

Kendelse af 20. maj 2019

i

faglig voldgift FV 2018.0089

CO-industri for

HK/Privat og

Teknisk Landsforbund

(advokat Jesper Herrmann)

mod

DI Overenskomst I for

Scania Danmark A/S

(advokat Thomas Nielsen)

1. Tvisten

Tvisten i sagen angår i første række, om det følger af § 19, stk. 5, 1. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst, at en virksomheds ledelse har pligt til på begæring fra en tillidsrepræsentant at deltage i en forhandling om den generelle ramme for virksomhedens årlige lønregulering. Antages dette, angår sagen i anden række, om arbejdstagersiden i tilfælde af, at enighed ikke kan opnås, kan viderebringe uenigheden til organisationsforhandling i medfør af overenskomstens § 24, stk. 1, litra e.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om,

- 1) at indklagede, DI Overenskomst I for Scania Danmark A/S, skal anerkende, at § 19, stk. 5, 1. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst skal forstås sådan, at en tillidsrepræsentant kan kræve en forhandling med ledelsen om den generelle ramme for den årlige lønregulering på virksomheden, og
- 2) at indklagede, DI Overenskomst I for Scania Danmark A/S, skal anerkende, at § 24, stk. 1, litra e, i Industriens Funktionæroverenskomst skal forstås sådan, at bestemmelsen finder anvendelse på forhandlinger efter § 19, stk. 5, der angår generelle lønvilkår.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. maj 2019 hos DI, H.C. Andersens Boulevard 18, 1787 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: faglig sekretær Carlo Søndergaard og faglig sekretær Vibeke Ansbjerg.

Udpeget af indklagede: vicedirektør Sanne Claudius Stadil og personalejuridisk chef Ulla Løvschal Wernblad.

Som opmænd deltog højesteretsdommerne Lene Pagter Kristensen (formand), Marianne Højgaard Pedersen og Hanne Schmidt.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A, regionschef B og afdelingsleder C, hvorpå sagen blev procederet.

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

4. Tvistens opståen

I efteråret 2017 tog tillidsrepræsentanten for de funktionæransatte medarbejdere, A, kontakt til den lokale lagerchef/lagerkoordinator i virksomheden, Scania A/S. Tillidsrepræsentanten foreslog en generel forhøjelse af timelønnen for HK-lagerpersonalet. Ledelsen afviste kravet og nægtede at underskrive et uenighedsreferat udfærdiget af A, som var sålydende: "Efter lønforhandling dags dato må vi erkende, at der ikke kan opnås enighed om lønstigning for HK-lagerpersonale og ser os derfor nødsaget til at videreføre sagen i andet regi". Nogle dage senere meddelte ledelsen af virksomheden de enkelte medarbejdere, hvilken lønregulering ledelsen havde besluttet. Klager krævede herefter bod for brud på Overenskomstens § 19, stk. 5, og § 24, stk. 1, litra e. Der verserer p.t. en sag i Arbejdsretten herom.

5. Retsgrundlag

Funktionærlovens § 10 lyder således:

"§ 10. Funktionærerne har ret til at organisere sig til varetagelse af deres interesser og give oplysninger til deres organisation om deres egne løn- og arbejdsvilkår. Stk. 2. Ethvert personale har - uanset størrelsen - ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.

Stk. 3. Såfremt der under forhandlingerne ikke opnås enighed mellem parterne, eller en part unddrager sig forhandling, har enhver af parterne ret til at foranledige forhandlingerne videreført under medvirken af en mæglingmand efter reglerne i §§ 11-13."

Bestemmelsen blev indført i funktionærloven i 1938 efter forslag fra Fællesrepræsentationen for danske Funktionærforeninger, der havde anført, at mange af funktionærernes faglige organisationer havde svært ved at få anerkendt forhandlingsretten af arbejdsgiveren.

6. Overenskomstgrundlag mv.

Industriens Funktionæroverenskomst 2017-2020 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med DIO I på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet ”som helhed taget” betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom.

