



# Arbejdsrettens dom af 30. marts 2015

## I sag nr.: AR2014.0121

Landsorganisationen i Danmark  
for  
Dansk Jernbaneforbund  
*mod*  
Finansministeriet  
for  
Moderniseringsstyrelsen  
for  
DSB

*Dommere: Nils Juhl Andreasen, Signe Friberg, Vibeke Krag, Benny Rosberg, Arne Sørensen, Oliver Talevski (retsformand) og Mads Øland.*

## Indledning

Sagens hovedproblem er, om det er i strid med nogle aftaler om ny løn indgået mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund i 2007, at DSB i 2013 og 2014 ikke har afsat midler til individuel lønregulering (kvalifikationsløen på niveau 3 og 4 samt 5 for stationsbetjente).

## Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk Jernbaneforbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede har brudt parternes aftale om ny løn.
2. Indklagede skal for 2013 og 2014 på grundlag af en individuel vurdering tage stilling til spørgsmålet om tildeling af individuelle kvalifikationstillæg til medarbejdere omfattet af Dansk Jernbaneforbunds aftale om ny løn.
3. Indklagede skal til Dansk Jernbaneforbund betale en bod.

Indklagede, Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB, har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

### *Nye lønsystemer i staten*

Der er mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgået en rammeaftale om nye



lønsystemer i staten. I den gældende rammeaftale af 21. januar 2009 er det fastsat bl.a., at basislønnen kan suppleres med lokalt aftalte tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse (§ 4, stk. 5). Det nævnte tillæg kan være varigt eller midlertidigt (§ 4, stk. 5).

Som bilag 1 til Personalestyrelsens cirkulære af 21. januar 2009 om rammeaftalen om nye lønsystemer er optrykt en fælleserklæring, hvori der står bl.a.:

”Finansministeren og CFU’s forhandlingsudvalg har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne drøftet funktionaliteten af de nye lønsystemer.

Det er afgørende vigtigt, at den lokale løndannelse fungerer i praksis, og der er derfor enighed om følgende:

...

3. Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende ...”

Moderniseringsstyrelsen og CFU har gennem årene udarbejdet en række fælles vejledninger mv. om de nye lønsystemer. Heri behandles bl.a. spørgsmålet om det økonomiske råderum.

I Personalestyrelsens og CFU’s pjece fra januar 2003 om nye lønsystemer sat på sporet er det således anført bl.a. (s. 18), at der i de nye lønsystemer ikke længere er puljestyring af lønsumsmidlerne. Det betyder, at den lokale arbejdsplads selv fastlægger, hvor meget der skal anvendes til lokal løndannelse inden for institutionens økonomiske råderum og budget.

I Personalestyrelsens og CFU’s pjece ”Nye lønsystemer i praksis” fra maj 2007 står der bl.a. (s. 15 og s. 17):

*”4.1 Hvad er der til rådighed*

I de nye lønsystemer er den lokale løndannelse ikke begrænset af en aftalt pulje, men af institutionens økonomi og de lokale parterers udmøntning inden for denne overordnede ramme.



Midlerne til lokal løndannelse er derfor ikke en eksakt størrelse, hverken for de enkelte institutioner eller for de enkelte faggrupper, men vil være bestemt ud fra de lokale muligheder og behov. Det er ikke meningen, at de nye lønsystemer skal medføre hverken besparelser i eller udvidelse af lønsummen.

Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Ligeledes er det ledelsens ansvar at fastlægge, hvor mange midler institutionen afsætter til lokal løndannelse.

Ledelsen kan også vælge at drøfte spørgsmålet om en evt. økonomisk ramme med tillidsrepræsentanten. Det kan være en fornuftig metode til på forhånd at afstemme parternes forventninger til resultatet af lønforhandlingerne. En foruddefineret økonomisk ramme har dog på den anden side den ulempe, at den hæmmer fleksibiliteten i forhandlingerne.

...

#### *Det økonomiske råderum*

I de nye lønsystemer taler man om det økonomiske råderum. Det kan forklares som den økonomi, der som den yderste ramme er til rådighed til den lokale løndannelse.

Det økonomiske råderum kan ikke betragtes som en pulje, der skal udmøntes i den lokale løndannelse. Det gælder både for institutionen som helhed og for de enkelte medarbejdergrupper. Det er en konkret, lokal beslutning, hvor meget der reelt udmøntes i den lokale løndannelse. Dette vil afhænge af de lokale behov og prioriteringer.

Det lokale råderum er en foranderlig størrelse. Det vil variere fra institution til institution og fra år til år og det kan forandre sig inden for det enkelte år.”

