

Protokollat med tilkendegivelse

i

faglig voldgift

(FV2014.0083)

3F - Fagligt Fælles Forbund

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

DMA – Danske Mediers Arbejdsgiverforening

for

Nordjyske Distribution A/S

(advokat Pia Rude Truelsen)

Sagen drejer sig især om den nærmere forståelse af § 3, stk. 2, 4. afsnit i parternes provinsoverenskomst for bude, hvorefter væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/løn kan ske med 14 dages varsel, herunder hvorvidt eller i hvilket omfang tillæg til mindstelønnen kan bortvarsles i medfør af bestemmelsen.

Påstande

Klager 3F har nedlagt endelig påstand om, at indklagede DMA for Nordjyske Distribution A/S skal anerkende, at det følger af § 3, stk. 2, 5. afsnit og protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100, at et beløb, der overstiger den minimumsbetaling, som anvendelsen af princippet om arbejdstakt 100 fører til, i alle tilfælde udgør et personligt tillæg for det pågældende bud, og at et sådant personligt tillæg ikke kan bortvarsles med hjemmel i overenskomstens § 3, stk. 2, 4. afsnit.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Voldgiftssagen er mundtligt behandlet i Pressens Hus, København, den 28. november 2014 med Tina Petersen, John Bondebjerg, Katja Holbech Mårtesen og Claus Borly som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede fhv. retspræsident Niels Waage, som formand og opmand.

Der blev givet forklaringer af Ole Nors Nielsen, 3F Aalborg, distributions- og projektchef Mette Kjøl Pedersen, Nordjyske Distribution A/S, distributions- og logistikchef Erling Jørgensen, Nordjyske Distribution A/S, fhv. bud Dan Mikkelsen og adm. direktør Thomas Rønnow, DMA.

Efter bevisførelse, procedure og de partsudpegede medlemmers votering tilkendegav opmanden med en nærmere begrundelse, at indklagede ved en opmandskendelse ville blive frifundet for klagers påstand. De partsudpegede medlemmer afsluttede herefter sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med denne tilkendegivelse og aftalte, at tilkendegivelsen i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse.

Overenskomstgrundlaget

Budoverenskomst for provinsen mellem DMA og 3F 2014-2017 indeholder bl. a. følgende bestemmelser, der også fandtes i den tidligere udgave af overenskomsten:

”§ 3. Løn

Stk. 1. Beregningssystemer

Budene aflønnes i henhold til de for den enkelte virksomhed gældende beregningssystemer.

Stk. 2. Mindstebetaling

Budene sikres en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 98,80 alle dage (Pr. 1. marts 2015 kr. 100,45 og pr. 1. marts 2016 kr. 102,25).

For arbejde, der af arbejdsgiveren er fastsat til at starte i tidsrummet kl. 23.00 – 06.00, skal der ud over mindstebetalingen sikres et gennemsnitligt genetillæg pr. time på kr. 21,07 (pr. 1. marts 2015 kr. 21,41 og pr. 1. marts 2016 kr. 21,77). For abonnementsomdeling af morgenaviser, der fortsætter ud over kl. 06.00, forudsættes dette tillæg dog betalt til afslutning af natomdelingen.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode ud fra minutberegning, stykberegning eller anden beregningsform.

Der er enighed om, at væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/løn kan ske med 14 dages varsel.

Det er en forudsætning, at virksomhederne yder tillæg til mindstebetalingen, fastsat ovenfor, til bude, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

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

I alle forhøjelser af den gennemsnitlige mindstebetaling modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet det enkelte bud udover de hidtil gældende mindstelønssatser. Der skal således ikke ske regulering af det enkelte buds løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindsteløn.

Stk. 3. Indsigt i lønberegningen

Ved sin ansættelse skal det enkelte bud skriftligt have oplyst, hvorledes den enkelte tur er beregnet. Det samme gælder, hvis budet senere, f.eks. i forbindelse med nye ture, fremsætter ønske herom. Det lægges til grund, at omdelingen gennemføres på cykel, medmindre andet er angivet i f.eks. ansættelsesbeviset.