De lokale parter kan ligeledes søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne samt i ”Plusløn”, som er organisationernes metodevejledning i lønsystemer.

Et lokalt lønsystem må ikke stride mod nærværende lønbestemmelse.

...

§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver

...

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår forhandlet med ledelsen. Hvis medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

...

§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokalforhandling

...

e. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO I. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

...”

Industriens Funktionæroverenskomst blev skabt i 1995 efter, at HK i 1994 var blevet optaget i CO-industri og efter, at der som en nyskabelse på funktionærområdet var blevet indledt forhandlinger mellem CO-industri og Dansk Industri om skabelse af en ny overenskomst.

Den nye overenskomst kom til at bestå af dels bestemmelser videreført fra de overenskomster, som Teknisk Landsforbund tidligere havde indgået med Industrifagene og Jernets Arbejdsgiverforening – ved arbejdsgiverorganisationernes fusionering til Dansk Industri i 1993 samlet i en fælles teknikeroverenskomst – dels bestemmelser fra Landsoverenskomsten indgået mellem DA/BKA og HK.

I 1993-overenskomsten indgået mellem Dansk Industri og Teknisk Landsforbund hedder det bl.a.:

” 2. Lønbestemmelse

1. Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og teknikeren.

2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.
3. Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.
4. En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er TL berettiget til at kræve en forhandling med DI på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være tilstede.
5. Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der under organisationernes medvirken etableres andre eller supplerende lønsystemer.

...

§ 13. Tillidsrepræsentantens opgaver

...

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet med virksomhedens ledelse.

...”

I 1993-Landsoverenskomsten indgået mellem DA/BKA og HK hedder det bl.a.:

”§ 5 Mindestbetaling

I Alle virksomheder

A Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, aflønnes således ...
 Mindestbetalingssatser:

...

III Personlig løn

- a. Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere personlig løn end den i overenskomsten fastsatte mindestbetaling, og organisationerne er enige om, at

dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes særligt værdifuldt arbejde, eller hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar.

Organisationerne er enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn.

- b. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen.
- c. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- d. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.
- e. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. a, kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer."

DI udarbejdede forud for indgåelsen af Industriens Funktionæroverenskomst et internt notat dateret 16. januar 1995, hvori bl.a. er anført følgende:

"Lønforhandlinger

Efter Landsoverenskomstens bestemmelser kan HK kræve at forhandle løn for den enkelte medarbejder, såfremt lønfastsættelsen er i åbenbar strid med de almindelige forudsætninger for lønfastsættelse. Efter TL-overenskomsten har forbundet ret til at forhandle løn på den enkelte medarbejders vegne, såfremt medarbejderen ikke selv har kunnet opnå enighed med arbejdsgiveren, og medarbejderens løn fraviger begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Ingen af disse bestemmelser giver i praksis anledning til problemer."

Under forhandlingerne om Funktionæroverenskomsten i 1995 blev § 13, stk. 2, (i dag § 19, stk. 5) udvidet med 2. pkt., hvorefter tillidsrepræsentanten kan varetage funktionærens individuelle løn- og ansættelsesvilkår, hvis medarbejderen anmoder om det. Det fremgår af en statusrapport over forhandlingerne, at forslaget var stillet af CO-industri.

Parterne havde på statusmødet følgende bemærkninger til forslaget:

" DI-anm.:

Denne udvidelse kan ikke tiltrædes, idet det erfaringsmæssigt fra andre overenskomstområder kan udstrækkes til at angå også vilkår for personer, der ikke har bedt tillidsrepræsentanten varetage deres interesser.

CO-anm:

Det fremgår ikke, at det forhold, at bestemmelsen findes på andre områder, har givet problemer. CO finder, det er af betydning for tillidsrepræsentantens mulighed for at varetage sin del af forpligtelsen til, at overenskomsten overholdes”.