I Moderniseringsstyrelsens personaleadministrative vejledning er der anført bl.a. (s. 4):

#### *”11.3.2. Lokale tillæg*

Det forventes, at der foregår en vis løndannelse lokalt. Men det er ikke fastlagt fra centralt hold, hvor mange midler der skal anvendes til lokal løndannelse på den enkelte arbejdsplads. Der er heller ikke fra centralt hold afsat puljer til den lokale løndannelse.

Det er ledelsens ansvar at sikre midler til lønforhandlingerne på den enkelte arbejdsplads. Det er dermed også ledelsen, der prioriterer og beslutter, hvor mange penge der kan bruges til løn inden for institutionens økonomiske rammer.

Ledelsen skal hverken forhandle eller aftale en pulje til lokale tillæg med tillidsrepræsentanterne. Men det kan være en god ide at orientere tillidsrepræsentanterne om, hvor mange penge der omtrentligt er til rådighed. Det kan ske som led i forventningsafstemningen forud for en lønforhandling.

...”

#### *Aftalegrundlaget mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund*

Den 14. november 2007 indgik DSB og Dansk Jernbaneforbund aftaler om ny løn for



overenskomstansatte og for tjenestemænd.

I aftalen vedrørende de overenskomstansatte står der bl.a.:

*”Forhandlings-/aftaleprocedure*

...

Aftalens parter indgår centrale aftaler om de elementer, procedurer, metoder og værktøjer og lignende der skal indgå i lønsystemet. Aftalerne skal afspejle, hvad DSB vil bruge løn til.

Én gang årligt drøfter parterne, om der er behov for at ændre på retningslinjerne og principperne for den lokale løndannelse.

Aftalens parter forpligter sig til løbende at følge løndannelsen, i form af møder, hvor tilpasningen af Ny Løn evalueres. På møderne bør der være fokus på, i hvor høj grad formålet med ny Løn opfyldes.

...

Forhandling samt indgåelse af aftalerne sker mellem DSB og DJ centralt i 3. kvartal efter forudgående drøftelse og indstilling fra de lokale parter.

...

*Kvalifikationstillæg*

Kvalifikationstillæg er et tillæg, der kan gives ud over basislønnen (og ud over det, der er aftalt i karrieremodeller). Kvalifikationstillæg er baseret på de krav stillingen stiller til kvalifikationer og kompetencer eller de kvalifikationer og kompetencer medarbejderen er i besiddelse af, og som er relevante for stillingen.

...

**Tildeling af kvalifikationstillæg**

**Kriterier**

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en årlig samlet ledelsesmæssig vurdering af, i hvor høj grad medarbejderen lever op til de vurderingsparametre, der er fastlagt efter forhandling med DJ/områdegruppeformanden (fællestillidsrepræsentanten). Resultatet af vurderingen – jf. efterfølgende – er således grundlaget for fastsættelsen af kvalifikationstillæg.

...

**Vurderingsparametre**

Aftales for de enkelte grupper efter forudgående drøftelse lokalt.

...

**Tillægsform og niveau**



Tillægsstørrelsen fastlægges i årligt grundbeløb (niveau 01-10-97) og opdeles i tillægsniveauer. Generelt er niveauerne:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

For gruppeleder (produktionsgruppeleder og produktionsgruppeleder med særligt ansvar), lokomotivinstruktører og toginstruktører er niveauerne ligeledes:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

...”

Tilsvarende er anført i aftalen om tjenestemændene.

Der er under sagen fremlagt en række aftaler om kvalifikationsløn mv. mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund indgået i perioden 2009-2012. Til illustration omtales nogle af aftalerne i det følgende.

Af en aftale af 19. november 2009 om tildeling af kvalifikationsløn til *togførere* (under ny løn) fremgår bl.a., at principperne for tildeling af kvalifikationsløn består af vurderingssamtale, vurderingskriterier, tillægsniveauer og evalueringsforum. Vurderingssamtalen afholdes af nærmeste leder hvert år fra 5. ansættelsesår, og den danner grundlag for tildeling af kvalifikationstillæg. På baggrund af vurderingssamtalen indstiller lederen til nærmeste chef, hvorvidt den enkelte togfører skal tildeles et tillæg. Til grund for vurderingen skal lægges følgende kvalifikationskriterier: Salg og service, værdier og samarbejde, ansvarlighed og faglig indsigt. Vurderingskriterierne er vægtet, og der kan maksimalt opnås 19 point. Tillægsniveau 1 opnås efter 3 års anciennitet, mens tillægsniveau 2 opnås efter 5 års anciennitet. Tillægsniveau 3 opnås ved 14 point, mens tillægsniveau 4 opnås ved 19 point.

