

**OPMANDSKENDELSE**

**i**

**Faglig voldgift**

**(FV2014.0040)**

**CO-industri**

**for**

**Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal**

**(advokat Jesper Kragh-Stetting)**

**mod**

**DI Overenskomst I ved DI**

**for**

**A/S Hydrema Produktion**

**(advokat Lars Bruhn)**

**Afsagt den 26. september 2014**

## **1. Indledning**

Sagen angår, om medarbejderne på A/S Hydrema Produktion skal lønkompenseres for værdien af tilskud til arbejdstøj, efter at Hydrema har opsagt en aftale om tilskud til arbejdstøj.

## **2. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet torsdag den 4. september 2014 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: faglig sekretær Jørn Larsen og forhandlingssekretær Henrik Jensen.

Udpeget af indklagede: underdirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Tina Lambert Andersen.

Som opmand var udpeget højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af tidligere tillidsrepræsentant på Hydrema Axel Sørensen og af produktionsdirektør Jesper Vinther.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Jesper Kragh-Stetting og fra indklagedes side af advokat Lars Bruhn.

## **3. Påstande**

Klager, CO-industri for Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I ved DI for A/S Hydrema Produktion, skal anerkende, at de i sagen omhandlede medarbejdere skal lønkompenseres for værdien af det tilskud til arbejdstøj, der følger af tillæg til lokal lønaftale af 18. maj 1998 fra den 31. august 2013 og fremefter.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for A/S Hydrema Produktion, har påstået frifindelse.

#### 4. Sagsfremstilling

Den 22. marts 1988 blev der mellem Hydrema og medarbejderne indgået følgende aftale:

*"Lokal lønaftale*

*Denne aftale gælder de i Støvring produktion beskæftigede voksne medarbejdere i klub 66.*

- 1. Timelønnen reguleres med 1,60 kr. i gennemsnit pr. time.*
- 2. Reguleringen er gældende fra mandag den 7. marts 1988 kl. 7.00.*
- 3. Hydrema betaler tilskud til arbejdstøj.  
Tilskuddet udgør 46,00 kr. pr. ansat for hver 14 dages lønperiode, i alt 24 lønperioder pr. år. Tilskuddet opgøres efter hver lønperiode som antal ansatte den sidste søndag gange 46,00 kr. og indsættes på en af klub 66 oprettet konto.  
Dette punkt i lønaftalen træder i kraft mandag den 4. april 1988 og gælder til og med den sidste hele lønperiode i marts måned 1989."*

Lignende lokale lønaftaler indeholdende et tilskud til arbejdstøj blev indgået i de følgende år.

Den seneste aftale blev indgået den 18. maj 1998 og havde følgende indhold:

*"Tillæg til lokal lønaftale af 18. maj 1998.*

*Dette tillæg gælder alle timelønnede medarbejdere i Støvring produktion.*

*A/S Hydrema Produktion betaler et tilskud til arbejdstøj.*

*Tilskuddet udgør kr. 105,28 kr. + moms pr. ansat for hver 14 dages lønperiode.*

*Tilskuddet opgøres efter hver lønperiode som antal ansatte den sidste søndag i perioden gange 105,28 kr. + moms, og beløbet indsættes på en af Klub 66 oprettet konto, når regning modtages fra kantinen.*

*Dette tillæg træder i kraft den 1. juni 1998."*

Tilskuddet på 105,28 kr. + moms var herefter gældende frem til 2013, hvor virksomheden opsagde aftalen. Af referat af møde den 31. januar 2013 mellem ledelse og tillidsrepræsentanter hedder det bl.a.:

*"På mødet blev følgende behandlet:*

*1. Lønforhandling 2013*

*...*

*2. Lokalaftale og kutyme*

*JVI [Jesper Vinther] udleverede opsigelser af lokalaftale vedrørende arbejdstøj og kutyme med praktisk afvikling omkring udlevering og afregning af sikkerhedsfodtøj. TR [tillidsrepræsentanterne] påpegede at de havde langtidskontrakt med leverandør af arbejdstøj – som de ville undersøge til kommende lokalforhandling om opsigelser. Opsigelser blev underskrevet ved mødets afslutning."*

I den opsigelse af aftalen om tilskud til arbejdstøj, der blev udleveret på mødet den 31. januar 2013, var anført bl.a.:

*"Opsigelse af lokalaftale*

*Med henvisning til § 8, stk. 2, i Industriens Overenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri, skal jeg hermed opsig lokalaftale til bortfald med 2 md. varsel. Lokalaftalen omhandler tilskud til arbejdstøj hvor aftalte beløb indsættes på medarbejdernes konto Reg 5380, konto 0000414838."*

Den 7. februar 2013 blev der afholdt lokalforhandling om opsigelsen. I referat af lokalforhandlingen hedder det bl.a.:

*"TR oplyste, at der siden modtagelse af opsigelser var afholdt orienteringsmøde med medarbejdere. Endvidere at medarbejdere via klub66 og kantine var bundet af kontrakt med Forenede Dampvaskerier (FD) frem til 1/1 2016 (iberegnet 12 md. opsigelse). JVI udtrykte overraskelse over denne "langtidskontrakt" – dersom den ikke er indeholdt i lokalaftale eller bekendt fra virksomheden. TR oplyste samme overraskelse med henvisning til styring fra tidligere TR.!*