Ved brev af 9. januar 1997 rettede HK henvendelse til DI med henblik på at få DI's holdning til fortolkningen af funktionæroverenskomstens § 13, stk. 2, i anledning af en konkret tvist på en virksomhed, hvor ledelsen havde meddelt, at der ifølge DI ikke var nogen forhandlingsret. Spørgsmålet blev drøftet på et organisationsudvalgsmøde den 16. maj 1997, og det hedder i referatet herfra om bestemmelsen: ”Der er mellem parterne enighed om, at tillidsrepræsentanten kan kræve generelle forhandlinger i henhold til Funktionæroverenskomstens § 13, stk. 2.”

Ved overenskomstfornyelsen i 2004 foreslog CO-industri en række ændringer til funktionæroverenskomstens § 3. I stk. 3 ønskedes der en tilføjelse i form af: ”Ved en lønforhandling mellem virksomheden og den enkelte medarbejder”. I stk. 1 ønskedes tilføjet, at: ”Såfremt medarbejderen måtte ønske det, kan tillidsrepræsentanten deltage.” Disse forslag blev ikke gennemført.

DI har i september 2007 udarbejdet en pjece om lønforhandling. Af forordet fremgår, at indholdet og eksemplerne i pjecen tager udgangspunkt i Industriens Overenskomst, men principperne kan også bruges på øvrige overenskomstområder, hvor der forhandles løn lokalt.

Af mæglingsmødereferat af 4. december 2007 fremgår, at CO-industri og DI i en sag vedrørende uenighed ved lønforhandling noterede, at tillidsmanden efter overenskomstens § 19, stk. 5, kan kræve generelle løn- og ansættelsesforhold for medarbejderne forhandlet med ledelsen.

Af mødereferat af 20. maj 2008 fremgår, at CO-industri og DI opfordrede de lokale parter på en virksomhed til at få færdiggjort de lokale lønforhandlinger. Mødet blev afholdt efter begæring fra CO-industri i anledning af, at der var opstået arbejdsuro på en virksomhed, hvor virksomheden og tillidsrepræsentanten ifølge begæringen fra CO-industri var ”i gang med lønforhandlinger efter bestemmelsen i Funktionæroverenskomst § 19, stk. 5”.

I foråret 2018 foretog HK/Privat og Teknisk Landsforbund en undersøgelse af praksis på DI-virksomheder, idet forbundene stillede spørgsmål til tillidsrepræsentanterne om, hvorvidt

DI/virksomheden med støtte i § 3 i overenskomsten har anfægtet, at tillidsrepræsentanten har ret til at forhandle og indgå lokalaftaler/aftaler om generelle løn- og ansættelsesvilkår i henhold til § 19, stk. 5. Klager modtog svar fra tillidsrepræsentanter på 19 virksomheder, hvor der umiddelbart betragtet blev forhandlet løn. I et par tilfælde var der indgået en lokalaf tale herom. To af virksomhederne er ikke medlem af DI, men har tiltrådt Industriens Funktionæroverenskomst.

7. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han i 1971 blev ansat i en virksomhed, som i 2004 blev virksomhedsoverdraget til Scania. Han har været tillidsrepræsentant siden 1974 og arbejder i X-afdelingen. Frem til 2016 forhandlede han lønramme med ledelsen. Det foregik på den måde, at de blev enige om et beløb til alle, og herefter fordelte ledelsen et yderligere beløb efter samtale med den enkelte. I 2016 ville ledelsen ikke forhandle. Han forsøgte at fastholde den hidtidige praksis, men ledelsen ville ikke høre tale om det. I 2017 gav han udtryk for, at han ikke var tilfreds med den måde, det forløb på, men han løb panden mod en mur. Det var løndiktat og ikke forhandling. Han havde foreslået en generel stigning på 6,25 kr. i timen på grundlag af sine undersøgelser af lønniveauet. Han repræsenterede 5-6 funktionærer i X. Han talte med dem og fandt ud af, at de havde vidt forskelligt niveau. Han forhandlede ikke løn for funktionærerne i Z- og Q-afdelingen, men han var tillidsrepræsentant også for dem.