I en aftale af 19. november 2009 om tildeling af kvalifikationsløn til *toginstruktører* (under ny løn) er principperne for tildeling af kvalifikationsløn angivet, og principperne svarer til dem, der er fastsat i den ovenfor nævnte aftale om kvalifikationsløn til togførere. Det fremgår videre af aftalen om tildeling af kvalifikationsløn til toginstruktører bl.a., at vurderingssamtalen skal afholdes af nærmeste chef hvert år i 3. kvartal. På baggrund heraf indstiller chefen, hvorvidt den enkelte toginstruktør skal tildeles et tillæg. Tillæggene er i overensstemmelse med aftalen om ny løn opdelt i fire niveauer.



Af en aftale om tildeling af kvalifikationsløn til *lokomotivførere, kørelærere og lokomotivinstruktører* (under ny løn), som gælder for tildeling af kvalifikationstillæg i 2010 og 2011, fremgår bl.a., at modellen for lokomotivførere for tildeling af kvalifikationstillæg består af en kombination af tildeling på baggrund af ansættelsesanciennitet og vurderingsparametre. Lokomotivførere med mindst 13 års anciennitet pr. 1. november 2010 tildeles kvalifikationstillæg 3. 200.000 kr. tildeles på grundlag af, i hvor høj grad lokomotivføreren lever op til fastsatte vurderingsparametre. Vurderingsparametrene anvendes i forhold til lokomotivførere, der har ansættelsesanciennitet mellem 9 og 12 år. Vurderingsparametrene og tildeling af kvalifikationstillæg på baggrund af vurderingsparametrene fastlægges efter forhandling mellem respektive underdirektører og områdegruppeformænd. I overensstemmelse med aftalen om ny løn er tillæggene opdelt i fire tillægsniveauer. Tillægsniveau 1 og 2 opnås efter henholdsvis 3 og 5 års anciennitet som lokomotivfører.

Af et protokollat af 31. maj 2010 om kvalifikationsløn til *togførere og IC4 tillæg* fremgår bl.a., at med virkning fra 1. januar 2012 tildeles tillægsniveau 3 i princippet, når togføreren opnår 13 års lønanciennitet. Togførere, der vurderes ikke at opfylde kvalifikationslønaftalens vurderingskriterier for tillægsniveau 3, indkaldes til en vurderingssamtale. For denne gruppe vil tildeling af tillægsniveau 3 kun ske, når de fastlagte vurderingskriterier for at opnå tillægsniveau 3 er opfyldt.

I en aftale af 27. september 2012 om ny løn – kvalifikationstillæg og anciennitetstillæg til *lokomotivpersonalet* vedrørende udmøntning af kvalifikationsløn for 2012 er angivet bl.a., hvor mange kvalifikationstillæg der udmøntes til lokomotivførere, ”lokomotivførere kørelærere” og for lokomotivinstruktører. Kriterier for tildeling af kvalifikationstillæggene aftales lokalt mellem chef/direktør og områdegruppeformand.

Af en udateret aftale om tildeling af kvalifikationsløn til *stationsbetjente* (under ny løn) fremgår bl.a., at vurderingssamtalen skal afholdes af nærmeste leder hvert år fra 5. ansættelsesår. På baggrund af vurderingssamtalen indstiller lederen til nærmeste chef, hvorvidt den enkelte stationsbetjent skal tildeles et tillæg. Stationsbetjentene vurderes ud fra seks kvalifikationskriterier, hvis niveau fastlægges som behov for forbedringer, forventet, god, fremragende og enestående. Der kan maksimalt opnås 30 point. Der opereres med fem tillægsniveauer. Tillægsniveau 1 opnås efter 2 år og 9 måneders ansættelse. Tillægsniveau 2



opnås efter 5 år, mens tillægsniveau 3 kræver opnåelse af 15 point. Tillægsniveau 4 kræver, at der opnås 22 point, mens tillægsniveau 5 forudsætter, at der opnås 28 point.

Af en udateret forhåndsftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om kriterier for tildeling af funktionstillæg (benævnt enhedsmedarbejdertillæg) til togførere i Onboard Service, Forretning Øst og Vest, fremgår bl.a., at aftalen er indgået under den forudsætning, at 70 % af kvalifikationslønsrammen for 2012 og 2013 anvendes til medfinansiering af enhedsmedarbejdertillægget.

Det er under hovedforhandlingen oplyst, at de individuelle kvalifikationstillæg, der tildeles, er af varig karakter.

#### *DSB's økonomiske situation*

DSB's økonomiske situation er behandlet i Rigsrevisionens beretning til statsrevisorerne om DSB's økonomi af marts 2014. Af beretningen fremgår bl.a., at DSB har været igennem en periode med store økonomiske udfordringer. I 2010 udgjorde DSB's resultat før skat således et underskud på 551 mio. kr. DSB iværksatte derfor en omfattende effektivisering, der skulle reducere omkostningerne og skabe en robust og bæredygtig økonomi.