Stk. 4. Anfægtelse

Såfremt en medarbejder finder, at den samlede løn ikke er i overensstemmelse med mindstebetalingen i stk. 2, rejses spørgsmålet over for arbejdsgiveren.

Finder medarbejderen ikke, at tvivlen herved er afklaret, udfylder og afleverer medarbejderen den i denne aftale optrykte anmodning om, at virksomheden inden for en måned dokumenterer, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt i forhold til medarbejderne.

Er medarbejderen herefter fortsat uenig i, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt, kan den lokale 3F-afdeling indtræde i sagen. Den lokale 3F-afdeling kan herunder evt. overvære en prøveomdeling af de pågældende distrikter.

Finder den lokale afdeling ikke, at tvivlen herved er afklaret, skal eventuel videre behandling af spørgsmålet ske ved et mæglingsskifte i henhold til § 13, Regler for behandling af faglig strid.

Protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100

”Parterne har under forhandlingerne drøftet arbejdsgivers forpligtelse til at yde tillæg til mindstebetalingen, overenskomstens § 3, stk. 2.

Parterne er enige om, at tillæg til mindstebetalingen kan optræde i varierende form og størrelse. Parterne er således enige om, at budenes væsentligste kvalifikation er tempoet, der kan være højere end forudsat af arbejdsgiveren ved hans fastsættelse af tidsforbruget. Desuden er parterne enige om, at arbejdsgivers fastsættelse af en margin i form af f.eks. tid endvidere er at betragte som et tillæg til mindstebetalingen. Herudover kan tillæg til mindstebetalingen placeres i forhold til den enkelte rute og/eller karakteren af funktionen. Derudover kan tillæg tilknyttes den enkelte omdeler personligt.

Parterne er endvidere enige om, at det ved fastsættelsen af tidsforbruget lægges til grund, at der arbejdes i anerkendt normal arbejdstakt (arbejdstakt 100), som den kendes fra Budoverenskomsten for hovedstadsområdet, og er specificeret som det tempo, den rytme, der kendetegner en person, der uden pause går hen ad en lige vej uden hæmmende bagage med en hastighed svarende til 5,76 km. pr. time. Der er enighed om, at der skal betales for alt arbejde omdeleren udfører, fx pakning af aviser, rapportering af nøgleproblemer og andet lignende arbejde.”

Opmandskendelsen af 16. december 2010

Der er under sagen fremlagt en kendelse i faglig voldgift af 16. december 2010 vedr. bl. a. modregningsbestemmelsen i § 4, stk. 4, 7. og 8. afsnit, i parternes budoverenskomst for hovedstadsområdet, der er sålydende:

”I alle forhøjelser af mindstebetalingen modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder udover den hidtil gældende mindstebetalingsats.

Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid gældende mindstebetaling”.

Denne bestemmelse svarer således nøje til modregningsbestemmelsen i § 3, stk. 2, 7. afsnit i budoverenskomsten for provinsen.

Det fremgår af kendelsen, at klager i sagen (Lager, Post og Servicearbejdernes forbund) havde nedlagt følgende påstande:

”1 Indklagede skal anerkende, at den enkelte ansatte skal oplyses konkret på lønsedlen og ansættelsesbeviset, såfremt der gives et tillæg til mindstebetalingen.

2 Indklagede skal anerkende, at ingen af de ansatte er oplyst om, at der er givet et personligt tillæg.

3 Indklagede skal anerkende, at stigningen i mindstebetalingen alene kan modregnes, såfremt der er oplyst et personligt tillæg over for den enkelte ansatte.”

Indklagede, DMA havde påstået frifindelse.

Opmandens resultat og begrundelse er sålydende:

”Overenskomstens § 4, stk. 4, giver ikke belæg for at antage, at et tillæg til mindstelønnen nødvendigvis skal gives i form af et pengebeløb. Tillægget kan for så vidt lige så godt gives i form af gunstige tidsfastsættelser.

Der er tale om et overenskomstområde, hvor der - som det efter det oplyste lægges til grund - i udstrakt grad sker akkordering af omdelingsbetalingen, og hvor akkorderingen som i denne sag sker på en måde, hvor det ikke umiddelbart er muligt at se, hvad aflønningen er med en arbejdstakt på 100.