B har forklaret bl.a., at han er regionschef for Scanias værksteder i Y. Den årlige lønvurdering foregår på den måde, at han får udmeldt en pulje af den øverste ledelse. Denne pulje er ikke til forhandling. Afdelingscheferne får en stor del af puljen beregnet ud fra antal ansatte i afdelingen. En del af puljen reserveres til, at afdelingscheferne kan indstille medarbejdere i afdelingen til individuelle forhøjelser. Hvis den ansatte er utilfreds, tilbydes der en samtale til forklaring. Han har ikke været med til at forhandle den årlige vurdering af lønnen med tillidsmanden. Han har været regionschef siden 2010 og haft ansvaret for X-afdelingen siden 2015. Funktionærgruppen på den enkelte afdeling er meget lille, typisk 1-2 medarbejdere. X er størst med højst 5. Der er mange medarbejdere ansat under Industriens Overenskomst. Her forhandles med tillidsmanden. Det er det mest praktiske.

C har forklaret bl.a., at han i 19 år har været afdelingschef i X. I 2017 forhandlede han på sædvanlig vis løn med tillidsrepræsentanten til ansatte efter Industriens Overenskomst. Der var 46 timelønnede, og der blev lavet et forlig med en pæn lønstigning, efter at det blev accepteret, at nogle slet ikke fik noget, og en betalt pause blev konverteret til løn. A ville også have en sådan stigning til funktionærerne, men der var ikke de samme muligheder for at "sælge" noget. Han talte med lagerkoordinatoren, som kender den enkelte bedst, og fastsatte herefter lønreguleringen. Alle ansatte kan få en orientering om lønnen, men der har ham bekendt aldrig været regelmæssige forhandlinger med tillidsrepræsentanten på funktionærområdet.

8. Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at tvisten i denne sag udelukkende vedrører kollektive lønforhandlinger og ikke den enkelte ansattes muligheder for forhandling. Det er således alene

1. pkt. i § 19, stk. 5, i Industriens Funktionæroverenskomst, der er genstand for tvisten.

Afsættet for Funktionæroverenskomsten fra 1995 er det overenskomstgrundlag, der oprindeligt var blevet etableret med Teknisk Landsforbund. En række af de overenskomster, der dækker perioden 1969 frem til og med 1993, og som er indgået af Teknisk Landsforbund med industriens arbejdsgiverorganisationer, indeholder bestemmelser, der stort set er identiske med den gældende § 19, stk. 5, 1. pkt. Indholdet af § 19, stk. 5, 1. pkt., kan således dateres tilbage til 1969 og fastslår et krav om, at en tillidsrepræsentant kan indlede forhandling om de generelle løn- og arbejdsforhold med ledelsen af en given virksomhed. Bestemmelser fra den dagældende Landsoverenskomst, som HK var part i, blev også overført.

2. pkt. i § 19, stk. 5, blev som en nydannelse sat ind i Funktionæroverenskomsten i 1995. Selv om 1. pkt. blev videreført uden drøftelser, viser tilføjelsen, at forhandlerne var fuldt opmærksomme på bestemmelsen.

§ 10, stk. 2, i funktionærloven indebærer en egentlig forpligtelse til efter krav herom at forhandle såvel de generelle som de individuelle lønvilkår. Funktionærloven indeholder således bestemmelser, der svarer til både 1. og 2. pkt. i § 19, stk. 5. Bestemmelsen omfatter også afslutning af kollektive overenskomster, jf. herved U 1951.517 H. Forhandling kan kræves både, hvor der er indgået overenskomst, og hvor der ikke er. § 10, stk. 2, er retligt normerende for

forståelsen af § 19, stk. 5, 1. pkt., i funktionæroverenskomsten. Ordlyden af de to bestemmelser er reelt den samme. Bestemmelserne skal derfor forstås således, at en tillidsrepræsentant har ret til at stille krav om en drøftelse med virksomheden om rammen for den årlige lønforhandling, og at virksomheden har pligt til at deltage i en forhandling herom. Der kan henvises til Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret s 32 ff om forhandlingsretten, og sammes Arbejdsprocesret, s 155, hvor det anføres, at det på det arbejdsretlige område er vitalt, at forhandlinger gennemføres.