Det fremgår endvidere af sagen, at DSB for at komme i mål med et "Sundt DSB" i perioden fra 2012 til udgangen af 2014 bl.a. skulle reducere den samlede lønsum med mindst 650 mio. kr. Dette er bl.a. omtalt i en aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund af 1. februar 2012 (såkaldt IFO-aftale).

#### *Den konkrete tvist om individuel lønregulering af kvalifikationsløn i 2013 og 2014*

På et åbningsmøde afholdt den 4. april 2013 mellem DSB og en række faglige organisationer meddelte DSB, at der ikke kunne afsættes midler til individuel lønregulering af kvalifikationsløn i 2013. I et referat af mødet står der bl.a.:

"Et af de større fokusområder i forbindelse med Sundt DSB var nedbringelse af den samlede lønsum i DSB. Dette skal ske/og er løbende sket ved afskedigelser, frivillige fratræden, naturlig afgang og ansættelsesstop, hvilket har betydet/betyder færre medarbejdere. Derudover har DSB – ligesom mange andre virksomheder i det omkringliggende samfund – fokus på den generelle lønudvikling i virksomheden.



Samlet set betyder dette i forbindelse med lønreguleringen i 2013, at DSB i den nuværende situation og indenfor rammerne af den nuværende økonomi ikke mener, at der kan afsættes midler til en individuel lønregulering i 2013.”

Åbningsmødet blev fulgt op af et forhandlingsmøde den 25. april 2013, hvorunder DSB fastholdt udmeldingen om, at DSB ”indenfor rammerne af den nuværende økonomi” ikke kunne afsætte midler til individuel lønregulering af kvalifikationsløn i 2013.

I et nyhedsbrev af 23. maj 2013 meddelte DSB, at individuel lønregulering for 2013 blev sat i bero, og at dette konkret betød, at ”der ikke vil blive afholdt flere kvalifikationslønsamtaler i 2013”.

I et nyhedsbrev af 28. maj 2013 anførte DSB bl.a.:

”Informationsmødet om individuel lønregulering i 2013 har givet anledning til en del spørgsmål. Vi vil derfor gerne præcisere følgende:

Som tidligere nævnt indebærer DSB’s nuværende økonomiske situation, at det ikke er virksomhedsmæssigt ansvarligt at udmønte individuelle lønreguleringer i 2013.

Det betyder ikke, at der ikke kan afholdes kvalifikationslønsamtaler, men det betyder, at konditionerne er ændrede.

At konditionerne er ændrede, indebærer at der ikke er penge at give af i år og at der således ikke kan udmøntes individuelle tillæg i 2013.

Stigninger, der automatisk udløses ved anciennitet, fortsætter uændret.

Skulle man, under normale omstændigheder, til kvalifikationssamtale i år, er det fortsat muligt at få afviklet samtalen. Man skal blot henvende sig til sin leder og aftale nærmere.”

Ved brev af 31. maj 2013 anmodede LO om afholdelse af fællesmøde. Fællesmøde blev afholdt den 14. oktober 2013, uden at parterne kunne nå til enighed.

Ved brev af 18. februar 2014 om ”Opsummering møde vedrørende lønregulering 2014 – DSB” til en række faglige organisationer, herunder Dansk Jernbaneforbund, meddelte DSB, at der heller ikke for 2014 kunne afsættes midler til en individuel lønregulering af kvalifikationsløn. I brevet er der anført bl.a.:





”Et Sundt DSB betyder, at vi i perioden fra 2012 til udgangen af 2014 skal reducere vores samlede lønsum med 650 mio. kr. Skulle dette udelukkende ske ved at være færre medarbejdere ville det svare til ca. 1200-1300 fuldtidsstillinger over den 3 årige periode. Men som beskrevet andre steder er målet en reduktion på ca. 1000 fuldtidsstillinger i perioden. Den resterende del skal blandt andet komme ved løntilbageholdenhed blandt de tilbageværende medarbejdere.

Vi er på mange områder godt på vej til at nå målene med et Sundt DSB. Dog er vi endnu ikke i mål hvad angår lønsummen.

I forbindelse med lønreguleringen 2014 betyder dette, at DSB i den nuværende situation – og indenfor rammerne af den nuværende økonomi – ikke mener, at der kan afsættes midler til en individuel lønregulering i 2014.”

## **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Else Mathisen, Henrik Horup, Dan Richardsen, Carsten Holm, Ulla Raun og Henrik Søgaard.

Else Mathisen har forklaret bl.a., at hun har været ansat som jurist i Dansk Jernbaneforbund siden juni 2011. Før dette var hun i en årrække ansat i DSB bl.a. i personaleafdelingen.