Allerede som følge heraf kan klagers påstand 1 og dermed heller ikke påstand 3 tages til følge. Indklagede vil derfor skulle frifindes for påstand 1 og 3.

Påstand 2 er for så vidt ubestridt og kan tages til følge, uden at der herved tages stilling til konsekvenserne for indklagede i den anledning.

På den givne foranledning bemærkes, at det af det anførte følger, at virksomheden vil kunne modregne overenskomststigninger i den situation, hvor det kan lægges til grund, at tidsfaktoren er så gunstigt fastsat for omdelerne, at lønnen dermed overstiger mindstelønnen. Det må imidlertid påhvile den virksomhed, der vil foretage en sådan modregning, at godtgøre, at afregningen er så gunstig for omdelerne, at der i alle tilfælde er plads for en sådan modregning. Og hvis dette bestrides af omdelerne, påhviler det virksomheden at foretage en opmåling og varsling, alt efter den procedure, som nærmere er beskrevet i...”

Baggrunden for sagen:

Ved brev af 19. februar til klagers medlem Dan Mikkelsen varslede indklagede ændringer af den lønmodel, der hidtil havde været anvendt ved beregningen af medlemmets løn. Brevet indeholder bl. a. følgende:

”Vedr. Ændring af lønforhold

I forbindelse med en omlægning af reklamedistributionen, har vi valgt at indføre et nyt IT-system samt en ny lønmodel på reklame- og ugeavisomdelingen. Den lønmodel vi har valgt, bliver benyttet af vores distributionskollegaer over hele landet, og derfor ved vi, at den fungerer efter hensigten. De grundlæggende principper er væsentlig anderledes. I dag beregner vi lønnen efter antal reklamer og aviser, mens vi i den nye model beregner efter vægt, afstand og husstandstyper. Den nye fremgangsmåde giver en langt mere retfærdig løn, da den tager højde for den egentlige arbejdsbyrde samtidig med, at vi kan fastlægge det faktiske tidsforbrug.

...

Ændringen træder i kraft med 14 dages varsel til opstart lørdag den 6. april 2013. Hvis du ikke ønsker at fortsætte under de nye betingelser, skal du opsiges din rute senest mandag den 25. marts, så du ikke omdeler fra den 6. april...”

Der er mellem parterne enighed om, at den varslede ændring ikke indebar nogen ændring af den rute, som medlemmet hidtil havde varetaget.

Klager har gjort gældende bl. a., at medlemmet indtil den varslede ændring trådte i kraft var aflønnet med en gennemsnitlig stykpris pr. omdelt enhed på kr. 0,08 (beregnet efter marts 2013-lønnen). Klager har beregnet den gennemsnitlige stykpris til kr. 0,05 (beregnet ud fra juni 2013-lønnen) efter gennemførelsen af den varslede ændring af lønmodellen.

Klager har lagt til grund, at medlemmets arbejde efter ændringen af lønmodellen i overensstemmelse med overenskomsten af indklagede er opmålt i arbejdstakt 100, og at den overskydende tid, som den hidtil anvendte lønmodel indebar (svarende til 0,03 kr. pr. omdelt enhed) derfor udgør et personligt tillæg, jf. overenskomstens § 3, stk. 2, 5. afsnit. Det er klagers opfattelse, at dette tillæg ikke kan bortvarsles i medfør af § 3, stk. 2, 4. afsnit. Det er således klagers opfattelse, at indklagede gennem den varslede ændring af lønmodellen uretmæssigt har frataget medlemmet et personligt tillæg svarende til kr. 0,03 pr. omdelt enhed.

Sagen omfattede oprindeligt også lønberegningen for klagers medlem Dorin Safta, men denne del af sagen blev hævet af klager ved indledningen af den mundtlige forhandling den 28. november 2014.

