

## OPMANDSKENDELSE

afsagt den 4. april 2013

i faglig voldgiftssag nr. FV 2012.0044:

Fag og Arbejde

(advokat Peter Nisbeth)

mod

Kommunernes Landsforening

for

Københavns Kommune

(advokat Morten Ulrich)

### **Tvisten**

Parternes uenighed drejer sig om den lønmæssige indplacering af 6 daginstitutionsledere i Københavns Kommune pr. 1. april 2009, nærmere bestemt om de har krav på at blive rykket op fra løntrin 50 til løntrin 51.

### **Påstande**

Klager, Fag og Arbejde, har nedlagt påstand om, at indklagede, Kommunernes Landsforening for Københavns Kommune, skal anerkende, at den centralt aftalte lønstigning på ét løntrin pr. 1. april 2009 for daginstitutionsledere også har virkning for 6 kommunale ledere i Københavns Kommune, der 31. marts 2009 var aflønnet på løntrin 50.

Kommunernes Landsforening for Københavns Kommune har påstået frifindelse.

### **Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet tirsdag den 12. marts 2013 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Sofia Gadsbøl og Asbjørn Andersen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Jesper Lykke Christensen og Anne Færgø Bork.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af Jakob Sølvhøj, Britt Petersen, Elin Hausle Ebbesen og Helle Petersen.

Efter bevisførelse og procedure voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af retten opnås flertal for en afgørelse, der derfor skal træffes af opmanden. De af parterne udpegede sidedommere tilsluttede sig, at afgørelsen træffes i form af en kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling, gengivelse af forklaringerne eller fuld gengivelse af parternes argumentation.

### **Sagen i hovedtræk**

Den foreliggende sag angår den lønmæssige indplacering af følgende 6 daginstitutionsledere i Københavns Kommune: Jeanette Larsson, Jens Normand, Anders Ulrik Jensen, Brita Fabricius, Steen Nielsen og Monika Zober. Jeanette Larsson er overenskomstansat, mens de øvrige er tjenestemænd.

De nævnte 6 ledere var alle den 31. marts 2009 aflønnet på løntrin 50, og spørgsmålet i sagen er, om de har krav på at blive aflønnet på løntrin 51 med virkning fra den 1. april 2009.

Ved overenskomsten i 2008 mellem FOA og KL blev der centralt aftalt en grundlønssstigning for daginstitutionsledere i Københavns Kommune på et løntrin med virkning fra 1. april 2009. I protokollatets pkt. 3. hedder det bl.a.:

*”3. PÆDAGOGISK PERSONALE I KOMMUNALE DAGINSTITUTIONER I KØBENHAVNS KOMMUNE.*

#### *3.1. LØN*

#### *3.2. LØN TIL LEDERE*

*Grundlønnen til ledere ændres med 1 løntrin med fuldt gennemslag fra løntrin 33+3.200 kr. til løntrin 34+3.200 kr., fra løntrin 38+3.200 kr. til løntrin 39+3.200 kr. og fra løntrin 43+3.200 kr. til løntrin 44+3.200 kr. (31.marts 2000-niveau).*

*Grundlønsforhøjelsen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. ...”.*

Det fremgik af beregningsmaterialet til overenskomstforhandlingerne, at der på daværende tidspunkt var 6 ledere i Københavns Kommunes pædagogiske daginstitutioner på løntrin 50.

I Københavns Kommune har man i en årrække haft forhåndsftaler om lønfastsættelse med de faglige organisationer. Københavns Kommunes forvaltning af institutionsområdet var tidligere opdelt i to forvaltninger: Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen (FAF) og Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen (UUF) med hver sin forhåndsftale. Ved en strukturændring i 2006 blev forvaltningerne samlet i Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF).

BUF og de faglige organisationer (Landsforeningen for Socialpædagoger (LFS) og BUPL) indgik i 2006 en forhåndsftale om lønfastsættelse af ledere ved kommunale og selvejende daginstitutioner, klubber samt KKFO'er gældende fra 2007. I aftalen er bl.a. anført:

*"Særligt vedr. løntrin o/trin 43:*

*Der indbygges et loft for udmøntning af trin til funktions- og kvalifikationsløn for ledere på løntrin 43 – undtagen ved udmøntning af funktionsløntrin i forhold til institutionens størrelse/point (§ 1, stk. 1). For ledere, der er lønindplaceret på løntrin 43 og derover, udmøntes funktions- og kvalifikationsløn i stedet som et kronetillæg på kr. 5.000 årligt pr. trin som overstiger løntrin 43."*