DI's egen forståelse har indtil tvisten i denne sag været i overensstemmelse hermed, og den praksis, der er belyst under sagen, støtter denne forståelse. Af organisationsudvalgsmødereferatet fra 1997 fremgår klart, at der mellem parterne er enighed om, at tillidsrepræsentanten kan kræve generelle forhandlinger i henhold til Funktionæroverenskomstens § 19, stk. 5. Det samme fremgår af mødereferater fra 2007 og 2008. Også DI's pjece om lønforhandling viser, at løndannelsen sker gennem forhandling. Tillidsrepræsentanten A har været ansat i Scania siden 1971, og han har været tillidsrepræsentant siden 1974. Efter hans forklaring har der været ført forhandlinger om den årlige lønregulering indtil 2016.

Klager har iværksat en undersøgelse af praksis på DI-virksomheder gennem spørgsmål til tillidsrepræsentanterne om, hvorvidt DI/virksomheden med støtte i § 3 i overenskomsten har anfægtet, at tillidsrepræsentanten kan forhandle og indgå lokalaftaler/aftaler om generelle løn- og ansættelsesvilkår i henhold til § 19, stk. 5. Undersøgelsen viser, at der generelt betragtes forhandles løn på en måde, hvor tillidsrepræsentanterne forhandler en samlet ramme for en lønstigning på plads sammen med den lokale virksomhedsledelse – de "generelle" lønvilkår for medarbejderne – samtidigt med, at der aftales en fordeling heraf, herunder sådan, at der afsættes et beløb til individuel forhandling efter § 3 i overenskomsten. I nogle tilfælde er lønforhandlingerne foregået på denne måde i en årrække.

En forhandling efter § 19, stk. 5, er en lokal lønforhandling, da den finder sted mellem de lokale parter. Løndannelsen sker gennem forhandling, og det er den hjemmel, der rummes i overenskomsterne. Denne hjemmel danner grundlaget for, at forhandlinger om løn kan foretages på og tilpasses den måde, der passer bedst til de vilkår, der gælder på den enkelte virksomhed. De retskrav, der består i overenskomsterne i denne sammenhæng, skal naturligvis respekteres. Tillidsrepræsentanten forhandler på vegne af sit valggrundlag eller den klub, som vedkommende

repræsenterer, hvorved der er tale om en forhandling på vegne af kollektivet. En sådan forhandling er derfor omfattet af ordlyden af § 24, stk. 1, litra e, i overenskomsten.

Indklagede har anført navnlig, at denne sag handler om, hvorvidt en virksomhed kan tvinges til at føre kollektive lønforhandlinger med tillidsrepræsentanten i forbindelse med den årlige lønvurdering efter overenskomstens § 3, stk. 3. Det bestrides ikke, at der på en række virksomheder i kraft af kutyme eller frivillige aftaler gennemføres kollektive forhandlinger i forbindelse med den individuelle regulering. Dette skyldes, at det er vurderet hensigtsmæssigt og ikke, at overenskomsten forpligter hertil.

Fastsættelsen af den enkelte funktionærs løn er udtømmende reguleret i lønbestemmelsen i overenskomstens § 3. Kriterierne for fastsættelsen er angivet i § 3, stk. 2, og vil altid bero på en skønsmæssig vurdering baseret på forholdsvis brede kriterier. Der vil aldrig kunne peges på en helt bestemt lønstørrelse, som medarbejderen ubetinget har krav på efter overenskomstens regler. Som en undtagelse hertil indeholder stk. 7 i § 3 aftalte lønsatser for elever. § 3, stk. 3, fastslår entydigt, at den årlige lønvurdering sker individuelt og foretages af arbejdsgiveren.

