

Opmandskendelse i faglig voldgiftssag FV2013.0124

afsagt den 21. maj 2014

Prosa – Forbundet af IT-professionelle

for

Prosa/CSC-DK og

Prosa CSC/GIS-Klubben

(advokat Jakob Bjerre)

mod

CSC Danmark A/S

(advokat Peter Vibe)

Uoverensstemmelsen angår, om der er krav på betaling ifølge en "lønreguleringsmekanisme", der er blevet aftalt i tilslutning til en overenskomst, når betalingen ifølge lønreguleringsbestemmelsen først forfalder, efter at overenskomsten er bortfaldet, men med virkning fra tiden før overenskomstens bortfald.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede pr. 1. april 2011 skal foretage efterregulering af løn-skalaerne med 2,3 % for henholdsvis indklagedes medarbejdere ansat under dækningsområderne pr. 1. april 2011 samt for de medarbejdere, der genindtrådte i deres stillinger den 27. juni 2011, med tillæg af morarenter pr. 1. november 2011 for 2/3 af efterreguleringen samt pr. 1. februar 2012 for den resterende 1/3 af efterreguleringen.

Indklagede har principalt påstået afvisning, subsidiært påstået frifindelse.

Klager har over for indklagedes afvisningspåstand påstået sagen fremmet til realitetsbehandling.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. maj 2014.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden, fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen.

Baggrunden for sagen

I tilslutning til overenskomsterne mellem parterne – henholdsvis PROFOT-overenskomsten og PROSA/CSC-DK-overenskomsten – var vedtaget Aftaler om konfliktregler, hvori det for hver af overenskomsterne bl.a. hedder:

Ved hver fornyelse af overenskomsten aftales en særskilt lønregulering, som får virkning fra samme overenskomsts udløb, såfremt der ikke efter opsigelse heraf opnås enighed om en ny overenskomst.

Den ovenfor nævnte regulering modregnes i et eventuelt senere overenskomstresultat.

I tilslutning hertil havde parterne vedtaget følgende Lønreguleringsmekanisme:

Den lønreguleringsmekanisme, der er omtalt i Aftaler om konfliktregler, og som bringes i anvendelse, hvis der ikke opnås enighed om en ny overenskomst, foretages med udgangspunkt i DA's konjunkturstatistik for lønudviklingen for funktionærer fra 2. kvartal i det følgende år.

På baggrund af "gennemsnit af ændringer i timefortjenesten, simpelt gennemsnit" i konjunkturstatistikken for perioden 2. kvartal i det foregående år til 2. kvartal i det pågældende år foretages følgende:

Lønskalaen reguleres den 1. oktober med virkning fra den 1. april samme år med 2/3 af den procentuelle ændring udledt af statistikken, jf. ovenstående. Den sidste tredjedel skal, med virkning fra den 1. april, anvendes til individuelle lønstigninger. Nærmere aftale om disse lønstigninger indgås i forbindelse med overenskomstfornyelsen. Hvis enighed om en sådan aftale ikke nås inden den 31. december samme år, anvendes den omtalte tredjedel til en generel regulering af lønskalaen.

I reglerne om Lønreguleringsmekanisme hedder det for så vidt angår PROSA/CSC-DK-overenskomsten yderligere:

Aftale om lønreguleringsmekanisme er bundet op på aftale om konfliktregler, og bortfalder samtidig med denne.

Det fremgår i øvrigt af konfliktreglerne, at strejkeretten var stærkt begrænset, hvilket lønreguleringsmekanismen havde sammenhæng med.

Historikken op til 2011 er i øvrigt i indklagedes duplik beskrevet således:

Overenskomsterne blev den 23. maj 2005 fornyet for perioden 2004 til 2006, dog således at der blev aftalt lønreguleringer ... for perioden 1. april 2004 til 1. april 2009. Der blev i forbindelse med fornyelse af overenskomsterne indgået en "Aftale vedrørende løn, uddannelse, koncern og tryghed" i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2004. Ved disse aftaler blev man enige om lønreguleringer i perioden 2004 til og med april 2008. Det var derfor først i 2009, at parterne skulle forhandle om lønreguleringer igen, og man nåede ikke til enighed i 2009. Derfor blev lønskalaen i oktober 2009 reguleret med 2,13 % (= 2/3 af 3,2 %) og i januar 2010 med resten. Begge med tilbagevirkende kraft pr. 1/4 2009. Overenskomsterne fortsatte i øvrigt uændrede.

