

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 7. april 2015

i

faglig voldgiftssag (FV2014.0186):

CO-industri

for HK/Privat

for A og B

(advokat Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI Overenskomst I

for

Post Danmark A/S

(advokat Ulla Løvschal Wernblad)

Twisten og dens behandling

Twisten i sagen angår, om der i forbindelse med aftaleindgåelsen i sommeren 2001 om nye vilkår for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark ved overgang til overenskomstansættelse er blevet givet de pågældende en uopsigelig personlig løngaranti, som indebærer, at Post Danmark fremover er forpligtet til at yde dem en løn, der mindst svarer til den løn, som de ville have oppebåret som statstjenestemænd.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af souschef Peter Faber og faglig konsulent Vibeke Ansbjerg, begge udpeget af klager, underdirektør Anders Søndergaard Larsen og HR-chef Hans Erik Lindkvist, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 7. april 2015, hvor CO-industri var repræsenteret ved advokat Jesper Kragh-Stetting, og DI overenskomst I ved advokat Ulla Løvschal Wernblad.

CO-industri nedlagde følgende påstand:

Indklagede, Post Danmark A/S, tilpligtes at anerkende, at der er afgivet en uopsigelig personlig løngaranti overfor de i sagen omhandlede medarbejdere, der indebærer, at der mindst skal ydes disse en løn svarende til den løn, de ville have oppebåret som statstjenestemænd.

DI Overenskomst I nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tidligere afdelingsformand for HK/Post & Kommunikation Isa Rogild og tidligere HR direktør Palle Juliussen, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den baggrund, som der er redegjort for i det følgende, fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

Baggrunden for sagen

Forud for privatiseringen af Post Danmark blev der den 5. juli 2001 af Post Danmark på den ene side og HK/Post & Kommunikation og SID-Post på den anden side underskrevet et protokollat indeholdende en rammeaftale om vilkårene for tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse. HK's underskrift var betinget af Statsansattes Kartels godkendelse, og de aftalte vilkår blev efterfølgende konfirmeret ved aftale af 30. september 2001 indgået mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.

Der havde forud for aftaleindgåelsen den 5. juli 2001 været ført forhandlinger mellem Post Danmark og de berørte personaleorganisationer om de nærmere vilkår, herunder hvis der skete virk-

somhedsoverdragelse. I et referat fra et forhandlingsmøde afholdt den 28. juni 2001 er bl.a. anført følgende om denne problemstilling:

”Isa Rogild spurgte, hvorledes der var sikret mod lønnedgang i virksomhedsoverdragelsessituationer, og ønskede en sikkerhed mod lønnedgang omfattet af den uopsigelige garanti.

Palle Juliussen var betænkelig ved at aftale garantier isoleret på lønnen, da det reelt fratog aftalparterne muligheden for at forhandle den enkeltes løn.

Isa Rogild så under alle forhold behov for at sikre lønnen, da det alene handlede om at sikre mod lønnedgang, og det var i forhold til dette garantien skulle ydes, fandt hun ikke at det fratog aftalparterne mulighed for at forhandle. ...

Lars Chemnitz sagde, at det ville være helt afgørende at kunne svare konkret på lønvilkårene i virksomhedsoverdragelsessituationer.

Palle Juliussen gav tilsagn om at finde formuleringer til en afklaring af problemet.”

I Protokollatet af 5. juli 2001 om de aftalte nye vilkår for tjenestemænd hedder det bl.a.:

1. Indledning

Ved forhandlinger mellem Post Danmark, SiD-Post og HK/Post & Kommunikation er der opnået enighed om de nedenfor omtalte principper for udarbejdelse af tilbud til hver enkelt tjenestemand i Post Danmark om ansættelse på nye vilkår.

De omtalte principper forudsættes yderligere bearbejdet og forhandlet med henblik på udfærdigelse af konkrete tilbud om nye ansættelsesvilkår til den enkelte medarbejder. Dette protokollat har derfor karakter af en rammeaftale.

...

2. Ansættelsesvilkår

...

Til medarbejdere, der overgår til overenskomstansættelse, vil der blive udarbejdet et individuelt uopsigeligt tilsagn om bevarelse af ret til tjenestemandspension og rådighedsløn.

De under punkt 3 omtalte lønforhold, vil ligeledes indgå i det individuelt uopsigelige tilsagn og reguleres efter de aftaler, der indgås mellem Finansministeriet og CFU.

...