Hun deltog ikke i forhandlingerne om aftalerne om ny løn indgået i 2007. Hun har været med til at forhandle lokalaftaler mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund i 2009. Der har ikke under disse forhandlinger været tale om, at der ingen midler kunne være til individuel kvalifikationsløn på trin 3 og opefter, men kun at beløbene kunne variere fra år til år. I 2010 og 2011 blev der afsat en ramme på 0,5 % af den samlede lønsum til individuelle kvalifikationstillæg. I 2012 blev rammen nedsat til 0,2 % af den samlede lønsum.

Henrik Horup har forklaret bl.a., at han blev ansat som lokomotivfører i DSB i 1993. I 2004 blev han valgt som næstformand i Dansk Jernbaneforbund, og i 2012 blev han valgt som formand.

Han deltog ikke i lokalforhandlingerne i 2010 og 2011, hvor kvalifikationslønsrammen blev fastsat til 0,5 % af den samlede lønsum. Han protesterede i 2012, da DSB nedsatte kvalifikationslønsrammen til 0,2 % af lønsummen. De fik ikke noget ud af protesten.

Han har deltaget i de såkaldte IFO-forhandlinger. Der blev ikke drøftet løntilbageholdenhed i



forbindelse med IFO-aftalen for 2012. Under IFO-forhandlingerne i 2013 og 2014 blev der diskuteret lønnedgang, hvilket han afviste. Han har ikke på noget tidspunkt indgået en aftale om løntilbageholdenhed.

Dan Richardsen har forklaret bl.a., at han har været ansat i Offentligt Ansattes Organisationer siden 1. januar 1996. Han er i dag ansat som faglig sekretær.

Han har arbejdet med samtlige statslige aftaler, herunder aftalerne om ny løn. Før ny løn havde man i staten et skalaløntrinssystem baseret på anciennitet. Man fik så at sige automatiske lønstigninger, indtil maksimum var nået. På et tidspunkt begyndte man at åbne op for lokallønsordninger i tillæg til skalaløntrinssystemet. Der blev afsat puljer hertil ved overenskomstforhandlingerne.

Med overgangen til ny løn ønskede man et mere fleksibelt lønsystem, hvor man kunne belønne kvalifikationer. Under de nye lønsystemer blev der ikke længere afsat puljer til lokalløn, men det var i stedet ledelsens opgave at afsætte midler hertil inden for det økonomiske råderum. Lønsummen var den samme, og ny løn var således ikke en spareøvelse. Ledelsen må sikre sig det økonomiske råderum til lokal løndannelse ved afskedigelse, effektiviseringer, personalesammensætning mv. Der er ikke noget maksimum eller minimum for lokal løndannelse, men ledelsen skal prioritere at have økonomiske midler til rådighed herfor. Han har ikke oplevet, at en institution har afsat 0 kr. til lokal løndannelse, men han kan ikke afvise, at en institution kan gøre dette.

Carsten Holm har forklaret bl.a., at han siden 2012 har været kontorchef for afdelingen overenskomster og jura i Moderniseringsstyrelsen. Han har tidligere været ansat i Personalestyrelsen og har mange års erfaring fra Finansministeriet.

Før ny løn havde man et skalaløntrinssystem som forklaret af Dan Richardsen. Dette system var karakteriseret ved forudsigelighed, og der var ingen lokal løndannelse. I 1991 blødte man lidt op på skalaløntrinssystemet ved at afsætte en pulje til lokalløn.

Ny løn er baseret på en decentraliseringstankegang. Løndannelsen flyttes ud på de lokale arbejdspladser. Det er et dynamisk værktøj med bedre mulighed for fastholdelse, rekruttering og belønning af kvalifikationer. Ledelsen i de lokale institutioner fastlægger ensidigt det



økonomiske råderum til lokal løndannelse. Med andre ord afhænger det af, hvor meget der er råd til inden for institutionens økonomi.

Det økonomiske råderum er påvirket af mange faktorer, herunder hvilken bevilling man har, hvilke sparekrav man eksempelvis er underlagt, afskedigelser, rekruttering, personalesammensætning, om man har mange anciennitetsbaserede tillæg, eller om man i højere grad anvender engangsvederlag mv.

En institution kan beslutte, at der for et år ikke afsættes midler til lokal løndannelse. Der kan ikke opstilles klare grænser for, i hvor mange år en institution kan beslutte ikke at afsætte midler til lokal løndannelse. Det er dog klart, at ledelsen skal prioritere, at der afsættes midler til lokal løndannelse, hvis de nye lønsystemer ikke skal udhules.

Ulla Raun har forklaret bl.a., at hun har været ansat i DSB i 36 år, de sidste 16 år i personaleafdelingen. Hun er i dag ansat som trafikinspektør.