I 2010 blev parterne heller ikke enige om en fornyelse, og derfor skete der endnu engang en regulering i henhold til lønreguleringsmekanismen, idet lønskalaen i oktober 2010 blev reguleret med 1,6 % (= 2/3 af 2,4 %) og med resten i januar 2011. Begge med tilbagevirkende kraft pr. 1/4 2010. Overenskomsterne fortsatte i øvrigt uændrede.

Efter resultatløse forhandlinger afgav CSC ifølge Arbejdsrettens nedennævnte dom lockoutvarsel over for PROSA med ikrafttræden af lockouten den 9. februar 2011. Endvidere varslede PROSA strejke, der blev iværksat den 17. maj 2011. Ved brev af 23. maj 2011 meddelte CSC, at CSC anså sig for frigjort fra overenskomstgrundlaget, og ved Arbejdsrettens dom af 23. juni 2011 blev Prosa tilpligtet at anerkende, at Prosa-overenskomsterne var bortfaldet, dvs. med virkning fra den 23. maj 2011.

Det fremgår af Arbejdsrettens dom, at der ved CSC var beskæftiget i alt 685 medlemmer af Prosa/CSC-DK og Prosa CSC/GIS-Klubben. 109 af disse medlemmer var omfattet af lockouten, og 23 medlemmer var gået i strejke før den 1. juni 2011.

CSC er medlem af Dansk Erhverv, og efter afsigelsen af Arbejdsrettens dom meddelte CSC ved individuelle breve til Prosa-medlemmerne allerede samme dag, at CSC nu ville tiltræde IT-overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat, således at IT-overenskomsten derefter ville være gældende for det område, der tidligere var omfattet af Prosas virksomhedsoverenskomster. Det bemærkes, at lønfastsættelsen i henhold til IT-overenskomsten, modsat i henhold til Prosa-overenskomsterne, sker ved individuel aftale, men ved brevene blev Prosa-medlemmerne bl.a. til sagt en sikring af grundlønsløsniveauet.

Prosas både strejkende og lockoutede medarbejdere genoptog herefter alt overvejende arbejdet hos CSC.

Efter tilpasningsforhandlinger med HK/Privat meddelte CSC ved individuelle breve af 28. juni 2011 til Prosa-medlemmerne, at de med virkning fra den 1. februar 2012 i det hele ville blive omfattet af IT-overenskomsten. Bl.a. blev tilsagnet om sikring af grundlønsniveauet gentaget i disse breve, nu som en del af aftalen med HK/Privat.

Efter lønudbetalingerne ultimo oktober 2011 henvendte Prosa sig til CSC ved mail af 9. november 2011. Det hedder i denne mail:

Hvad er årsagen til, at medarbejderne under de tidligere Prosa/CSC overenskomsters dækningsområder, ikke har fået lønregulering med oktoberlønnen, til trods for, at de nu bortfaldne overenskomster foreskriver, at 2/3 af lønreguleringen pr. 1. april 2011 skal udbetales i oktober?

Mailen blev den 16. s.m. besvaret af advokat Karina Lindewald, Dansk Erhverv. Det hedder i svarmailen bl.a.:

Medarbejderne under de tidligere PROSA/CSC overenskomster har ikke fået lønregulering i oktober under henvisning til, at de pågældende overenskomster ikke længere eksisterer.

Det er Dansk Erhvervs opfattelse, at medarbejderne i varslingsperioden har de vilkår, der var gældende og trådt i kraft i overenskomsten pr. 23.5.2011.

Ved brev af 18. september 2012 anmodede FTF på vegne Prosa om afholdelse af fællesmøde, hvilket møde blev afholdt i Dansk Arbejdsgiverforening den 1. oktober 2012. Det hedder i referatet fra fællesmødet bl.a.