*Resultat af TR's info møde med medarbejdere er ønske om at virksomheden fortsatte aftalen frem til kontrakt udløb med FD. Det er af TR lidt usikkert, hvad kontrakten konkret indeholder – hvorfor TR ønsker at finde og gennemgå kontrakt.*

*TR fremhæver lokalaftalens klare sammenhæng med lønaftale og deres krav om tilsvarende stigning af løn ved ophør af opsagte aftaler. JVI erkender klar sammenhæng, at tillæg for arbejdstøj er indgået i forbindelse med lønforhandling – og der ved udløb af ordning (hvis ikke anden løsning findes) vil være krav fra TR om genforhandling af løn – uden tillæg for arbejdstøj. JVI repeterede bestemmelser omkring opsigelse af lokalaftaler og fastholder opsigelser, men indvilliger i at se kontrakt fra FD.”*

Der blev afholdt ny lokalforhandling den 11. og 12. februar 2013. Af referat af mødet den 12. februar 2013 fremgår bl.a.:

*”Arbejderpartens påstand og oplysninger:*

*Hydrema Produktion A/S har den 31. januar 2013 opsagt ”Tillæg til lokal lønaftale af 18. maj 1998”. Der har ikke kunnet opnås lokal enighed, da klub 66 mener, at klubben skal kompenseres for opsigelsen af lønaftalen. Da aftalen har været en del af medarbejdernes løn siden 1992. ...*

*Virksomhedens påstand og oplysning:*

*Virksomheden ønsker af forretnings- og driftsmæssige årsager, anden ordning for leverandør af arbejdsbeklædning, der bl.a. kan omfatte flere selskaber i Hydrema. Virksomheden har tilbudt medarbejderne en ny tøj/værnefodtøjspakke, der efter vores opfattelse er bedre end den nuværende.”*

Den 12. marts 2013 blev der afholdt mæglingssmøde i sagen, og den 10. april 2013 blev der afholdt organisationsmøde, uden at der kunne opnås enighed om, hvorvidt der ved ophør af aftalen om tilskud til arbejdstøj skal ske lønmæssig compensation.

Ordringen med tilskud til arbejdstøj ophørte herefter den 31. august 2013.

I efteråret 2013 fandt der en ny fagretlig behandling sted, uden at enighed kunne opnås.

Der er under sagen fremlagt en stævning af 27. februar 2014, hvoraf fremgår, at De Forenede Dampvaskerier har anlagt sag mod Hydrema og rejst krav om erstatning som følge af misligholdelse af en serviceaftale om vask af arbejdstøj.

## **5. Overenskomstgrundlag**

I Industriens Overenskomst 2012-2014 hedder det i § 8 bl.a.:

”§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

b. ...

...

Stk. 5.

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.”

Overenskomstens kapitel V om lønforhold indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2012

for voksne medarbejdere           kr. 107,35

for medarbejdere under 18 år   kr. 61,85

Pr. 1. marts 2013

for voksne medarbejdere           kr. 108,70

for medarbejdere under 18 år   kr. 62,60

Stk. 2

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

...

## § 23 Supplerende lønsystemer

### Stk. 1

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløns, bonus, produktionstillæg, præstationsløns, funktionsløns, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

...

### Stk. 5.

Ved bortfald af det supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter § 22 samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.”

## 6. Forklaringer

Axel Sørensen har forklaret bl.a., at han var tillidsrepræsentant på Hydrema fra 1996 til 2012. Forhandlingerne om tilskud til arbejdstøj var en del af lønforhandlingerne om timelønnen. I årene frem til 1998 blev tilskuddet til arbejdstøj sat op som følge af en stigning i udgifterne til vaskeri. Når der ikke er sket en stigning i tilskuddet siden 1998, skyldes det, at man skiftede til en billigere leverandør. Tilskuddet pr. ansat gav et lille overskud til Klub 66.

Jesper Vinther har forklaret bl.a., at han har været produktionsdirektør i Hydrema siden 2007. Hans forgænger havde fortalt ham, at den tidligere ordning med tilskud til arbejdstøj, der blev administreret af Klub 66, var blevet etableret efter ønske fra medarbejderne, og det var samtidig i virksomhedens interesse at slippe for besværet. Stigningen i tilskuddet frem til 1998 har været omkostningsbestemt. Størrelsen på tilskuddet har ikke været et tema i den tid, han har været på virksomheden. Si-

den starten af 2011 har der været individuelle lønforhandlinger på virksomheden. Lokalaftalen om tilskud har kørt uændret ved siden af. Indtil opsigelsen af lokalaftalen stod medarbejderne selv for håndteringen af arbejdstøjet. Opsigelsen var begrundet i et ønske om større ensartethed med hensyn til arbejdstøjet, og nu står virksomheden for tøjet. På grund af den langtidskontrakt, som medarbejderne har indgået med De Forenede Dampvaskerier, blev tidspunktet for opsigelsens ikrafttræden udskudt til den 31. august 2013.

