

Protokollat med tilkendegivelse

i

faglig voldgift

(FV2013.0190)

3F - Fagligt Fælles Forbund, Industri Emballage

(advokat Ane Lorentzen)

mod

DI Overenskomst I v/Dansk Industri

for

Smurfit Kappa Danmark A/S

(advokat Nina Lykke Kjeldsen)

Uoverensstemmelsen angår, hvorvidt Smurfit Kappa Danmark A/S handlede i strid med parternes overenskomst eller dennes forudsætninger, da der i foråret 2009 blev indført en af de ansatte selvbetalt sundhedsforsikring på virksomheden.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, Smurfit Kappa Danmark A/S, har begået overenskomstbrud i forbindelse med indførelse af sundhedsforsikring i virksomheden.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev ved indgivelse af klageskrift af 3. november 2009 anlagt i Arbejdsretten og ved beslutning af 10. januar 2013 henvist til behandling ved faglig voldgift. Voldgiftssagen blev mundtligt forhandlet i Dansk Industri, København, den 27. oktober 2014 med Pia Maul Andersen, Peter B. Andersen, Niels Grøn Fabech og Lars Bruhn som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og fhv. rets-

præsident Niels Waage, fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen og landsdommer Tine Vuust som opmænd.

Der blev givet forklaringer af tillidsrepræsentant Jan M. Mikkelsen og IT- og finansdirektør hos indklagede Ulrik Bay.

Efter bevisførelse, procedure og de partsudpegede medlemmers votering tilkendegav opmændene i enighed 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.

Kort om indholdet af overenskomsten og den omtvistede sundhedsordning.

Emballageoverenskomsten (Overenskomst mellem DI Overenskomst I for Emballageindustrien Plastindustrien i Danmark og 3F Industri (Emballage) og HK/Privat), der er en minimallønsoverenskomst, indeholder ingen specifikke bestemmelser om sundhedsforsikring. Det fremgår af overenskomstens § 66 bl.a., at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen, men denne bestemmelse er i flere tilfælde fraveget på Smurfit Kappa Danmark A/S ved indgåelse af lokalaftaler om løn mv.

Ved brev af 20. januar 2009 blev de ansatte på Smurfit Kappa Danmark A/S tilbudt med virkning fra den 1. marts 2009 at indtræde i en sundhedsforsikring, som virksomheden via pensionsforsikringsmæglervirksomheden Mercer havde indhentet tilbud på hos Danica Pension. Det fremgik af brevet bl.a., at der ved oprettelse af forsikringen ikke skulle afgives helbredsoplysninger, og at den månedlige præmie for hver af de ansatte udgjorde 107 kr., der blev fratrukket bruttolønnen, således at den reelle betaling udgjorde 60 kr. om måneden. Det er oplyst af Mercer, at forsikringspræmien i dag udgør cirka 1.500 kr. om året, og at en tilsvarende forsikring i privat regi koster mindst 2.795 kr. årligt.

Alle de daværende medarbejdere ville som udgangspunkt være omfattet af forsikringen, medmindre de ved aflevering af en afkaldserklæring senest den 20. februar 2009 tilkendegav, at de ikke ønskede at deltage i ordningen. En medarbejder, der valgte at stå uden for ordningen, ville ikke senere

kunne blive omfattet af forsikringen. Nyansatte ville ikke have mulighed for at fravælge ordningen. Der blev i løbet af januar og februar måned afholdt en række informationsmøder for de ansatte på virksomheden samt skriftligt besvaret spørgsmål i ”Nyhedsbølgen” i de udgaver af virksomhedens blad, som udkom den 23. januar, den 6. februar og den 20. februar 2009. Det blev i dette blad oplyst, at da der var tale om obligatoriske ordninger, kunne den enkelte ansatte ikke opsige sin forsikring.

Ved brev af 12. juni 2009 orienterede IT- og finansdirektør Ulrik Bay de ansatte om, at vilkårene for sundhedsforsikringen var ændret, således at nyansatte fremover også kunne vælge, om de ville indtræde i ordningen, og at det fremover ville være muligt at udtræde, såfremt sundhedsforsikringen steg med mere en 10 % pr. år fra 2010, sundhedsforsikringens indhold blev væsentligt forringet i forhold til sit nuværende indhold, eller sundhedsforsikringens fradragsregler blev ændret. Ulrik Bay har under forhandlingen af denne voldgiftssag forklaret bl.a., at de ansatte fik mulighed for at opsige sundhedsforsikringen, da den hidtidige fradragsret for præmiebetalingen blev ophævet pr. 1. januar 2012, og at de ansatte fortsat har mulighed for at udtræde af ordningen under de i brevet af 12. juni 2009 nævnte omstændigheder, uanset at forsikringsbetingelserne i de ansattes policer fortsat indeholder et standardvilkår om, at den forsikrede ikke kan opsige de obligatoriske dele af forsikringen, når præmien eller forsikringsbetingelserne ændres af selskabet.

Samtidig med meddelelsen om de ændrede vilkår blev det oplyst, at alle medarbejdere, der ønskede at udtræde af sundhedsordningen, kunne gøre dette frem til den 1. august 2009, og at nye medarbejdere skriftligt skulle acceptere at indtræde i ordningen.

Det er endvidere oplyst, at alle ansatte, der var blevet omfattet af forsikringen, i september 2013 fik tilbud om at kunne melde sig ud af ordningen på trods af vilkåret om, at forsikringen ikke kunne opsiges. Samtidig fik ansatte, der oprindeligt havde valgt at stå uden for ordningen, nu mulighed for at blive omfattet af forsikringen.

Opmændenes begrundelse

Emballageoverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om sundhedsordninger. Virksomhedens tilbud om en sundhedsforsikring og den i tilknytning hertil aftalte modregning i lønnen findes under hensyn til, at de ansatte frit kan vælge ikke at indtræde i ordningen, ikke at være i strid med over-

enskomstens lønbestemmelser eller forudsætninger, selvom præmien fuldt ud betales af de ansatte, der som udgangspunkt ikke kan udtræde af ordningen. Det bemærkes herved, at de ansattes manglende opsigelsesadgang er et standardvilkår, der er en forudsætning for, at forsikringen kan tilbydes dem på i øvrigt favorable vilkår, og ikke i sig selv kan anses for urimeligt.

Der er ikke herved taget stilling til betydningen af det forhold, at deltagelse i sundhedsforsikringen (oprindeligt) var obligatorisk for nyansatte, idet ordningen kort efter sin etablering blev ændret, således at ingen nyansatte efter det oplyste blev omfattet af sundhedsforsikringen mod deres vilje.

Da den mellem virksomheden og den enkelte ansatte indgåede modregningsaftale i relation til betaling for sundhedsforsikringen således er overenskomstforholdet uvedkommende, har Smurfit Kappa Danmark A/S ikke begået overenskomstbrud i forbindelse med indførelse af sundhedsforsikringen i virksomheden.

Hver part bærer egne omkostninger for voldgiftsretten og skal betale halvdelen af opmændenes honorarer.

København den 31. oktober 2014

På opmændenes vegne

Niels Waage