3. løn

De tidligere tjenestemænd i lønramme 5-32 tillægges ved overgang til overenskomstansættelse 1 skalatrin, hvilket samtidig betyder, at slutlønnen vil være 1 skalatrin højere, end den ellers ville have været. Dette indebærer i praksis oprykning til nærmeste højere lønramme ...

De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige anciennitetsbestemte oprykningsdato.

...

I perioden 1. april 2002 til 31. marts 2003 indplaceres de tidligere tjenestemænd i nyt lønsystem efter en nærmere fastlagt plan for en enhed ad gangen.

Indplacering i nyt lønsystem vil som udgangspunkt ske med en basisløn mindst svarende til den pensionsgivende løn på overgangstidspunktet. De nedenfor beskrevne slutlønninger sikres bevaret ved overgang til nyt lønsystem.

HK/Post & Kommunikation

Salgsassistenter og kontorassistenter, der ved overgang har en lavere aflønning end lønramme 15, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinforløb med slutløn i lønramme 15/skalatrin 24.

Salgsassistenter, der ved overgang er aflønnet efter lønramme 21, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinforløb med slutløn i lønramme 24/skalatrin 36.

SiD-Post

...

10. Hovedaftale

Ved overgang til overenskomstansættelse bliver de tidligere tjenestemænd omfattet af hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

...”

I aftalen af 30. september 2001 indgået mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel hedder det bl.a.:

”I forbindelse med den planlagte reform af ansættelsesformen for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark, der går ud på at tilbyde disse statstjenestemænd overgang til overenskomstansættelse på de efter forhandling mellem denne aftales parter nærmere fastsatte valgfrie alternative vilkår (model 1 og model 2) er parterne enige om

...

at Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager mod tilbuddet om at overgå til overenskomstansættelse indgår en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der som en aftalt uopsigelig individuel rettighed som minimum sikrer dem de i det af aftalens parter underskrevne bilag til denne aftale beskrevne løn og ansættelsesvilkår for fremtiden, som desuden skal anføres i de til hver enkelt statstjenestemand udsendte tilbud om overgang til overenskomstansættelse og i selve det ansættelsesbrev, der udstedes til de statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, ved overgangen til overenskomstansættelse.

...”

Det til aftalen hørende bilag, som ligeledes er underskrevet den 30. september 2001, er sålydende:

”De løn- og ansættelsesvilkår, hvorom der i henhold til aftalen af Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager imod tilbuddet om at overgå til overenskomstansættelse, skal indgås en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer dem disse vilkår som en uopsigelig individuel aftalt rettighed, omfatter den aflønning, som er aftalt ved § 5, stk. 1, og

§ 6 i Tillæg til Organisationsaftaler af 20. september 1999 mellem Post Danmark og henholdsvis Dansk Postforbund (nu SiD Post) og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post og Kommunikation) af 30. september 2001.”

I det i bilaget nævnte tillæg, ligeledes underskrevet 30. september 2001, hedder det bl.a.:

”Tillæg til organisationsaftale af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post & Kommunikation).

Dette tillæg omhandler tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår og supplerer og/eller fraviger Virksomhedsoverenskomst af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel og organisationsaftale af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post & Kommunikation).

...

§ 5 Anciennitet

Stk. 1. De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige anciennitetsbestemte oprykningdato.

...

§ 6. Løn

De tidligere tjenestemænd i lønramme 5-32 tillægges ved overgang til overenskomstansættelse 1 skalatrin, hvilket samtidig betyder, at slutlønnen vil være 1 skalatrin højere, end den ellers ville have været. Dette indebærer i praksis oprykning til nærmeste højere lønramme ...

...

Nyt stk. Løngaranti

Medarbejdere, der søger til et andet arbejdsområde, vil blive omfattet af den løngaranti, der er aftalt for det nye område.

De nedenfor beskrevne slutlønninger sikres bevaret ved overgang til nyt lønsystem.

Den enkelte fortsætter efter principperne i skalatrinsforløbet til slutløn efter overgangen til nyt lønsystem.

Salgsassistenter og kontorassistenter

Salgsassistenter og kontorassistenter, der ved overgang til overenskomstansættelse på nye vilkår har en lavere aflønning end lønramme 15, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinforløb med slutløn i lønramme 15/skalatrin 24.

...

Salgskonsulenter

Salgsassistenter, der ved overgang er aflønnet efter lønramme 21, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 24/skalatrin 36.

....