§ 3 hjemler som udgangspunkt ikke ret til forhandling af lønnen, hverken individuelt eller kollektivt. Som en undtagelse hertil er der i § 3, stk. 4 - 6, fastsat ret til forhandling i visse specifikt beskrevne situationer. Kravene i denne sag vedrører ikke disse specifikke situationer. Netop det forhold, at overenskomstens lønbestemmelse i disse specifikke situationer regulerer forhandlingsretten, taler afgørende imod, at der i § 19, stk. 5, skulle være en helt generel hjemmel til, at tillidsrepræsentanten kan kræve lønforhandling. Det vil i givet fald gå på tværs af overenskomstens systematik og stride mod det system, som overenskomstens § 3 fastsætter. Industriens Funktionæroverenskomst er en overenskomst uden mindstesats for lønnen. Spørgsmålet om lønnens størrelse er et individuelt aftaleanliggende, som hverken tillidsmænd eller organisationer kan blande sig i uden klar hjemmel i overenskomsten. Jens Kristiansen skriver således i *Den Kollektive Arbejdsret*, 3. udg., s 329, at der er langvarig, fast praksis for, at organisationerne hverken må intervenere i konkrete lønforhandlinger eller fastsætte retningslinjer herfor.

Funktionærlovens § 10 har ikke nogen sammenhæng med overenskomstens regulering af forhandlingsretten om løn. Funktionærloven indeholder ingen regulering af lønnen. Ordlyden af funktionærlovens § 10 og overenskomstens § 19, stk. 5, er ikke den samme. Tillidsrepræsentanter kan ikke gennemtvinge en kollektiv lønforhandling, jf. herved Jens Kristiansen i Den Kollektive Arbejdsret, 3. udg., s 328. De eksempler, som klager har fremlagt, er eksempler på lokale løsninger, hvor enkelte virksomheder og tillidsrepræsentanter har valgt at gennemføre kollektive lønforhandlinger. Det kan i mange tilfælde forekomme hensigtsmæssigt, og det er også det synspunkt, der er gengivet i pjecen "Lønforhandling".

Overenskomstens § 19, stk. 5, omhandler efter sin overskrift tillidsrepræsentantens opgaver. Den giver efter sin ordlyd ret til forhandling af "generelle løn- og ansættelsesvilkår", hvilket har et andet sigte. Den omhandler tillidsrepræsentantens forhandlingsret i forhold til spørgsmål, hvor det kan diskuteres, om arbejdsgiver har handlet i overensstemmelse med overenskomstens regler. Bestemmelsen er således skabt for at give forhandlingsret i forhold til situationer, hvor overenskomstens regler kan tænkes at være overtrådt eller udfordret på den enkelte arbejdsplads. Det kan f.eks. være spørgsmål om korrekt overtidsbetaling eller pension eller lønspørgsmål efter § 3, stk. 4 - 6. § 3 må anses for en *lex specialis*. Overenskomstbestemmelser må fortolkes i sammenhæng med de øvrige bestemmelser i overenskomsten, jf. herved Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, s 254 og FV-kendelse af 5. oktober 1994. I øvrigt er ordlyden af § 19, stk. 5, så bred, at den bliver uklar. Det giver ikke mening, at en tillidsrepræsentant hele tiden skulle kunne kræve lønnen forhandlet.

DI er enig med klager i, at bestemmelsens ophav er teknikergruppens oprindelige overenskomster, f.eks. Overenskomst af 1. december 1986 mellem Industrifagene og Teknisk Landsforbund og Overenskomst af samme dato mellem Jernets Arbejdsgiverforening og Teknisk Landsforbund. Begge overenskomster er minimallønsoverenskomster og indeholdt bestemmelser om, at tillidsrepræsentanten kunne kræve "generelle løn- og ansættelsesvilkår" forhandlet. Bestemmelsen kunne således anvendes til at overvåge og påtale, om arbejdsgiveren overholdt mindstebetalingssatserne i overenskomsterne. Da overenskomsterne i 1995 blev samlet til en enkelt overenskomst, blev der ikke længere opereret med generelt gældende mindstelønssatser. Dansk Industri lavede et analysenotat vedrørende bl.a. retten til at kræve lønforhandlinger. § 19,

stk. 5, er ikke nævnt i den forbindelse. Bestemmelsen blev udvidet med 2. pkt., og det fremgår af parternes udvalgsrapport, at CO-industri begrundede udvidelsen med "tillidsrepræsentantens mulighed for at varetage sin del af forpligtelsen til, at overenskomsten overholdes."