Aftalen afløste tidligere forhåndsftaler, der på Københavns Kommunes vegne var indgået af henholdsvis FAF og UUF. Der er fremlagt 3 forhåndsftaler indgået i tiden forud for, at FAF og UUF blev sammenlagt i BUF:

- Forhåndsftale af 7. januar 2003 mellem UUF og LFS/BUPL
- Forhåndsftale pr. 1. april 2002 mellem FAF og LFS/BUPL
- Forhåndsftale af 1. december 2003 mellem UUF og LFS/BUPL

Der er endvidere fremlagt individuelle aftaler om aflønning vedrørende de 6 ledere, som sagen angår. Det fremgår bl.a. heraf, at de alle den 31. marts 2009 havde en grundløn på løntrin 43, mens de i kraft af diverse funktions- og kvalifikationstillæg på i alt 7 trin aflønnedes på løntrin 50. Lønftalerne indeholder generelle bestemmelser om ændring, ophør, opsigelse mv. I disse bestemmelser er det bl.a. anført:

*"3. Opsigelse af aftaler om funktionsløn.*

*Denne aftale kan opsiges med pågældendes opsigelsesvarsel.*

*4. Lønreduktion i eventuelt kommende lønstigninger.*

*- lønændringen reduceres som følge af eventuelle fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale aftaler med samme begrundelse.*

*- lønændringen reduceres som følge af eventuelle fremtidige lønstigninger, der er en følge af decentrale aftaler med samme begrundelse.*

...

*6. Varighed af kvalifikationslønnen.*

*Kvalifikationsløn er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte."*

Lønftalerne for de enkelte ledere er i øvrigt nærmere omtalt nedenfor.

For de 6 ledere, denne sag omhandler, udmøntede København Kommune ikke lønforbedringen pr. 1. april 2009 som en stigning fra løntrin 50 til 51, men i stedet som et kronetillæg på 8.151 kr. årligt svarende til forskellen mellem løntrin 43 og løntrin 44.

Det er oplyst, at forskellen mellem aflønning på løntrin 50 og på løntrin 51 er 49.559 kr. årligt. Hertil kommer forskellen i pension for de tjenestemandsansatte ledere, alt efter om de pensioneres fra en stilling på løntrin 50 eller 51.

Oplysninger om de enkelte ledes løn- og ansættelsesforhold:

Særligt for så vidt angår **Jeanette Larsson** er fremlagt et ansættelsesbrev pr. 1. april 2005, hvor hun ansættes som KKFO-leder under UUF. Om aflønning er i ansættelsesbrevet anført:

*"Grundløn: Trin 42. Funktionsløn: 5 trin på grundlag af pointtal 327 + 1 trin for kompleksitet. Kvalifikationsløn: 1 trin for rekruttering og fastholdelse + 1 trin for erfaring. I alt trin 50."*

Ansættelsesbrevet er for kommunen underskrevet af Lisbeth Larsen, Administrationsområdet, personalekontoret under UUF.

Der er endvidere fremlagt en aftale fra november 2007 om aflønning af Jeanette Larsson gældende fra 1. januar 2007. I henhold til denne aftale er Jeanette Larsson fortsat aflønnet på løntrin 50 med en grundløn på trin 43, 5 løntrin på grundlag af institutionens størrelse, 1 trin for erfaring samt 1 trin for leder af KKFO.

Særligt for så vidt angår **Jens Normand** er fremlagt 4 individuelle aftaler om aflønning:

- Aftale af 9. november 2002 gældende fra 1. august 2002
- Aftale af 16. januar 2004 ligeledes gældende fra 1. august 2002
- Aftale fra oktober 2005 gældende fra 1. april 2005
- Aftale af 10. december 2008 gældende fra 1. januar 2007.

I aftalen af 9. november 2002 er Jens Normand indplaceret på løntrin 46, mens han ved aftalen af 16. januar 2004 løftes til løntrin 49 (løntrin 42 i grundløn, 2 trin for institutionens størrelse, 2 trin for erfaring, 1 trin for særlig erfaring samt 2 trin for særlig faglig kompetence).

Ved aftalen fra oktober 2005 forhøjes han til løntrin 50 som følge af en grundlønssstigning fra trin 42 til 43, mens de øvrige trin bevares.