Ny § Videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår

Ved en enhver fremtidig ændring af Post Danmarks organisations- og/eller ejerforhold og ved enhver fremtidig hel eller delvis virksomhedsoverdragelse fra Post Danmark skal følgende vilkår i henhold til "Aftale mellem Post Danmark og SiD-Post samt HK/Post og Kommunikation" af 30. september 2001 med bilag for overenskomstansatte tidligere statstjenestemænd så vidt muligt videreføres:

- Jubilæumsdage og jubilæumsgratiale, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 5, stk. 6 og stk. 7
- Feriefri dage, jf. organisationsaftalen af 20. september 1999, § 11
- Arbejdstidsaftalens pauserregler
- Feriegødtgørelse
- Overarbejdsbetaling
- 12 % pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)

Vilkår og bestemmelser, hvor der henvises til Tjenestemandsløven eller til de for tjenestemænd gældende regler, herunder behandling af disciplinære forhold

- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

Stk. 2.

Videreførelse af de i stk. 1 nævnte løn- og ansættelsesvilkår sker efter aftale mellem Post Danmark og SiD-Post samt HK/Post og Kommunikation og kan enten ske ved videreførelse eller, hvis dette ikke er muligt, ved omdannelse til andre vilkår af tilsvarende værdi og, hvis omdannelse ikke kan ske som omdannelse til fremtidige løn- og ansættelsesvilkår, ved at der ydes kompensation herfor på anden måde.

Unenighed herom afgøres af et af parterne udpeget paritetisk nævn med en af Arbejdsretten udpeget opmand.

§ 25. Ikrafttrædelse

Dette tillæg til organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2002.

Såfremt der sker ændringer i Tjenestemandsløven, Tjenestemandspensionsloven og aftaler indgået mellem Finansministeriet og CFU, har dette virkning for dette tillæg.

Øvrige vilkår i dette tillæg kan alene ændres ved enighed mellem parterne."

I en pjece om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse udarbejdet af Post Danmark til brug for orientering af de berørte medarbejdere hedder det bl.a.:

"Ansættelsesvilkår

...

Som overenskomstansat bevarer du en uopsigelig ret til pension og rådighedsløn efter Tjenestemandspensionsloven og Tjenestemandsløven samt til at dine lønforhold ikke forringes.

...

Endelig gælder retten ved enhver fremtidig virksomhedsoverdragelse, hvilket betyder, at såfremt Post Danmark eller dele af virksomheden indgår i alliancer eller sælges fra, bevarer du retten til dine uopsigelige rettigheder, selvom det er et andet selskab du arbejder i.

...

Lønforhold

...

Dine nuværende og fremtidige lønforhold, samt størrelsen af lønfremgangen i forbindelse med skalatrinsoprykningen pr. 1. januar fremgår af bilag 1 (accept af Model 1) og bilag 2 (accept af Model 2).

...

Du bevarer en uopsigelig ret til, at dine lønforhold ikke kan forringes så længe du er ansat i Post Danmark med tilhørende datterselskaber. Det samme gælder ved en eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab samt ved enhver fremtidig virksomhedsoverdragelse.

...

Som nævnt rykker du med det samme et skalatrin op ved overgangen. Herudover er der yderligere aftalt følgende løngarantier:

HK/Post & Kommunikation

Er du salgsassistent eller kontorassistent, og ved overgangen aflønnet lavere end lønramme 15, er du senest den 1. april 2005 sikret et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 15/skalatrin 24 og senest 1. april 2007 en slutløn på skalatrin 25.

Er du salgsassistent i lønramme 21 ...

...

Nyt lønsystem

Det er i rammeaftalen aftalt, at tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse på særlige vilkår, overgår til et nyt lønsystem. Overgangen til det nye lønsystem vil ske løbende. De første medarbejdere indplaceres i lønsystemet med virkning fra den 1. april 2002, og indplaceringen ventes afsluttet i løbet af et år.

I forbindelse med overgang til et nyt lønsystem sikres du som minimum samme løn, som du blev aflønnet med umiddelbart forud for overgangen til nyt lønsystem. Er du tillige omfattet af de løngarantier, der er nævnt ovenfor, er du sikret samme lønforløb som forud for overgangen til et nyt lønsystem.

Din uopsigelige ret til, at dine lønforhold ikke forringes, gælder også efter overgangen til et nyt lønsystem så længe du er ansat i Post Danmark med tilhørende datterselskaber. Det samme gælder ved en eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab og ved enhver fremtidig virksomhedsoverdragelse.”