Opmandens begrundelse

Det lægges efter de afgivne forklaringer og det i øvrigt foreliggende materiale til grund, at det har været hensigten med bestemmelsen i overenskomstens § 3, stk. 2, 4. afsnit, der kom ind i overenskomsten i 2010, at en arbejdsgiver hurtigt skal kunne ændre på tidstildelingen og dermed lønnen i forbindelse med ændringer på en rute med hensyn til f. eks. afstand fra vej til de enkelte adressater eller med hensyn til arten af materiale, der distribueres. Dette kan ske, hvis en eksisterende beregningsmodel fører til en aflønning, der er gunstigere for budet, end hvad der opnås ved arbejde i arbejdstakt 100. Der er hverken efter ordlyden af eller formålet med bestemmelsen grundlag for at antage, at § 3, stk. 2, 4. afsnit kun skal kunne anvendes i forbindelse med fremtidige ændringer af den nævnte karakter. Også ændringer, der er opstået forud for varslingen, evt. lidt efter lidt, og som efterhånden har bevirket at det eksisterende grundlag for lønberegningen ikke (længere) bygger på arbejdstakt 100, vil således kunne begrunde en anvendelse af § 3, stk. 2, 4. afsnit. Endvidere findes bestemmelsen at give hjemmel til, at arbejdsgiveren med det i bestemmelsen indeholdte varsel ændrer metoder med hensyn til lønberegning, uden at der er sket ændringer på ruten eller af det mate-

riale, der distribueres, blot den eller de berørte bude (fortsat) aflønnes med mindst den i § 3, stk. 2, 2. pkt. omhandlede mindsteløn.

Opmanden kan på baggrund af protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100 og præmisserne i den fremlagte opmandskendelse af 16. december 2010 for så vidt tiltræde, at et beløb, der overstiger det lønbeløb, som en anvendelse af arbejdstakt 100 fører til, anses som et tillæg til mindstelønnen. Dermed er det imidlertid ikke sagt, at arbejdsgiveren ikke har adgang til at lade et sådant tillæg bortfalde, når arbejdsgiveren udnytter sin ret efter overenskomstens § 3, stk. 2, 4. afsnit til med 14 dages varsel at foretage væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/lønnen. Var dette tilfældet, ville denne rettighed være uden reelt indhold. Overenskomsten ses da heller ikke at indeholde bestemmelser, der fører til et sådant resultat.

Opmanden finder dog, at et tillæg til mindstelønnen, som ikke vedrører rutens beskaffenhed eller arten af det materiale, der distribueres, men som efter en positiv tilkendegivelse fra arbejdsgiveren er tildelt et bud personligt som f. eks. et kvalifikationstillæg eller et anciennitetstillæg, og som derfor med rette kan betegnes som et "personligt tillæg", ikke kan bortvarsles i medfør af § 3, stk. 2, 4. afsnit. Dette skyldes, at et sådant tillæg ikke beror på ændringer i rutens eller det distribuerede materiales beskaffenhed, og at det derfor ikke kan antages at have været parternes hensigt med § 3, stk. 2, 4. afsnit, at denne bestemmelse skulle omfatte en regulering - endsige give hjemmel til bortfald - af et sådant tillæg.

Det fremgår bl. a. af det anførte, at et tillæg, der som det udtales i protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100, 2. afsnit 4. pkt. er et "tillæg til mindstebetalingen [der kan] placeres i forhold til den enkelte rute og/eller karakteren af funktionen" vil kunne bortvarsles i medfør af § 3, stk. 2, 4. afsnit, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt, først og fremmest, at det pågældende bud fortsat er aflønnet med mindst den i stk. 2, omhandlede mindsteløn, beregnet ud fra arbejdstakt 100. Derimod vil en bortvarsling af et tillæg, der som det udtales i protokollatets 2. afsnit, 5. pkt. er "tilknyttes den enkelte omdeler personligt" ikke kunne ske med hjemmel i overenskomstens § 3, stk. 2, 4. afsnit.

Da opmanden således ikke finder, at et beløb, der overstiger den minimumsbetaling, som anvendelsen af princippet om arbejdstakt 100 fører til, i alle tilfælde udgør et *personligt* tillæg for det pågældende bud, frifindes indklagede.

Roskilde, den 3. december 2014

Niels Waage