Ved aftalen af 10. december 2008 forbliver han på løntrin 50. Løntrinnene er i denne aftale sammensat således: grundløn på trin 43, 1 trin for institutionens størrelse/point, 1 trin for "størrelse/point (personlig løn)", 2 trin for ledererfaring, 1 trin for "særlig erfaring (personlig løn)" samt 2 trin for "særlig faglig kompetence (personlig løn)". Aftalen er for kommunen underskrevet af Anne Brenøe.

Forud for indgåelsen af lønaftalen af 10. december 2008 havde Anne Brenøe (personalekonsulent i Københavns Kommune, BUF, Distrikt Østerbro) i et brev af 7. juni 2007 til Britt Petersen, LFS, anført følgende:

*"Jens Normand blev ansat som leder af Rosengården den 1. august 2002, hvor han gik fra en grundlønssindplacering på trin 32 til trin 42. Der er siden indgået lønaftaler pr. 1. august 2002 og igen den 1. oktober 2004. Kopi af aftalerne vedlægges."*

*Ved en fejl er der blevet påført overgangstillæg ved overflytningen på kr. 5.900 årligt niveau 31. marts 2000, som han ikke er berettiget til grundet ændret grundlønssindplacering."*

*Ligeledes er der ved en fejl påført trin ud over trin 42 (+trin for institutionens størrelse), som er max.rammen for trin jævnfør forhåndsaftalen 1. april 2002 fra FAF. Disse trin skulle have været ydet som tillæg med kr. 5.000 årligt. Der henvises til forhåndsafतालens § 22.*

*Idet der er tale om en væsentlig indtægtsnedgang er det distriktets indstilling, at den ændrede indplacering foretages med virkning fra 1. oktober 2007.*

*Forhåndsafतालens engangsbeløb udbetales dog sammen med lønnen for juli 2007.”*

For så vidt angår **Anders Ulrik Jensen** er der fremlagt aftale af 13. februar 2008 om aflønning gældende fra 1. januar 2008. Efter aftalen aflønnes han på trin 50 (grundløn på løntrin 43, 5 trin for institutionens størrelse samt 2 trin for mere end 6 års ledererfaring). Det er oplyst, at aftalen er foranlediget af, at Anders Ulrik Jensen overgår fra en lille institution til en større.

For så vidt angår **Brita Fabricius** er der fremlagt lønaftale gældende fra 1. januar 2007. Aftalen blev fremsendt af Københavns Kommune til Brita Fabricius ved brev af 16. januar 2008. Efter aftalen aflønnes hun på løntrin 50 (grundløn på trin 43, 5 trin for institutionens størrelse, 1 trin for erfaring, samt 1 trin for erfaring).

Særligt for så vidt angår **Steen Nielsen** er der fremlagt 2 lønaftaler fra før 1. april 2009 og 1 aftale indgået den 13. november 2009.

Efter lønaftale af 22. marts 2004 gældende fra 1. april 2004 aflønnes Steen Nielsen på løntrin 49 (grundløn på trin 42, 5 løntrin for ”størrelse og opgaver” samt 2 trin for erfaring). Ved aftale gældende fra 1. januar 2007 forhøjes han til løntrin 50 som følge af en grundlønssstigning fra trin 42 til trin 43, mens de øvrige løntrin bevares.

Den 13. november 2009 er indgået en ny lønaftale. Aftalen gælder fra 2. april 2009, og ”niveau for beregning” er 1. oktober 2009. Efter denne aftale aflønnes Steen Nielsen med en grundløn på trin 48, 1 løntrin for institutionsstørrelse og 1 løntrin for erfaring, i alt løntrin 50, mens funktions- og kvalifikationsløn er udmøntet i tillæg på to gange 20.000 kr. årligt og ikke i løntrin. Aftalen er underskrevet af Britt Petersen fra LFS og af Pia Jordan fra Københavns Kommune.

Endelig er der særligt for så vidt angår **Monika Zober** fremlagt lønaftale af 29. august 2005 gældende fra 1. april 2004. Efter aftalen aflønnes hun på løntrin 50, hvoraf de 43 løntrin er grundløn, 5 trin er for institutions størrelse og 2 trin for mere end 6 års erfaring som leder.

