

## **TILKENDEGIVELSE**

**meddelt tirsdag den 20. december 2012**

i faglig voldgiftssag, 2011.0145

Dansk El-Forbund

(advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

TEKNIQ

for

Eltel Networks A/S

(advokat Charlotte Ketelsen)

### **Tvisten**

Parterne i denne sag er uenige om, hvorvidt en af Eltel Networks A/S foretagen individuel lønnesættelse for 13 medarbejdere er i strid med de indgåede lokale lønftaler eller overenskomstens regler om lønforhandling.

### **Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Eltel Networks A/S skal trække de i september 2010 foretagne lønnesættelser af virksomhedens medarbejdere i Power Service afdelingen tilbage.
2. Eltel Networks skal at efterbetale de berørte medarbejdere løn fra det tidspunkt lønnesættelsen blev effektueret og frem med tillæg af renter fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.

Indklagede har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling**

Sagen blev behandlet mundtligt tirsdag den 20. december 2011 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede forbundssekretær Ole Tue Hansen og forbundssekretær Christian Stokholm, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør Thorkild Bang og konsulent Bent Lindgren.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Mogens Lauridsen, elektriker Bjarne Alling, elektriker Jens Lisdorf og divisionsdirektør Carlo Lazar.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Opmanden tilkendegav herefter sin opfattelse af sagen. Tilkendegivelsen blev taget til efterretning, og kendelse blev frafaldet.

## **Opmandens tilkendegivelse**

### *Retsgrundlaget*

Af elektrikeroverenskomsten 2010-2012 §§ 5 og 9 fremgår blandt andet:

#### **”§ 5 Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger**

...

#### **3.**

Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger kan opsiges fra begge sider med 2 måneders varsel til den 1. i en måned - medmindre anden aftale er truffet.

#### **4.**

I tilfælde af sådan opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde, eventuelt timandsmøde, jf. bestemmelserne i § 20.2.4.

#### **5.**

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale eller kutyme, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

...

## § 9.

### 1.

Mindstebetalingen d.v.s. den mindste betaling ved timelønsarbejde, er pr. 1. marts 2010 pr. time  
..... kr. 103,10

...

### 2.

Hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord efter priskuranterne eller efter aftale om blandet-akkord eller anden form for akkordaftale, betales et produktivitetsfremmende servicetillæg pr. time  
..... kr. 12,70

Mindste timeløn ved tidlønsarbejde udgør således:

Fra og med 1. marts 2010 pr. time ..... kr. 115,80

Servicetillægget vil være at modregne i et eventuelt personligt tillæg i henhold til denne §'s stk. 3 og 5. Servicetillægget kan ikke betales ved timelønstimer i forbindelse med akkordarbejde, af hvad art dette måtte være.

### 3.

Lønnen for dygtige og mere betroede elektrikere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dens repræsentant og elektrikerens uden indblanding fra organisationernes og deres medlemmers side. Ved lønfastsættelsen skal der tages hensyn til faglig dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende elektriker.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang årligt i hvert overenskomstår.

...

### 5.

Når betalingen ved timelønsarbejde overstiger det i denne §'s stk. 1 angivne mindsteløntal, er overskydende beløb at regne som et personligt tillæg i henhold til denne §'s stk. 3.

Forhøjelser af Mindstebetalingen pr. 1. marts 2010 og pr. 1. marts 2011 medfører ikke regulering af de personlige timelønninger ved timelønsarbejde ud over tilfælde, hvor en forhøjelse op til mindstebetalingsssats er nødvendig.

Forhøjelser af mindstebetalingen modregnes således i personlige tillæg.”

Af lokallønsaftale for 2008 fremgår blandt andet:

#### **”Individuel løn:**

Der er aftalt en samlet lønregulerings pulje på 4 % inkl. grundlønns regulering. De resterende ca. 1,5 - 1,7 % anvendes til individuelle lønreguleringer.

Uddannelsesudvalget får indsigt i at beløbet fordeles.

Deadline for de individuelle lønforhandlinger er 1 mdr. Dvs. forhandlingerne skal være færdig senest d. 30.07.2008.

...

**Uddannelsesudvalg:**

Der er nedsat et uddannelsesudvalg bestående af 2 medarbejderrepræsentanter og 2 ledelsesrepræsentanter.”

Af lønftale for 2009 fremgår blandt andet:

”1. Alle medarbejdere bliver pr. 1. april 2009 reguleret med 1,2 % af deres faste timeløn.

...