Ved overenskomstfornyelsen i 2004 foreslog CO-industri, at overenskomstens § 3, stk. 3, skulle ændres bl.a., således, at der indførtes en årlig "lønforhandling" for medarbejderen. § 3, stk. 4, skulle desuden fremover give ret til lønforhandling og efterfølgende organisationsmæssig videreførelse af lønsager. Ingen af disse krav blev imidlertid gennemført.

Den indklagede virksomhed har ikke nogen kutyme for kollektiv lønforhandling med tillidsrepræsentanten for funktionærerne samlet. Virksomheden har derfor været berettiget til at afslå at medvirke til en kollektiv lønforhandling med tillidsrepræsentanten i forbindelse med den årlige lønvurdering efter overenskomstens § 3, stk. 3.

Overenskomstens § 24, stk. 1, litra e, finder alene anvendelse, hvis der på den enkelte virksomhed er etableret en lokal kutyme om kollektiv lønforhandling med tillidsrepræsentanten, eller der konkret er enighed om at forhandle lønnen kollektivt på den enkelte virksomhed. Der kan ikke påvises nogen praksis, hvorefter kollektive lønforhandlinger med basis i § 19, stk. 5, er blevet videreført til fagretlig behandling til trods for, at § 24, stk. 1, litra e, har været en del af overenskomsten siden 2004.

9. Opmændenes begrundelse og resultat

Parternes uoverensstemmelse angår i første række, om en tillidsrepræsentant har krav på at kunne forhandle den genelle ramme med ledelsen for den årlige lønregulering for de funktionæransatte på virksomheden. Det er klagers hovedsynspunkt, at dette fremgår klart af ordlyden af Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 5, 1. pkt., der ifølge klager svarer til funktionærlovens § 10, stk. 2. Det er heroverfor indklagedes hovedsynspunkt, at det følger af overenskomstens § 3 modsætningsvist, at § 19, stk. 5, 1. pkt., ikke giver hjemmel herfor, og at funktionærlovens § 10 er uden betydning for sagen, da § 19, stk. 5, ikke svarer til denne bestemmelse.

Klageres påstand 1 vedrører tillidsrepræsentantens ret til at kræve en forhandling med ledelsen om "den generelle ramme for den årlige lønregulering" på virksomheden. Dette må forstås som en henvisning til den pligt, som virksomheden har efter § 3, stk. 3, til mindst en gang om året at vurdere og eventuelt regulere den funktionæransattes løn.

I Industriens Funktionæroverenskomst er der ikke fastlagt en mindsteløn med undtagelse for elever og praktikanter. Det følger af overenskomstens § 3, stk. 1, at lønnen for den enkelte medarbejder aftales mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, og af stk. 2 at lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Det fremgår endvidere af stk. 3, at virksomheden har en forpligtelse til at foretage en vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold individuelt mindst en gang om året. I § 3, stk. 5, er det bestemt, at uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Efter stk. 4 kan en medarbejder kræve en forhandling med virksomheden, hvis medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige grupper. Denne uoverensstemmelse kan dog ikke bringes til faglig voldgift.

§ 3 indeholder således en forholdsvis detaljeret regulering af, hvornår medarbejderen og virksomheden aftaler lønnen (stk. 1), hvornår virksomheden vurderer og eventuelt regulerer individuelt (stk. 3), hvornår den enkelte kan kræve forhandling uden faglig voldgift (stk. 4), og hvornår uoverensstemmelser kan kræves behandlet ved faglig voldgift.

Overenskomstens § 19, stk. 5, 1. pkt., giver tillidsrepræsentanten krav på at kunne forhandle generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne med ledelsen. Der er ikke i bestemmelsen fastsat grænser for, hvor ofte eller hvornår tillidsrepræsentanten kan kræve forhandling.

