

PROTOKOLLAT
med
tilkendegivelse
i
faglig voldgift (2013.0047)

CO-industri
for
3F-Industrigruppen
Dansk Metal
og
Dansk El-Forbund

mod

DI Overenskomst I v/DI
for
Beauvais Foods A/S

Tvisten

Tvisten angår spørgsmålet, om det er berettiget at opretholde den på Beauvais Foods A/S gældende obligatoriske sundhedsforsikring.

Påstande

Klager, CO-industri for 3F-Industrigruppen, Dansk Metal og Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at DI Overenskomst I for Beauvais Foods A/S skal anerkende, at det er uberettiget at opretholde den på virksomheden gældende obligatoriske sundhedsforsikring for de på virksomheden ansatte medarbejdere

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen forhandlede den 26. august 2013.

Voldgiftsretten bestod af faglig sekretær Jørn Larsen og forhandlingssekretær Bjarne Mortensen, begge udpeget af klager, personalejuridisk chef Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Jesper Kragh-Stetting.

Som procedør for indklagede mødte advokat Lars Bruhn.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af HRdirektør Elisabeth Voss og tidligere tillidsrepræsentant Naja Eriksen.

Efter procedure og bevisførelse voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden.

Opmandens afgørelse

Sagens baggrund mv.

I forbindelse med lokale lønforhandlinger på virksomheden Beauvais Foods A/S i 2008 blev der i referatet af lønforhandlingerne anført følgende:

”Sundhedsforsikring:

PFA Sundhedsforsikring træder i kraft for alle fastansatte medarbejdere i Beauvais pr 1/7-2008.

Nærmere forhold omkring betingelser for sundhedsforsikringen bliver informeret på møder senere på året.”

Parterne er enige om, at sundhedsforsikringen er indført ved en ensidig ledelsesbeslutning, og at der ikke fra medarbejdernes side var protester mod indførelsen.

Indklagede har oplyst, at ordningen var gratis for medarbejderne. Da ledelsen i 2008 havde besluttet at indføre ordningen, fandt man det naturligt at orientere herom i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Indklagede har endvidere oplyst, at den årlige præmie til sundhedsforsikringen for 2013 udgør 1.445,70 kr. pr. medarbejder, og at virksomheden ikke i anledning af etableringen af sundhedsforsikringen har opnået rabatter eller lignende på virksomhedens andre forsikringer. Virksomheden har ikke foretaget måling af udviklingen i sygefraværet i tilknytning til etableringen af sundhedsforsikringen.

Om beskatningen af sundhedsforsikringer

Ved ordningens indførelse i 2008 var der efter ligningslovens § 30 skattefrihed for medarbejderne for den omhandlede type af arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring.

Ved ændring af ligningslovens § 30 med ikrafttræden den 1. januar 2012 blev arbejdsgiverens betaling af præmien på sundhedsforsikringen skattepligtig indkomst for medarbejderen.

Sagens fagretlige behandling

Sagen har været behandlet ved lokal forhandling den 24. maj 2012, hvor 3F rejste krav om, at den enkelte medarbejder skulle kunne fravælge forsikringen, da den beskattes, og der ikke fra virksomhedens side kompenseres herfor.

Der har endvidere været afholdt mæglingsmøde den 18. juni 2012, hvor enighed ikke kunne opnås.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for påstanden navnlig anført, at den i sagen omhandlede sundhedsforsikring er indført ved en ensidig ledelsesbeslutning. Betalingen af præmien på forsikringen udgør et løntillæg, og virkningen af de ændrede regler om beskatning fra den 1. januar 2012 er, at medarbejderne pålægges en lønnedgang. Denne lønnedgang er ikke varslet over for de ansatte.