Ovenstående aftale træder i kraft per 1. april 2009 og gælder for alle Elektrikere, 3F'er og Smede (både timelønnede og månedslønnede) ansat under Division FS Øst på Hulgårdsvej og i Gadstrup.

Ovenstående er et tillæg til Lokallønsaftalen for 2008.”

*Sagen.*

Temaet i sagen er individuelle lønedsættelser for et antal medarbejdere, alle i samme afdeling hos indklagede. To af medarbejderne har tilegnet sig disse nødnedsættelser som opsigelser.

Følgende er oplyst om indklagedes virksomhed og baggrunden for lønedsættelserne:

Eltel Networks A/S blev etableret i Danmark 1. februar 2005. Det skete, da finske Eltel Networks A/S overtog Købehavns Energis entreprenørselskab KE partner A/S, som derefter skiftede navn til Eltel Networks A/S. Det daværende KE Partner varetog en lang række drifts- og vedligeholdelsesopgaver for Københavns Energi/Københavns Kommune, hvor Eltel Networks A/S via en outsourcing aftale med Københavns Energi overtog opgaverne med at levere ressourcer til at udføre anlægs- service- og vedligeholdelsesarbejde i Københavns Energis forsyningsnet, ligesom indløb og lagerføring af materialer var en del af aftalen med Københavns Energi. Fra KE Partner blev overtaget et betydeligt antal medarbejdere, der var tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår, udover overenskomstansatte medarbejdere. For så vidt angår tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår, havde Købehavns Kommune et ønske om, at disse blev beskæftiget

hos Eltel Networks A/S, da kommunen havde yderst begrænsede muligheder for at finde tilsvarende arbejde til disse.

Eltel Networks A/S division - Facility Services (Øst) er opbygget i 6 afdelinger. Det er i den afdeling, der er delt op i hhv. Power Service og Gadebelysning, at medarbejderne fra KE Partner beskæftiges. Power Service udfører anlæg, service og vedligehold af gadebelysningen, overvejende i København.

I forbindelse med den efterfølgende fusion mellem NESAs, DONG og Københavns Energi til DONG Energy, valgte DONG Energy at insource en stor del af det arbejde og indkøb samt lagerføring af materialer, der tidligere blev udført af Eltel Networks, hvorved en stor del af omsætningen og avancen herpå er forsvundet.

Power Services' primære kunde er stadig DONG Energy, hvor man fortsat leverer en del af førnævnte ydelser, men udviklingen i dette forhold har betydet, at virksomhedens forretningsmæssige arrangement med DONG Energy er gået fra en omsætning på kr. 180 mio. i 2008 til ca. kr. 13 mio. i 2010 til dato.

I forbindelse med DONG Energys insourcing af ovenstående ydelser, som Eltel Networks A/S har leveret, herunder havari og driftsopgaver i lavspændingsnettet, valgte Eltel Networks A/S at søge at fastholde en del af disse medarbejdere og deres kompetencer ved at udlåne dem til virksomhedens AMR-projekt, hvor man opsætter fjernaflæste målere hos bl.a. SEAS/NVE - et arbejde der ikke kræver nogle væsentlige kvalifikationer eller kompetencer. Dette valg blev truffet i håb om, at DONG Energy igen ville outsource de ovennævnte ydelser inden for en overskuelig fremtid.

Eltel Networks A/S har en rammeaftale med levering af arbejdsydelser m.v. med DONG Energy. Rammeaftalen udløber i foråret 2011, og selvom DONG Energy havde muligheden for at forlænge aftalen i yderligere et år - såfremt dette gav dem en prismæssig fordel - har DONG Energy valgt at opsige aftalen. Dette kombineret med det faktum, at afdelingen Power Service i indeværende år til og med september har oparbejdet et underskud på godt 2 mio. kroner, samt en skærpet konkurrencesituation har gjort det nødvendigt at se på omkostningsniveauet, herunder lønniveauet i afdelingen. Regnskab for Power Service 2010 .

Som en konsekvens af disse forhold har virksomheden set sig nødsaget til at vurdere hver enkelt medarbejder i forhold til Elektrikeroverenskomstens lønbestemmelse i § 9, stk. 3, som bygger på en

individuel lønfastsættelse, hvor der skal tages hensyn til faglig dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den enkelte elektriker.

Det er sket ved, at den enkelte medarbejders nærmeste leder har udført en objektiv vurdering af hver enkelt medarbejder. Dette har resulteret i varierende lønresultater, hvoraf nogle er lønudsættelser, som er blevet kommunikeret til medarbejderne ved individuelle samtaler og efterfølgende varslet som vilkårsændringer overfor den enkelte medarbejder med dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Mogens Lauridsen har været tillidsrepræsentant i Eltel Networks A/S siden overgangen fra KE Partner A/S. Hvert år i foråret forhandlede Mogens Lauridsen og de andre tillidsrepræsentanter en lokal lønftale med virksomhedens ledelse.