Hun var med til at indgå ny løn aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund i 2007. Hun har deltaget i et møde med Dansk Jernbaneforbund, hvor man fra DSB's side gjorde det klart, at man havde et behov for at kunne løn styre. På dette tidspunkt havde man ikke overvejet, at kvalifikationslønsrammen skulle fastsættes til 0 kr. Det er ledelsen i DSB, der ensidigt har fastsat rammen på henholdsvis 0,5 % og 0,2 % af lønsummen i årene 2010-2012. Rammen blev ikke forhandlet med Dansk Jernbaneforbund. Rammen har været nedadgående også forud for 2010.

Henrik Søgaard har forklaret bl.a., at han har været ansat som forhandlingsdirektør i DSB siden september 2012.

DSB havde i 2010 og 2011 meget store underskud. Lønudviklingen havde været mere stigende i DSB end i den øvrige offentlige sektor. De fik på baggrund heraf stillet til opgave at effektivisere med 1 mia. kr. Det var i den forbindelse, at man introducerede begrebet et "Sundt DSB". Effektiviseringen skete bl.a. ved, at man skulle være 1000 færre medarbejdere, ligesom der skulle udvises løntilbageholdenhed over for de tilbageværende medarbejdere. Løntilbageholdenhed blev besluttet af ledelsen alene og blev ikke forhandlet med de faglige organisationer. Egentlig løn nedgang blev drøftet med Dansk Jernbaneforbund, men det



ønskede forbundet ikke. DSB skulle forhandle ny trafikkontrakt ved udgangen af 2014, og det var derfor meget vigtigt, at DSB fik styr på omkostningsudviklingen, herunder lønomkostninger.

Der er fortsat lønudvikling i DSB til trods for, at man i 2013 og 2014 besluttede ikke at tildele individuelle kvalifikationstillæg. Dette skyldes bl.a., at de automatiske lønstigninger på grund af anciennitet stadig udmøntes.

### **Parternes argumenter**

Klager har anført bl.a., at det følger af parternes aftale og det statslige aftalegrundlag samt vejledninger om nye lønsystemer, at en arbejdsgiver ikke helt kan undlade at udmønte ny løn, men gennem prioritering har ansvar for at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

I vejledninger om nye lønsystemer forudsættes det, at der er økonomisk råderum på den lokale arbejdsplads. Blandt eksempler på, hvordan det økonomiske råderum påvirkes, er ikke nævnt bevillingsmæssige forhold eller besparelser, ligesom formålet med nye lønsystemer ikke er at opnå besparelser i lønsummen. DSB's baggrund for at undlade at afsætte midler til lokal løndannelse har udtrykkelig været at opnå besparelser i lønsummen, hvilket er i strid med aftalerne om nye lønsystemer.

Medarbejderne i DSB har også i 2013 og 2014 opnået forbedrede kvalifikationer, og der er derfor en forpligtelse for DSB til at uddele individuelle kvalifikationstillæg til nogle, og DSB kan ikke afskære alle fra muligheden for at opnå kvalifikationslønttrin 3-5.

Dansk Jernbaneforbund har ikke accepteret, at udmåling af kvalifikationsløn blev fastfrosset, og DSB har ikke som arbejdsgiver en ensidig adgang til at undlade at udmønte kvalifikationsløn med henvisning til en økonomisk trang situation. Dansk Jernbaneforbund har gennem de såkaldte IFO-aftaler medvirket til en betydelig nedbringelse af personaleomkostningerne. Parterne har ikke i disse forhandlinger aftalt begrænsninger i de individuelle kvalifikationstillæg. Tværtimod har parterne forudsat, at der også i 2013 ville være en kvalifikationslønsramme, som senere blev fragået af DSB.

DSB har ikke på noget tidspunkt under forhandlingerne om aftalen om ny løn eller



lokalaftalerne nævnt, at der alene kunne udløses kvalifikationsløn, såfremt DSB vurderede, at der var midler til det inden for rammerne af det økonomiske råderum, eller at der kunne være år, hvor der ikke ville blive afsat midler hertil. Det fremgår heller ikke af aftalen om ny løn eller de lokale aftaler om kvalifikationstillæg, som tværtimod forpligter DSB til at indrette sin drift således, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

DSB's aflysning af obligatoriske kvalifikationssamtaler for medarbejdere, som allerede havde opnået kvalifikationsløstrin 2, og den efterfølgende udmelding om, at der kunne afholdes samtaler, men uden at disse kunne føre til, at der udmøntedes individuelle kvalifikationstillæg, udgør i sig selv et brud på parternes aftale om ny løn.

Indklagede har anført bl.a., at DSB ikke har brudt parternes aftaler om ny løn, idet DSB hverken efter aftalerne eller på andet grundlag er forpligtet til årligt at afsætte midler til kvalifikationsløn udover de lønstigninger, der i henhold til de mellem parterne indgåede lokale kvalifikationslønsaftaler automatisk udløses via anciennitet.