Ansættelseskontrakten er en gensidigt bebyrdende aftale. Medarbejderen har pligt til at levere sin egen ydelse, men ikke pligt til at modtage modydelsen. Medarbejderen skal have adgang til at give afkald på sundhedsforsikringen, men dette er ikke muligt, idet ledelsen har fastholdt

sundhedsforsikringen som et ufravigeligt vilkår for ansættelsen. Denne ledelsesbeslutning kan ikke anses for hjemlet inden for ledelsesretten, således om denne almindeligt forstås.

Konsekvensen af, at ordningen er uhjemlet, er, at den ikke kan opretholdes.

Såfremt ledelsens beslutning anses for omfattet af ledelsesretten, bestrides det, at der foreligger saglige grunde for beslutningen. Det er virksomhedens bevisbyrde, at driftsmæssige grunde taler for at opretholde ordningen imod lønmodtagernes interesser, og denne bevisbyrde har virksomheden ikke løftet. Virksomheden har således hverken godtgjort, at forsikringen har medført fald i sygefraværet eller haft betydning for rekruttering af medarbejdere. Der gælder ved siden af Hovedaftalen efter almindelige grundsætninger et krav om, at arbejdsgiveren skal handle sagligt ved udøvelsen af sine ledelsesbeføjelser.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden navnlig anført, at præmien for sundhedsforsikringen ikke udgør et løntillæg. Sundhedsforsikringen er dels et personalegode, dels en driftsmæssig forsikring af virksomhedens arbejdskraft. Industriens Overenskomst opstiller ikke begrænsninger for virksomhedens ret til at indføre, opretholde eller afskaffe personalegoder, herunder en sundhedsforsikring. De skattemæssige konsekvenser for medarbejderne i anledning af arbejdsforholdet er virksomheden uvedkommende, da lønaftaler efter overenskomsten indgås som løn før skattetræk, ikke som nettolønsaftaler. Beskatning er ikke et vilkår, som virksomheden har indflydelse på, og ændringer som følge af beskatning skal ikke varsles.

Det bestrides, at det skulle være i strid med ledelsesretten at betale for en forsikring til fordel for medarbejderne, uanset om dette kan have eller få skattemæssige konsekvenser.

Sundhedsforsikringer er særdeles udbredte og efterspurgte blandt medarbejdere og må anses som et naturligt led i en personalepolitik. Den etablerede ordning er lovlig og korrekt administreret. I øvrigt henhører fortolkning af Hovedaftalens § 4 om ledelsesretten under Arbejdsretten.

Opmandens begrundelse og resultat

Sundhedsforsikringen for de ansatte i Beauvais Foods A/S blev indført i 2008 ved en ensidig ledelsesbeslutning. Sundhedsforsikringen må anses som et personalegode, der kan indebære fordele for såvel medarbejderne som virksomheden, og der blev ikke protesteret mod ordningen fra medarbejdernes side ved indførslen. Der blev endvidere ikke fra

medarbejdernes side rejst indvendinger mod ordningen i de følgende år. Medarbejderne og virksomheden findes på denne baggrund at have indrettet sig på, at der for virksomheden var en sundhedsforsikring omfattende samtlige medarbejdere.

Med virkning fra den 1. januar 2012 blev beskatningen af sundhedsforsikringer ændret, således at medarbejderne fremover er skattepligtige af præmiebetalingen, hvilket for indkomståret 2013 medfører beskatning af et årligt beløb på 1445,70 kr. for den enkelte medarbejder. Virksomheden var uden indflydelse på denne ændring af de skattemæssige vilkår.

Som udgangspunkt kan ændringer i beskatningen af løn, personalegoder mv. ikke give ret til ændringer i de eksisterende lønvilkår mv. På denne baggrund og idet en proportionalitetsvurdering af de ændrede vilkår ikke kan føre til et andet resultat, finder opmanden, at Beauvais Food AS har været berettiget til at opretholde den på virksomheden hidtil gældende obligatoriske sundhedsforsikring for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Opmanden tager herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres ved denne tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

Opmanden bestemte, at hver part bærer egne omkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 17. september 2013.

Jytte Scharling