



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 20. november 2014 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: AR2014.0024
Landsorganisationen i Danmark
for
HK Handel
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Telenor A/S

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **14. august 2014**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som retsskriver fungerede Marianne Bjørnshauge.

For klagerne mødte: Landsorganisationen i Danmark ved advokat Peter Nisbeth og HK Handel ved Lisbeth Nørremark

For indklagede mødte: Dansk Arbejdsgiverforening ved advokat Helge Werner, DEA ved advokat Trine Schiørring Plesner, Telenor ved advokatfuldmægtig Martine Kiding, advokatfuldmægtig Tine Maria Anker og Christian Bertelsen

Sagen forelagdes.

Parterne anmodede retsformanden om at afgøre formalitetsspørgsmålet, jf. arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Sagen optaget til afgørelse.

Retten hævet

Jytte Scharling / Marianne Bjørnshauge

Den 16. december 2014.

Ingen var mødt eller tilsagt.



Retsformanden traf følgende

afgørelse:

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede til HK Handel skal efterbetale 28.057,32 kr. for forbundets medlem A med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid til betaling sker. Klager har endvidere nedlagt påstand om bod.

Indklagede har principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Parterne har overladt til retsformanden at træffe afgørelse om formalitetsspørgsmålet, jf. arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Sagen angår ændringer af bonusbetaling for butikssælgere i Telenorbutikken i Bilka i Slagelse.

A blev ansat som butikssælger med virkning fra den 1. november 2008. Hans arbejdsgiver, indklagede Telenor, er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Overenskomsten indeholder bl.a. følgende lønbestemmelser:

” § 3 Lønbestemmelse

Stk. 1.

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

...

Stk. 6

Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der etableres andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomst-parterne 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.

...”

Det fremgår af As ansættelsesbrev af 10. november 2008, at hans gage er aftalt til 17.000 kr. pr. måned excl. pensionsbidrag, og at han i tillæg til den faste gage er omfattet af den gældende Bonusordning for Butikssælgere.

Telenor har udfærdiget en ”Rammebeskrivelse, Telenor Butikken” vedrørende provisionsordningen. Det hedder heri bl.a.:

”Provisionen beregnes på baggrund af

1. Stykprovision/basisoptjening
2. Kundetilfredshed

Stykprovision beregnes ud fra følgende kategorier.

Diamant, Platin, Guld, Sølv, Bronze, Hvid, Kampagne

En faktor for kundetilfredshed ganges på stykprovisionen i form af:



0,8 el. 0,9 el. 1,0 el. 1.1 el. 1.2.

Disse faktorer fastsættes af ledelsen og kan ændres med 30 dages varsel og vil normalt træde i kraft fra først kommende månedsskift.

...”

Bonusordninger er ifølge klagers oplysning forhandlet med tillidsrepræsentanten.

I en beskrivelse af bonusordningen på Telenors Intranet er anført, at en butikskonsulent kan påregne, at resultatlønnen udgør ca. 30 % af den samlede løn. Det fremgår endvidere, at justeringer på de enkelte parametre udmeldes til medarbejderne én måned før ikrafttræden, og at der ved strategiske tilpasninger, hvor modellen revurderes, er praksis for, at sådanne ændringer, hvor der opstår større usikkerhed om medarbejdernes resultatløns, kan gennemføres med indførelsen af en såkaldt garantiaflønning, der beregnes som et gennemsnit af minimum seks måneders optjening. Garantilønningen betales i en periode svarende til medarbejderens opsigelsesvarsel.

I en periode indtil september 2012 havde Telenor bl.a. et kampagnetilbud til kunder, der ved køb af nogle tillægsprodukter, ”Wimp” og ”Mobil-TV”, kunne få første måneds abonnement gratis. Ordningen gav efter Telenors oplysning anledning til en række reklamationer, og Telenor besluttede derfor i september 2012 at ophøre med at tilbyde kunderne en betalingsfri måned ved køb af disse tillægsydelser. Abonnementsprisen og provisionen ved salg af tillægsydelserne forblev uændret. Det er oplyst, at kampagnen vedrørende ”Wimp” havde løbet over ca. 10 måneder og vedrørende ”Mobil-TV” i ca. 3½ år. Telenor har oplyst, at selskabet få uger senere påbegyndte den årlige julekampagne, der også indeholdt en række salgsfremmende kundetilbud.

A gør gældende, at han led et omsætningstab og dermed et bonustab som følge af ophøret af kampagnetilbuddene. Klager har opgjort løntabet til 5.634,00 kr. pr. måned, eller i alt 22.536 kr. i en fire måneders opsigelsesperiode.

Indklagede har til støtte for afvisningspåstanden anført, at Arbejdsretten ikke er kompetent til at behandle den opståede uoverensstemmelse, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1. Udfaldet af parternes uoverensstemmelse beror på en fortolkning af den individuelle arbejdsaftale, der er indgået mellem Telenor og A, herunder spørgsmålet om, hvorvidt Telenor over for A skulle have varslet ophør af den betalingsfri måned på de to produkter. En sådan uoverensstemmelse mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager om ansættelsesvilkår, der udspringer af en individuel aftale, henhører under behandling ved de ordinære domstole. Telenor har ikke ændret bonusordningen, men har alene ændret kundernes vilkår ved et kundetilbud. Bonusordningen gælder fortsat i uforandret form.

Klager har anført, at sagen henhører under Arbejdsretten. Indklagedes forandring af bonussammensætningen pr. 1. september 2012 var en væsentlig forandring af salgsmedarbejdernes ansættelsesforhold, som først kunne være gennemført med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel. Bonusordningen er etableret med hjemmel i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 6, og er indgået efter forhandling med tillidsrepræsentanten. Kampagneprodukterne ”Wimp” og ”Mobil-TV” har strakt sig over så lang tid, at de er blevet en integreret del af bonusordningen. Vilkårene blev forandret ikke blot for A, men også for andre butikssælgere i virksomheden. Virksomheden kan ændre produktsammensætningen, men hvis der sker ændringer i en sådan grad, at det medfører



lønnedgang, skal der varsles som tilkendegivet i virksomhedens retningslinjer. Disse er etableret på baggrund af overenskomsten. De kollektive og væsentlige forandringer af medarbejdernes ansættelsesvilkår uden varsel udgør et brud på overenskomstens opsigelsesvarsler.

Retsformandens begrundelse og resultat:

Efter det oplyste lægges det til grund, at der ikke i forbindelse med ophøret af kampagnetilbuddene vedrørende produkterne ”Wimp” og ”Mobil-TV” er sket ændringer i ”Rammebeskrivelse vedrørende Bonusordning” eller i de tilkendegivelser om bonusordningen, der fremgik af virksomhedens Intranet. Retsformanden finder, at spørgsmålet om betydningen af ophøret af de nævnte kampagnetilbud for As bonusaf lønning må anses for at udspringe af den individuelle ansættelsesaftale, der er indgået mellem A og Telenor. Sagen findes således ikke at angå bevis- eller fortolkningsspørgsmål vedrørende krav i henhold til kollektiv overenskomst. Der foreligger herefter ikke reelt en overenskomstmæssig uoverensstemmelse, idet sagen angår As individuelle forhold.

Mod indklagedes protest findes Arbejdsretten herefter ikke at have kompetence til at pådømme sagen. Sagen afvises derfor fra Arbejdsretten.

Sagen sluttet ved Arbejdsretten.

Jytte Scharling / Marianne Bjørnshauge