Fra arbejdstagerside fastholdt man klagen, idet man var af den opfattelse, at ... CSC ... har brudt de – nu bortfaldne – overenskomster ... Idet parternes overenskomster med tilhørende aftaler ... med Arbejdsrettens dom af 23. juni 2011 imidlertid først bortfaldt pr. 23. maj samme år, har såvel PROFOT som Prosa CSC dog krav på vanlig lønregulering vedrørende året 2011, idet retserhvervsestidspunktet ifølge aftalernes ordlyd var den 1. april.

Fra arbejdsgiverside påpegede man, at der siden den 23. maj 2011 ikke har bestået nogen kollektiv aftalerelation mellem parterne ..., og at et eventuelt krav på lønregulering måtte tilkomme den enkelte arbejdstager som et individuelt krav. Man påpegede dernæst, at arbejdstagersiden under alle omstændigheder har udvist rettighedsfortabende passivitet, idet man først 16 måneder efter overenskomsternes bortfald har anmodet om et fællesmøde. Endelig påpegede man, at forudsætningen for at anvende de aftalte lønreguleringsmekanismer under alle omstændigheder havde været, at en kollektiv overenskomst bestod den 1. oktober 2011, hvilket ikke var tilfældet. Parternes uoverensstemmelse angik derfor først og fremmest forståelsen af de indgåede aftaler, og en sådan uoverensstemmelse måtte være afklaret gennem fagretlig behandling, eventuelt faglig voldgift.

FTF indbragte herefter ved klageskrift af 7. november 2012 tvisten for Arbejdsretten. Efter skriftvekslingen enedes parterne imidlertid den 13. marts 2013 om at begære sagen

udsat på klagerens gennemførelse af en faglig voldgift, som skal fortolke parternes (bortfaldne) aftale om en lønreguleringsmekanisme. Voldgiftsrettens parter aftaler snarest den nærmere fremgangsmåde for gennemførelse af voldgiften, og drøfter herunder udpegning af opmand samt frister for skriftveksling.

Denne faglige voldgiftssag blev herefter indledt ved klageskrift af 20. september 2013.

Forklaringer

Kim Dehn Jørgensen har bl.a. forklaret, at han blev ansat i det daværende Datacentralen, nu CSC Danmark A/S, for 28 år siden og har været tillidsrepræsentant i 20 år indtil 2011. Han har forhandlet de første aftaler om konfliktregler, der blev vedtaget tilbage i 1994. Selskabet var oprindeligt statsejet og betjente offentlige virksomheder, hvor politiet og andre samfundsvigtige områder var friholdt for konflikt. I forbindelse med privatiseringen af virksomheden ville den nye ejer imidlertid have "eksterne" kunder ind og ville nu have fredspligten udvidet til også at omfatte CSC' private kunder. For heroverfor at sikre lønudviklingen under overenskomstforhandlingerne vedtog overenskomstparterne lønreguleringsmekanismen. Oprindeligt var reguleringen knyttet til et andet pristal end nu, ligesom reguleringen blev iværksat langt tidligere, vist nok knyttet til julipristallet. Men da virksomheden for at undgå bodsansvar ønskede at få længere tid til at foretage lønberegningerne mv., blev forfaldstiden omkring år 2000 udskudt til den 1. oktober, men med tilbagevirkende kraft. Hverken i 2009 eller 2010 var det lykkedes parterne at forny overenskomsterne, og der var derfor i begge år sket lønregulering i henhold til lønreguleringsmekanismen.

Lene Christensen har bl.a. forklaret, at hun har været direktør for CSC Danmark fra midt i 90-erne indtil for 2 år siden. Den lønregulering, der blev vedtaget i 1994, var en garanti for, at begge parter efter overenskomstperiodens udløb ville arbejde for at få overenskomstforhandlingerne afsluttet og overenskomsterne fornyet.