Det udgør ikke noget brud på aftalerne om ny løn, når DSB med henvisning til virksomhedens alvorlige økonomiske situation vurderede, at det ikke var forsvarligt at udmønte individuelle lønreguleringer i 2013 og 2014. DSB's udlægning af aftalerne om ny løn er i overensstemmelse med rammeaftalen om nye lønsystemer og det tilhørende vejledningsmateriale. Der påhviler herefter ikke arbejdsgiver nogen pligt til at afsætte midler til udmøntning af kvalifikationstillæg. Den lokale løndannelse er en foranderlig størrelse, der begrænses af institutionens økonomiske råderum, og det tilkommer ledelsen at prioritere og beslutte, hvor mange penge der kan bruges til løn inden for institutionens økonomiske rammer. Den omstændighed, at det ikke i sig selv er et formål med de nye lønsystemer generelt at opnå besparelser i lønsummen, er ikke ensbetydende med, at en dokumenteret alvorlig økonomisk situation ikke kan påvirke det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Det må kræve et sikkert grundlag, hvis parternes aftaler om ny løn skal fortolkes således, at indklagede herved skulle have fraveget de overordnede principper vedrørende nye lønsystemer med den konsekvens, at lønudviklingen herefter ikke længere kan styres. Dansk Jernbaneforbund har ikke påvist et sådant sikkert grundlag. Der må herved navnlig lægges vægt på aftalernes ordlyd og den omstændighed, at aftalerne intetsteds omtaler spørgsmålet om fastsættelse af den økonomiske ramme for tildeling af kvalifikationsløn.



DSB har i forbindelse med forhandlingerne om de lokale kvalifikationsløsaftaler fastholdt, at der alene kunne udløses kvalifikationsløn efter de aftalte parametre, såfremt DSB vurderede, at der var midler inden for rammerne af DSB's økonomiske råderum. Det fremgår da også af lokalaftalerne, at budgettet for kvalifikationstillæg fastsættes af ledelsen, ligesom det intetsteds står anført, hvor stor en procentdel af lønsummen der i givet fald skulle afsættes til kvalifikationsløn, hvilket i sig selv taler imod eksistensen af en sådan forpligtelse for DSB.

Det bestrides, at omstændighederne omkring afholdelse af kvalifikationslønsamtaler skulle udgøre et brud på aftalerne om ny løn, idet DSB, uanset eksistensen af en retlig forpligtelse hertil, har meddelt, at det fortsat ville være muligt at få afviklet kvalifikationssamtale ved henvendelse til nærmeste leder.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

DSB har i 2013 og 2014 ikke afsat midler til individuel lønregulering (kvalifikationsløn på niveau 3 og 4 samt 5 for stationsbetjente). Hovedspørgsmålet er, om dette er i strid med aftalerne om ny løn indgået mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund i 2007.

Aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ny løn indebærer, at medarbejderne ud over basisløn bl.a. kan opnå et kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en årlig samlet ledelsesmæssig vurdering af, i hvor høj grad medarbejderen lever op til de vurderingsparametre, der er fastlagt efter forhandling mellem Dansk Jernbaneforbund/områdegruppeformanden (fællestillidsrepræsentanten). Resultatet af vurderingen er grundlaget for fastsættelsen af kvalifikationstillæg. Vurderingsparametrene aftales for de enkelte grupper efter forudgående drøftelse lokalt, og tillægsstørrelsen fastlægges i årlige grundbeløb og opdeles i en række tillægsniveauer, som er nærmere angivet i aftalerne (niveau 1. oktober 1997). DSB og Dansk Jernbaneforbund har forud for 2013 indgået en række aftaler om bl.a. kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg. Hovedprincippet i disse aftaler er, at de to første kvalifikationsniveauer (1 og 2) opnås efter anciennitet (3 og 5 års anciennitet), mens de andre kvalifikationsniveauer (3 og 4 samt 5 for stationsbetjente) opnås efter en konkret vurdering af den enkelte medarbejders kvalifikationer ud fra de aftalte vurderingsparametre. Det er denne individuelle lønregulering, som DSB i 2013 og 2014 ikke har afsat midler til, således at medarbejderne – uanset at kvalifikationskriterierne måtte være opfyldt – ikke har mulighed for at opnå et individuelt kvalifikationstillæg (på niveau 3 og 4 samt 5 for stati-



onsbetjente).

Aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ny løn er indgået inden for rammerne af de nye lønsystemer i staten. I de nye lønsystemer er den lokale løndannelse ikke begrænset af en aftalt pulje, men af institutionens økonomi (det økonomiske råderum). Det er ledelsens ansvar at sikre midler til lønforhandlingerne på den enkelte arbejdsplads, og det er dermed også ledelsen, der prioriterer og beslutter, hvor mange penge der kan bruges til lokal løndannelse inden for institutionens økonomiske rammer. Ledelsen skal hverken forhandle eller aftale pulje til lokale tillæg med tillidsrepræsentanten. Der henvises bl.a. til Personalestyrelsens og CFU's pjece "Nye lønsystemer i praksis" fra maj 2007 og til Moderniseringsstyrelsens personaleadministrative vejledning.

Aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ny løn fastsætter ikke økonomiske rammer for tildeling af individuelle kvalifikationstillæg til medarbejderne. DSB har endvidere ikke indgået nogen aftale med Dansk Jernbaneforbund om økonomiske rammer for tildeling af individuelle kvalifikationstillæg i 2013 og 2014. Arbejdsretten finder det desuden ikke godtgjort, at de aftaler om tildeling af kvalifikationstillæg mv. eller den aftale om kriterier for tildeling af funktionstillæg (enhedsmedarbejdertillæg), som DSB og Dansk Jernbaneforbund har indgået før 2013, er baseret på en retligt bindende forudsætning om, at DSB i 2013 eller i 2014 skal afsætte (nærmere bestemte) midler til individuelle kvalifikationstillæg. Det er således overladt til DSB i overensstemmelse med det, som foran er anført om nye lønsystemer i staten, at fastlægge de økonomiske rammer for tildeling af individuelle kvalifikationstillæg i 2013 og 2014.

Aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ny løn må i lyset af det anførte om nye lønsystemer i staten efter Arbejdsrettens opfattelse forstås således, at DSB som udgangspunkt skal afsætte midler til den nævnte individuelle lønregulering. Ellers vil de regler om individuelle kvalifikationstillæg, der er fastsat i aftalerne om ny løn og udmøntet i aftalerne om vurderingsparametre mv., blive gjort illusorisk. DSB skal fastlægge den økonomiske ramme for tildeling af individuelle kvalifikationstillæg ud fra saglige kriterier, herunder med hensyntagen til DSB's økonomiske forhold, med henblik på loyalt at leve op til aftalerne om ny løn med dertil knyttede aftaler om vurderingsparametre mv.

DSB har ubestridt været i meget alvorlige økonomiske vanskeligheder. Således udgjorde



DSB's resultat før skat i 2010 et underskud på 551 mio. kr. DSB iværksatte derfor en omfattende effektivisering med henblik på at komme i mål med et "Sundt DSB". Dette indebar bl.a., at DSB i perioden fra 2012 til udgangen af 2014 skulle reducere sin samlede lønsum med mindst 650 mio. kr. DSB besluttede i den forbindelse, at der ikke skulle afsættes midler til individuel lønregulering af kvalifikationsløn i 2013 og 2014. De kvalifikationstillæg, der automatisk fulgte af anciennitet, skulle fortsætte uændret.

Arbejdsretten finder under de foreliggende særlige omstændigheder, at det ovennævnte udgangspunkt kan fraviges, således at DSB's beslutning om ikke at afsætte midler til individuel lønregulering i 2013 og 2014 ikke kan anses for at være i strid med aftalerne mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ny løn med tilknyttede aftaler om udmøntning heraf. Der er herved navnlig lagt vægt på, at beslutningen er af midlertidig karakter og begrundet i den ekstraordinært vanskelige økonomiske situation, DSB befandt sig i.

DSB meddelte i et nyhedsbrev af 23. maj 2013, at det var besluttet, at individuel lønregulering i nuværende stilling sættes i bero, og at dette konkret betød, at "der ikke vil blive afholdt flere kvalifikationssamtaler i 2013". DSB præciserede kort tid herefter i et nyhedsbrev af 28. maj 2013, at den manglende udmøntning af individuelle lønreguleringer i 2013 ikke indebar, at der ikke kan afholdes kvalifikationssamtaler, men at konditionerne herfor var ændret, idet "der ikke er penge at give af i år". Skulle man under normale omstændigheder til kvalifikationssamtale, var det fortsat muligt at få afviklet samtalen. Man skulle blot henvende sig til sin leder og aftale nærmere. Herefter finder Arbejdsretten, at DSB ikke har brudt sin forpligtelse efter aftalerne om ny løn som udmøntet i aftalerne om tildelingskriterier mv. til at vurdere, om medarbejderne opfylder kriterierne for tildeling af individuelle kvalifikationstillæg. Dette gælder, selv om DSB i 2013 og 2014 ikke havde afsat midler til individuel lønregulering.

Efter det anførte frifindes indklagede for klagers tre påstande.

### **Thi kendes for ret:**

Finansministeriet for Moderniseringsstyrelsen for DSB frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Dansk





Jernbaneforbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Oliver Talevski