A og B var begge ansat i Post Danmark som salgsassistenter og overgik begge pr. 1. januar 2002 fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse på særlige vilkår. A, som accepterede model 2, overgik ved overgangen fra lønramme 15/skalatin 22 til lønramme 16/skalatrin 23. B, som accepterede model 1, overgik ved overgangen fra lønramme 15/skalatin 20 til lønramme 16/skalatrin 21. Deres lønindplacering og oprykningsdato fremgik af de skriftlige tilbud om overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår, som de accepterede ved deres underskrift. De skrev herved under på bl.a. følgende:

”Ansættelse på overenskomst sker i henhold til Virksomhedsoverenskomsten og den gældende organisationsaftale mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation med de særlige vilkår, der er aftalt for tjenestemænd.

Jeg bevarer en uopsigelig individuel ret til rådighedsløn og tjenestemandspension samt til at mine lønforhold ikke kan forringes – dette gælder også i tilfælde af en eventuel virksomhedsoverdragelse. ...”

Post Danmark blev pr. 1. januar 2002 omdannet til et aktieselskab og blev med virkning fra den 1. oktober 2004 medlem af Dansk Industri, hvilket betød, at der skulle føres tilpasningsforhandlinger med henblik på at overgå til Industriens Funktionæroverenskomst. Post Danmark var på dette tidspunkt fortsat 100 % statsejet.

Af referat af et forhandlingsudvalgsmøde den 23. august 2004 vedrørende overenskomstforberedelse 2005 fremgår bl.a. følgende:

”2 *Udeståender til afklaring*

Regulering af løn og andre satser

Med det menes bl.a. basisløn, tillæg, jubilæumsgratiale, natpenge og andre særlige ydelser mm.

Konklusionen på dette punkt er, at Post Danmark ved OK 2005 følger reguleringerne på det statslige område med en forholdsmæssig del frem til OK 2007, og at der herefter tages stilling til fremtidige reguleringer.

Kan niv.1.10.97 fremskrives

Spørgsmålet om fremskrivning af niveauerne bør ses i sammenhæng med reguleringsordningerne. Der tages stilling til spørgsmålet i 2007.

Jens Bendtsen sagde, at det var hans opfattelse, at området fortsat er et normallønsområde og så i 2007 og derfor skulle satsreguleres.

Jens Bendtsen mente herudover, at det kan give problemer, såfremt statens reguleringer ikke følges fremadrettet specielt hvad angår overenskomstansatte på særlige vilkår, idet de ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår var blevet lovet, at de reguleringsmæssigt følger statens område.

Hertil svarede Palle Juliussen, at det ikke var mere bindende, end at der kan aftales noget andet, hvis parterne bliver enige om det.”

Af referat af et forhandlingsudvalgsmøde den 10. september 2004 fremgår bl.a. følgende:

”Isa Rogild erindrede om, at forhandlingsudvalget tidligere var gjort opmærksom på, at der i henhold til det af virksomheden givne tilbud om overenskomstansættelse på særlige vilkår fortsat sker en regulering af lønnen i h.t. aftalen mellem Finansministeriet og CFU. Palle Juliussen svarede hertil, at han ikke var enig i denne udlægning og foreslog at forholdet efterfølgende blev drøftet særskilt.”

Af referat af et forhandlingsudvalgsmøde den 27. september 2004 fremgår bl.a. følgende:

”Isa Rogild bemærkede, at der i forbindelse med tilpasningsforhandlingerne pr. 1.4. 2005 og 1. marts 2007 skal indgås en særbestemmelse eller lokalaftale om en videreførelse af en generel lønreguleringsprocent og kollektive forhandlinger (lønsystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af lokalaftaler m.v.) for at de gældende overenskomster ikke forrykkes som helhed.

Palle Juliussen var ikke enig i, at der på forhånd er taget stilling til en generel lønreguleringsprocent, og han henviste til, at dette spørgsmål havde været drøftet på et særskilt møde.

...

Spørgsmålet om, hvorledes aftalerne fra 30. september 2001 skal håndteres i forbindelse med indgåelse af de nye overenskomster går alene på den praktiske håndtering heraf. Parterne drøftede spørgsmålet og der var enighed om, at samtlige aftaler af 30. september 2001 vedr. overenskomstansættelse på særlige vilkår indgår som bilag til overenskomsterne vedr. ansatte på særlige vilkår.

...