Birgitte Krogh har bl.a. forklaret, at hun er HR-ansvarlig og har været ansat i CSC i 12 år. Ud over i 2009 og 2010 har lønreguleringsmekanismen været bragt i anvendelse én gang, mens hun har været ansat.

Vidnerne har samstemmende forklaret, at den situation, at overenskomsterne helt måtte bortfalde, aldrig har været særskilt drøftet under overenskomstforhandlingerne.

Parternes argumenter

Klager har over for indklagedes afvisningspåstand gjort gældende, *dels* at klagers betalingspåstand er en ubestridt konsekvens af klagers fortolkning af lønreguleringsbestemmelserne og derfor på sædvanlig vis kan nedlægges og afgøres under den faglige voldgiftssag, *dels* at klager ikke har udvist nogen retsfortabende passivitet, idet klager rejste kravet over for CSC straks efter forfaldstiden, dvs. ved lønudbetalingen ultimo oktober 2013, og efter CSC' afslag begærede fællesmøde afholdt, mens CSC endnu ikke havde nogen grund til at antage, at klager havde opgivet kravet om lønregulering.

Lønreguleringen skal i henhold til de overenskomstmæssige regler herom ske med virkning fra den 1. april 2013, dvs. svarende til hvad parterne var enige om og handlede efter i 2009 og 2010. Overenskomsten var fortsat ikke blevet fornyet den 1. april 2011, og denne dato var således passeret, da overenskomsterne med tilhørende aftaler bortfaldt pr. 23. maj 2011 som følge af Arbejdsrettens dom. Medarbejderne har dermed erhvervet ret til lønreguleringen, inden overenskomsterne bortfaldt, og det er herved uden betydning, at den således regulerede løn først forfaldt til betaling på et senere tidspunkt, dvs. med lønudbetalingen ultimo oktober 2011. Den fredspligt, der modsvarede lønreguleringen, har medarbejderne da også fortsat måttet respektere fra den 1. april. Klager har endelig anført, at der ikke er noget grundlag for at gøre forskel på de medarbejdere, der har været i arbejde efter den 1. april, og de medarbejdere, som indklagede på grund af lockouten havde udelukket fra arbejdspladsen i tidsrummet efter den 1. april og indtil efter overenskomstens bortfald. Disse medarbejdere må allerede som følge af et sædvanligt fortrædighedsprincip anses for at være genindtrådt i de rettigheder, der tilkom dem efter de nu bortfaldne overenskomster.

Indklagede har gjort gældende, at den faglige voldgiftsret i henhold til arbejdsretslovens § 26 skal fortolke parternes nu bortfaldne overenskomster, dvs. helt svarende til, hvad sagen for Arbejdsretten blev udsat på. Voldgiftsretten hverken skal eller kan derimod afgøre betalingsspørgsmålet, som klagers påstand angår. Klagers påstand må allerede derfor afvises. Under alle omstændigheder har klager, der først 18 måneder efter overenskomsternes bortfald indbragte kravet for Arbejdsretten, fortabt sit ret til at håndhæve de bortfaldne overenskomster med dertil knyttede aftaler om konfliktregler og lønreguleringsbestemmelser over for indklagede.

For så vidt angår sagens realitet anerkender indklagede, at hensigten med reguleringsbestemmelserne var at sikre betalingen til medarbejderne under forhandlingerne om nye overenskomster. Men reguleringsbestemmelserne kan ikke udstrækkes til at gælde i en situation som den foreliggende, hvor klagers overenskomster med tilknyttede aftaler om konfliktregler og lønreguleringsmekanisme er bortfaldet, og hvor overenskomsterne således ikke som forudsat løber videre, indtil nye overenskomster er blevet indgået mellem parterne. Dette giver ordlyden af parternes aftaler

da heller ikke noget holdepunkt for. I så henseende er det afgørende, at parternes overenskomster med tilknyttede aftaler var bortfaldet, da klager i begyndelsen af november 2011 over for CSC forhørte sig om lønreguleringen. Klagers overenskomster med CSC bortfaldt i det hele den 23. maj 2011 med Arbejdsrettens dom af 23. juni 2011, og efter dette tidspunkt kan klager ikke gøre krav på lønregulering. Som anført af indklagede under den mundtlige forhandling gælder dette i særlig grad med hensyn til de medarbejdere, der var lockoutet i tiden 1. april til 23. maj 2011.