Når de lokale lønforhandlinger var afsluttet, var det muligt for de enkelte elektrikere at bede om en individuel lønforhandling.

I foråret 2010 prøvede Mogens Lauridsen at få opstartet lønforhandlinger, men virksomheden oplyste, at de ikke kunne tilbyde nogen lønstigninger. Dette blev drøftet på et samarbejdsudvalgsmøde den 23. marts 2011.

På samarbejdsudvalgsmødet den 18. juni 2011 oplyste direktionen, at alle lokalaftaler i FS Øst var opsagt fra ledelsens side. Baggrunden for opsigelsen er i referatet, beskrevet således:

”Sonny Nielsen fortalte, at hensigten med at opsigte lokalaftaler er, at man ønsker en større timebank, så der er timer at tage af i perioder med vejrlig, fx som denne vinter. Man vil derfor forsøge at finde en løsning sammen med medarbejderrepræsentanterne.”

Ultimo august 2010 blev medarbejderne i Eltel Networks A/S på afdelingsmøder i afdeling Power Service og afdelingen Gadebelysning orienteret om, at alles løn individuelt ville blive vurderet i forhold til arbejdsopgaver og kvalifikationer.

I perioden herefter blev medarbejderne i afdeling Gadebelysning indkaldt til individuelle samtaler, hvor de udfyldte et skema, der resulterede i en karaktergivning til medarbejderen. Alle medarbejderne blev fastholdt på deres nuværende løn, uanset deres karakter.

Den 13. september 2010 blev 12 medarbejdere i afdeling Power Service indkaldt til individuelle møder, hvor de fik forelagt et lønudspil. 2 yderligere medarbejdere blev indkaldt den 23. september 2010. Der var en enkelt medarbejder der ikke fik nedsat lønnen. De resterende fik lønned sættelser på mellem 3,45 og 28,67 kr. pr. Time. Af lønudspillene følger, at medarbejderne kan betragte sig som opsagt, såfremt de ikke accepterer løndiktatet inden for en kort frist.

Lønned sættelserne resulterede i, at alle medarbejderne protesterede, og der afholdtes lokalforhandlinger, som resulterede i uenighedsreferater for alle 13 medarbejdere. 2 af medarbejderne valgte at tilegne sig lønned sættelserne som en opsigelse. De øvrige medarbejdere endte med at underskrive løndiktaterne under protest.

-----

Ved sagens rettelige bedømmelse måtte udgangspunktet tages i det forhold, at Elektrikeroverenskomsten er en minimallønsoverenskomst. De medarbejdere, som sagen angik, havde i medfør af § 9, stk. 3, individuelt aftalte og forskellige lønninger.

Minimallønsprincippet kunne ikke antages at være til hinder for, at arbejdsgiveren reducerer lønningerne, når blot dette ikke sker til et niveau, under det, som overenskomsten forudsætter og reglerne om ændring af de individuelle ansættelsesvilkår overholdes. Nedsættelsen må ikke have karakter af et kollektivt kampskridt være udtryk for overholdelse af pligten til individuel vilkårsforhandling

Bestemmelsen i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 3 f, var ikke til hinder for, at arbejdsgiveren som led i ledelsesretten kunne foretage justeringer i op- og nedadgående retning i lønnen under iagttagelse af de for hver enkelt medarbejder gældende varslingsbestemmelser. Dette var heller ikke udelukket ved lokale aftaler eller kutymemæssige ordninger.

De lønreduktioner, som sagen angik, havde ikke karakter af en kollektiv nedsættelse af de personlige lønninger og var ikke udtryk for et kollektivt kampskridt i strid med fredspligten, idet de notorisk var begrundet i virksomhedens vanskelige ordre- og kundesituation og den heraf følgende svækkede økonomi.

Der stilles imidlertid ikke store krav til den individuelle forhandlingspligt og betingelserne herfor måtte antages at være opfyldt i sagen

Sagen måtte derfor afgøres i overensstemmelse med arbejdsrettens dom af 6. februar 1992 i sag nr. 91.346, således at indklagedes fremgangsmåde i forbindelse med lønreduktionerne måtte forstås som opsigelser med tilbud om genansættelse på ændrede vilkår.

Opmanden måtte herefter tage indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Jon Stokholm