### **Parternes argumentation**

Klager har navnlig gjort gældende, at de 6 ledere har krav på at få den centralt aftalte lønstigning på et løntrin. Ved overenskomstforhandlingerne var KL klar over, at der var 6 institutionsledere i Københavns Kommune, der var på løntrin 50. Der blev ikke taget forbehold, tværtimod blev det udtrykkeligt aftalt, at grundlønssstigningen på et løntrin skulle være med fuldt gennemslag, og at alle lokalt aftalte trin som udgangspunkt bevares. Der er ikke hjemmel i forhåndsafतालen til at reducere for en centralt aftalt grundlønssstigning. De 6 ledere var forud for 1. april 2009 indplaceret på løntrin 50. Det bestrides, at denne indplacering skulle være en fejl, som kan rettes ved modregning af den generelle lønstigning. Indplaceringen er ud-

tryk for et bevidst og forhandlet valg, som løbende er bekræftet i forbindelse med fornyelsen af de enkelte lederes aftale om aflønning. Kommunen har ved flere lejligheder haft anledning til at korrigerer, hvis man mente, der var tale om en fejlindplacering, men kommunen har afstået fra at forfølge spørgsmålet. Kommunen har anerkendt grundlønssstigningen fuldt ud for de ledere, der før 1. april 2009 var aflønnet mellem løntrin 43 og 49. De har alle fået reguleret deres løn op med et løntrin. Derfor skal de 6 ledere på løntrin 50 også have hævet deres lønindplacering til løntrin 51 pr. 1. april 2009.

Indklagede har overordnet navnlig gjort gældende, at den indplacering på løntrin 50, som de 6 ledere havde opnået forud for 1. april 2009, var sket i strid med løntrinsloftet i forhåndsftalerne, og at den derfor ikke er bindende for kommunen. Forhåndsftalerne hjemler en reduktion – eller en adgang til ændring af lønnens sammensætning – i overensstemmelse med modregningsbestemmelsen i overenskomsten pr. 1. april 2008 ("Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer") derved, at det lokalt aftalte loft kan kræves respekteret. Dette indebærer, at Københavns Kommune kan konvertere tildelte løntrin til kronetillæg, hvis dette er nødvendigt for at respektere det gyldigt aftalte loft eller for at undgå yderligere overskridelse heraf. I øvrigt kræver korrektion af en forkert lønindplacering ikke særskilt hjemmel. Hjemlen ligger i, at man kan rette fejl med virkning for fremtiden. Da ingen af de 6 ledere er gået ned i løn, men tværtimod er steget i løn pr. 1. april 2009, har korrektionen ikke skullet varsles. I forhold til aflønningen af de enkelte ledere pr. 1. april 2009 har indklagede gjort gældende, at Københavns Kommune retmæssigt har fastholdt dem på trin 50 og således konverteret tidligere ydede trin ud over loftet i forbindelse med indplaceringen pr. 1. april 2009.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Med den nedlagte påstand ønsker klager at få anerkendt, at de af sagen omfattede 6 ledere, som forud for 1. april 2009 alle var aflønnet på løntrin 50 (grundløn på løntrin 43 og diverse tillæg udmøntet som yderligere 7 løntrin), har krav på at stige til løntrin 51 pr. 1. april 2009.

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 blev grundlønnen for ledere i de kommunale daginstitutioner i Københavns Kommune pr. 1. april 2009 forhøjet med 1 løntrin med fuldt gennemslag. Grundlønnen for ledere på løntrin 43 blev forhøjet til løntrin 44, og det var aftalt, at alle lokalt aftalte trin/tillæg ud over grundlønnen bevares, "medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer".

Den på dette tidspunkt gældende forhåndsftale mellem Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune, Landsforeningen for Socialpædagoger (LFS) og BUPL København om lønfastsættelse af ledere ved kommunale og selvejende institutioner mv. indeholdt en bestemmelse om et "løntrinsloft". Efter denne bestemmelse udmøntes funktionsløn (undtagen funktionsløn i forhold til institutionens størrelse) og kvalifikationsløn for ledere indplaceret på løntrin 43 og derover ikke som løntrin, men i stedet som et kronetillæg på 5.000 kr. årligt (31.3.2000-niveau) pr. trin, som overstiger løntrin 43. Bestemmelsen indeholder et loft for, i hvilket omfang funktions- og kvalifikationsløn kan udmøntes som løntrin. Den angår derimod ikke udmøntning af en grundlønssstigning, og den giver ikke hjemmel til at konvertere allerede tildelte løntrin til kronetillæg som følge af en centralt aftalt stigning i grundlønnen.

På den baggrund kan forbeholdet om "lokalt [] aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer" ikke give Københavns Kommune hjemmel til at nægte de 6 ledere en lønstigning, der indebærer aflønning på løntrin 51.