Af samme bestemmelses 2. pkt. fremgår, at tillidsrepræsentanten kan varetage den enkelte medarbejders individuelle løn- og ansættelsesvilkår, hvis medarbejderen anmoder om det. 2. pkt. blev indsat under forhandlingerne om Funktionæroverenskomsten i 1995. Det fremgår af en statusrapport over forhandlingerne, at forslaget var stillet af COindustri, at DI var imod, men at CO-industri argumenterede med, at det er af betydning for "tillidsrepræsentantens mulighed for at varetage sin del af forpligtelsen til, at overenskomsten overholdes". Det må på denne baggrund

lægges til grund, at tillidsrepræsentantens opgaver efter 2. pkt. i § 19, stk. 5, er relateret til tillidsrepræsentantens pligt til at medvirke til overenskomstens overholdelse.

Uanset den brede ordlyd af § 19, stk. 5, 1. pkt., hvorefter "Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesforhold forhandlet med ledelsen", forekommer det nærliggende, at 1. pkt. ligesom 2. pkt. skal forstås i lyset af overenskomstens øvrige bestemmelser. Dette bestyrkes af, at der – som anført – i § 3 er en forholdsvis detaljeret regulering af, hvornår og hvordan virksomheden vurderer og eventuelt regulerer medarbejderens lønforhold individuelt, hvornår den enkelte kan kræve forhandling uden faglig voldgift, og hvornår uoverensstemmelser kan kræves behandlet ved faglig voldgift. Det ville have været naturligt, om en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten altid kunne kræve kollektiv forhandling af medarbejdernes lønforhold, fremgik af § 3, der indeholder lønbestemmelserne i overenskomsten, hvis dette havde været hensigten. I 2004 var der da også i forbindelse med overenskomstfornyelsen drøftelser mellem parterne om at lave tilføjelser til § 3. CO-industri ønskede en tilføjelse til stk. 3 i form af: "Ved en lønforhandling mellem virksomheden og den enkelte medarbejder", men dette forslag blev ikke gennemført.

Det er oplyst, at en lang række virksomheder i kraft af kutyme eller frivillige aftaler gennemfører kollektive forhandlinger med tillidsrepræsentanterne i forbindelse med den individuelle årlige vurdering og regulering af lønnen. Ifølge indklagede beror dette alene på, at disse virksomheder har vurderet, at dette kan være hensigtsmæssigt, navnlig hvis der er et større antal funktionærer ansat på virksomheden. De mødereferater mv., som klager har påberåbt sig under sagen, kan være eksempler fra virksomheder, hvor der frivilligt eller gennem kutyme forhandles årligt, eller kan være udformet under indtryk af en truende arbejdsnedlæggelse. Materialet dokumenterer derfor ikke, at parterne tidligere skulle have haft en fælles forståelse af, at § 19, stk. 5, 1. pkt., skal fortolkes som anført af klager, og klager har heller ikke på anden måde godtgjort, at dette skulle være tilfældet.

På den anførte baggrund finder opmændene, at overenskomstens § 19, stk. 5, 1. pkt., uanset bestemmelsens brede formulering ikke kan antages at hjemle en ret for tillidsrepræsentanten til at kræve kollektive lønforhandlinger gennemført med ledelsen i forbindelse med virksomhedens årlige vurdering af den enkelte medarbejders lønforhold.

Funktionærlovens § 10, stk. 2, giver ethvert personale uanset størrelse ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår. Opmændene finder, at det ikke kan anses for at være i strid med denne ret at forstå den overenskomst, som parterne har indgået, således, at en tillidsrepræsentant ikke har ret til at kræve, at ledelsen af en virksomhed deltager i generelle lønforhandlinger med tillidsrepræsentanten i forbindelse med ledelsens årlige vurdering af den enkelte medarbejders lønforhold.

Klagers påstand 2 relaterer sig efter det oplyste til klagers påstand 1. Da indklagede er frifundet for påstand 1, frifindes indklagede derfor også for påstand 2.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmændenes honorar.

København, den 20. maj 2019

Marianne Højgaard Pedersen

Lene Pagter Kristensen

Hanne Schmidt