Opmandens begrundelse

Klagers betalingspåstand er en umiddelbar konsekvens af klagers hævdede fortolkning parternes kollektive aftaler om lønregulering, dvs. af den fortolkningstvist, der for Arbejdsretten blev aftalt henskedt til afgørelse ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 23. Helt i overensstemmelse med sædvanlig fagretlig praksis er den faglige voldgiftsret allerede af den grund kompetent til at påkende påstanden.

Klager rejste over for CSC krav om lønregulering straks efter, at kravet på denne regulering forfaldt til betaling ved udbetalingen af lønnen for oktober måned 2011. Det forhold, at der herefter forløb godt 10 måneder, inden klager begærede afholdt fællesmøde, kan under de foreliggende omstændigheder ikke bevirke, at klagers krav, som klager halvanden måned efter fællesmødet indbragte for Arbejdsretten, er bortfaldet ved passivitet.

Indklagedes påstand om afvisning kan herefter ikke tages til følge.

I tilslutning til de indgåede overenskomster mellem parterne havde parterne tillige indgået de omhandlede aftaler om konfliktregler og lønreguleringsmekanismer. Der forelå således allerede fra overenskomstperiodens begyndelse aftaler om, hvorledes lønnen foreløbig skulle reguleres efter overenskomsternes udløb, hvis der på dette tidspunkt ikke var opnået enighed om nye overenskomster. Bestemmelsernes ordlyd giver vel ikke sikre holdepunkter for, hvorledes der skal forholdes i en situation som den foreliggende, hvor overenskomsterne bortfalder efter en frigørelseskonflikt. Men bestemmelserne må navnlig efter deres formål umiddelbart forstås således, at lønreguleringen sker pr. 1. april, men blot således at kravet først forfalder til betaling sammen med oktoberlønnen. Denne forståelse støttes også af oplysningerne om, at det senere forfaldstidspunkt i forhold til optjeningen var begrundet med, at virksomheden skulle have mulighed for at udregne reguleringens størrelse og de enkelte medarbejders krav i så henseende.

Efter det således anførte må klagers påstand for så vidt angår kravet om efterregulering af lønskalaerne tages til følge.

Opmanden finder dog at måtte præcisere, at der ved afgørelsen alene er taget stilling til, hvad lønnen i henhold til overenskomsterne mellem parterne rettelig udgjorde i tiden fra den 1. april 2011 og indtil overenskomsternes bortfald den 23. maj samme år. Der er ikke under sagen fremlagt de fornødne oplysninger til at afgøre indklagedes først under den mundtlige forhandling fremsatte indsigelse særligt mod den del af klagers påstand, der angår de medarbejdere, der på grund af lock-outen slet ikke var ansat i denne overenskomstperiode, herunder om denne del af påstanden efter overenskomsternes bortfald overhovedet støtter sig på et kollektivt grundlag.

Endvidere bemærkes, at der med afgørelsen selvsagt heller ikke er taget stilling til, hvorledes medarbejdernes individuelle krav i henhold til de bortfaldne Prosa-overenskomster måtte stille sig efter virksomhedens varsling ved brevene af 28. juni 2011 over for medarbejderne af de ændrede ansættelsesvilkår fra den 1. februar 2012.

Med det indhold, der følger af de således anførte begrænsninger, tages klagerens påstand herefter til følge som nedenfor bestemt.

Herefter bestemmes:

Indklagede, CSC Danmark A/S, skal pr. 1. april 2011 foretage efterregulering af lønskalaerne med 2,3 % for indklagedes medarbejdere ansat under dækningsområderne pr. 1. april 2011 med tillæg af morarenter pr. 1. november 2011 for 2/3 af efterreguleringen samt pr. 1. februar 2012 for den resterende 1/3 af efterreguleringen.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar og omkostninger.

Poul Sørensen