



DANSK
METAL

FREMTIDEN ER VORES