## **7. Parternes argumenter**

Klager, CO-industri for Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal, har navnlig anført, at tilskuddet til arbejdstøj er forhandlet og fastsat som en del af lønnen. Tilskuddet gives i stedet for en yderligere forhøjelse af timelønnen, og tilskuddet kan omregnes til at være en del af timelønnen. Tilskuddet er dermed en del af den almindelige løn, der forhandles og aftales individuelt, jf. overenskomstens § 22. Arbejdsgiver kan ikke ved en opsigelse efter overenskomstens § 8, stk. 2, frigøre sig fra en aftalt lønforhøjelse, når den indgår som en del af den enkelte medarbejders individuelle lønvilkår, jf. Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 3. udg., side 328 f. Et sådant individuelt lønvilkår kan kun opsiges med det individuelle opsigelsesvarsel. Med opsigelsen af lokalaftalen om arbejdstøj er Hydrema således ikke frigjort fra pligten til at betale tilskuddet til den enkelte medarbejder som en del af dennes individuelle løn. Det forhold, at der er etableret en ny tøjordning, hvor Hydrema stiller arbejdstøj til rådighed for de ansatte, ændrer ikke herpå.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for A/S Hydrema Produktion, har navnlig anført, at Hydremas aftale med medarbejderne om tilskud til arbejdstøj er en kollektivt forhandlet lokalaftale omfattet af overenskomstens § 8, og at den derfor kan opsiges med hjemmel i § 8, stk. 2. Såvel indgåelse som opsigelse er reguleret af overenskomsten, og overenskomsten giver ikke medarbejderne et kompensationskrav, når en sådan lokalaftale opsiges. Der er i øvrigt ikke noget at kompensere, idet der er etableret en ny ordning, hvor virksomheden stiller gratis arbejdstøj til rådighed. Tilskud til arbejdstøj er ikke løn, men et personalegode. Tilskuddet blev udbetalt til Klub 66, der stod for håndteringen af arbejdstøjet. Tilskuddet blev reguleret ved stigning i udgifterne til vask m.v. Selv om tilskuddet måtte blive anset for løn, gør



det ingen forskel. Det fremgår således udtrykkeligt af ordlyden af overenskomstens § 8, stk. 2, at også lokalaftaler om løn og tilskud til løn er omfattet af bestemmelsen.

## 8. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Sagen angår, om medarbejderne på A/S Hydrema Produktion skal lønkompenseres for værdien af tilskud til arbejdstøj, efter at Hydrema har opsagt aftalen om tilskud til arbejdstøj.

Hovedspørgsmålet i sagen er, om aftalen om tilskud til arbejdstøj er en lokalaf tale, der i det hele kan opsiges i medfør af overenskomstens § 8, stk. 2, eller om tilskuddet må anses for at være en løndel, der indgår i hver enkelt medarbejders individuelle ansættelsesvilkår med den virkning, at det ikke kan opsiges kollektivt, men må opsiges efter proceduren om vilkårsændringer i ansættelsesforholdet.

Indledningsvis bemærkes, at lønnen efter 2012-overenskomstens § 22, stk. 2, aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side (individuelle lønforhandlinger). Og det fremgår af overenskomstens § 23, stk. 1, at der individuelt eller kollektivt kan aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Samtidig følger det af ordlyden af overenskomstens § 8, stk. 2 og 5, at der kan indgås lokalaftaler om løn, og det fremgår af § 8, stk. 2, at sådanne aftaler som udgangspunkt kan opsiges med 2 måneders varsel.

Hydremas pligt til at betale tilskud til de ansattes arbejdstøj har hjemmel i "Tillæg til lokal løn aftale af 18. maj 1998", der er forhandlet og indgået med tillidsrepræsentanterne. Efter det oplyste overgik Hydrema først til individuelle lønforhandlinger i 2011. Aftalen af 18. maj 1998 er allerede af denne grund ikke indgået som en del af en individuel lønforhandling som nævnt i 2012-overenskomstens § 22, stk. 2. Der er således ikke tale om en situation som den, der forelå til pådømmelse i Arbejdsrettens dom af 29. juni 1988 i sag nr. 88.184 (AT 1988, side 125).

Hertil kommer, at ordningen med tilskud til arbejdstøj i henhold til aftalen fra 1998 gik ud på, at Hydrema indbetalte tilskuddet til Klub 66 til dækning af klubbens udgifter ved at stå for håndteringen af tøjet. Et sådant tilskud findes ikke at have karakter

af en individuel løndel, som medarbejderne bevarer retten til, efter at aftalen om tilskud til arbejdstøj er opsagt i medfør overenskomstens § 8, stk. 2, og erstattet af en ordning, hvor Hydrema stiller arbejdstøj gratis til rådighed.

Som følge af det anførte findes medarbejderne ikke at have krav på at blive lønkom-penseret for værdien af tilskuddet til arbejdstøj, efter at Hydrema har opsagt afta-len.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

**Thi bestemmes:**

DI Overenskomst I ved DI for A/S Hydrema Produktion frifindes.

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

København, den 26. september 2014.

Poul Dahl Jensen.