Indklagede har da også under sagen anført en anden begrundelse for ikke at rykke de 6 ledere op på løntrin 51. Indklagede har således gjort gældende, at de 6 ledere forud for 1. april 2009 ikke med rette var indplaceret på løntrin 50, og at der ved udmøntning af lønstigningen pr. 1. april 2009 blev korrigeret for den for høje indplacering ved i stedet for et løntrin at tildele dem et kronetillæg på 8.151 kr. årligt svarende til forskellen mellem løntrin 43 og 44. Det er dermed ikke det ved overenskomsten tildelte løntrin, der anfægtes, men tidligere tildelt løntrin.

Med denne begrundelse angår sagen, om Københavns Kommune – for så vidt helt uafhængigt af den overenskomstmæssigt aftalte lønstigning pr. 1. april 2009 – har været berettiget til at ændre de 6 leders hidtidige lønmæssige indplacering uden at gå frem efter reglerne om opsigelse/ændring af gyldige aftaler.

Som nævnt er det indklagedes hovedsynspunkt, at den indplacering, der er sket ved lønaftalerne indgået forud for 1. april 2009, ikke er bindende for Københavns Kommune, idet den er sket i strid med løntrinsloftet i forhåndsaftalerne, og at den derfor kan korrigeres.

Voldgiftsretten skal hertil bemærke, at lønaftalerne på arbejdsgiverside er forhandlet, indgået og fornyet af de personer, der har kompetence til at indgå sådanne aftaler på kommunens vegne. Det forhold, at et løntrin måtte være tildelt i strid med de begrænsninger for udmøntning af funktions- og kvalifikationsløn i løntrin, der var gældende efter forhåndsaf-talen på tildelingstidspunktet, kan ikke i sig selv føre til, at lønaftalerne ikke i det hele skulle være bindende for kommunen. Det bemærkes herved, at forhåndsaf-talerne er indgået mellem kommunen og LFS/BUPL, at de samme parter derfor som udgangspunkt også kan beslutte at fravige dem, når der er enighed om det, og at den person, der på kommunens vegne har kompetence til at forhandle lønvilkår i lønaftalerne, må fremstå som den, der på egen hånd eller efter forelæggelse højere op i den kommunale forvaltning kan forpligte kommunen på de lønvilkår, der aftales individuelt med den enkelte leder og dennes faglige organisation, også for det tilfælde, at tildeling af løntrin måtte indebære en fravigelse af forhåndsaf-talen. En sådan tildeling af løntrin vil efter almindelige fuldmagtssynspunkter som udgangspunkt være bindende for kommunen, også selv om den, der forhandler lønaftalen på kommunens vegne, måtte have tilsidesat en intern pligt til forelæggelse, inden lønaftalen indgås.

Hertil kommer, at de løntrin, der nu anfægtes, oprindeligt er tildelt for flere år siden, og de er siden blevet opretholdt og videreført i nye lønaftaler. Endvidere er indplaceringen på løntrin 50 blevet opretholdt, også efter at kommunen er blevet opmærksom på problemet. Ved lønaftalen af 10. december 2008 forblev Jens Normand således på løntrin 50, selv om kommunen ved brev af 7. juni 2007 havde givet udtryk for, at en sådan indplacering var en fejl.

På den anførte baggrund finder voldgiftsretten, at Københavns Kommune ikke i forbindelse med udmøntningen af den centralt aftalte lønstigning pr. 1. april 2009 har været berettiget til at ændre ved de 6 leders hidtidige lønmæssige indplacering.

Voldgiftsretten tager herefter klagers påstand til følge for så vidt angår Jeanette Larsson, Jens Normand, Anders Ulrik Jensen, Brita Fabricius og Monika Zober.

For så vidt angår Steen Nielsen bemærkes, at der for ham er indgået en ny lønaftale den 13. november 2009 gældende fra den 2. april 2009. Efter aftalen skal han fortsat være indplaceret på løntrin 50. Klager har ikke gjort gældende, at denne nye lønaftale skulle være ugyldig. Det må derfor lægges til grund, at aftalen er bindende. Voldgiftsretten frifinder derfor indklagede for klagers påstand for så vidt angår Steen Nielsen.

**Thi bestemmes:**

Kommunernes Landsforening for Københavns Kommune skal anerkende, at den centralt aftalte lønstigning på ét løntrin pr. 1. april 2009 for daginstitutionsledere også har virkning for Jeanette Larsson, Jens Norman, Anders Ulrik Jensen, Brita Fabricius og Monika Zober, der 31. marts 2009 var aflønnet på løntrin 50.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale opmandens honorar med halvdelen hver.

København, den 4. april 2013.

Poul Dahl Jensen