Isa Rogild ønskede at få bekræftet, at niveau 1.10.97 fremadrettet reguleres som på statens område. Palle Juliussen bekræftede, at han var enig i princippet indtil parterne aftalte en evt. anden reguleringsmetode.

Isa Rogild gjorde opmærksom på, at HK/Post & Kommunikation fortsat er usikre på, om overenskomstansatte på særlige vilkår kan have en berettiget forventning om at deres løn også fremadrettet efter 1.4.2005 reguleres efter de satser, som aftales af CFU, og oplyste, at HK/Post & Kommunikation pt. er i gang med en nærmere juridisk vurdering af spørgsmålet. HK/Post & Kommunikation kan ikke give bindende tilsagn om at anvende en anden reguleringsform for denne medarbejdergruppe, før resultatet af den juridiske vurdering foreligger. Hertil svarede Palle Juliussen, at han fortsat ikke er enig med HK/Post & Kommunikation i dette spørgsmål, og at han ikke finder, at organisationerne har fraskrevet sig den almindelige forhandlings- kompetence og aftalefrihed.”

Af referat af et forhandlingsmøde den 2. december 2004 fremgår bl.a. følgende:

”Isa Rogild gjorde opmærksom på, at HK/Post & Kommunikation fortsat fandt formuleringerne vedrørende det uopsigelige, individuelle tilsagn om, at deres lønforhold ikke kan forringes, må læst i sammenhæng med det materiale, der fulgte tilsagnet, forstås således, at udtrykket ”lønforholdene” ikke blot omfatter den aktuelle løn, men tillige giver ret til som minimum at få lønnen reguleret på samme måde som hidtil. HK/Post & Kommunikation mener, at en overenskomstbestemmelse ikke kan tilsidesætte det uopsigelige, individuelle tilsagn, og HK/Post & Kommunikation forbeholder sig ret til at få fortolkningstvisten afgjort.

Palle Juliussen fastholdt, at Post Danmark ikke er enig i HK/Post & Kommunikations udlægning af fremtidig lønregulering som et uopsigeligt individuelt vilkår. Fremtidig lønregulering beror på, hvad de forhandlingskompetente parter aftaler ved overenskomstfornyelser.”

De efterfølgende tilpasningsforhandlinger førte til et forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 vedrørende overenskomstansatte på særlige vilkår, hvori det bl.a. hedder:

”På baggrund af Post Danmarks A/S’s indtræden i Dansk Industri er der mellem Post Danmark A/S og repræsentanter fra HK/Post & Kommunikation gennemført tilpasningsforhandlinger til Industriens Funktionæroverenskomst (IFO).

...

Under tilpasningsforhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende for overenskomstansatte på særlige vilkår:

...

3. Protokollater m.v.

Udover de i pkt. 1 nævnte sær aftaler og pkt. 2 nævnte lokal aftaler, er der som led i tilpasningsforhandlingerne indgået følgende protokollater:

...

Protokollat nr. 2 om tillæg til organisationsaftale udarbejdet 30. september 2001 (bilag 3-aftaler).

...

4. Overenskomstfornyelsen 2007

1. Medmindre parterne aftaler andet, afsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 en pulje på mindst 90 % af normallønssatsreguleringen pr. 1. marts 2007 og efterfølgende normallønssatsreguleringer i overenskomstperioden, som anvendes til en generel regulering af basisløngrupper og basislønninger (lønrammesystemet) samt af tillæg.

Normallønssatsstigningen i kr. og øre omsættes til en procentregulering af lønsummen pr. 28. februar 2007 ved at beregne kr. og øre-stigningen i forhold til timelønnen på en vægtet gennemsnitstimeløn, opgjort ud fra lønsummen for overenskomstansatte på særlige vilkår og funktionærer (HK/Post & Kommunikation).

Der tages forbehold for nødvendige justeringer i forhold til tjenestemandspensionsområdet som følge af ændrede reguleringstidspunkter og –satser i forhold til det statslige område.

2. ...

...

5. Parterne er enige om, at den under pkt. 1-4 omhandlede model for overenskomstfornyelse pr. 1. marts 2007 anvendes for overenskomstansatte på særlige vilkår i forbindelse med senere overenskomstfornyelser, medmindre parterne aftaler andet.”

Protokollat nr. 2 til forhandlingsprotokollatet af 29. september 2006 er sålydende:

”Mellem ovennævnte parter er der ved tilpasningsforhandlingerne enighed om, at alle parter anerkender og respekterer, at vedlagte tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001 fortsætter uændret i forhold til eget indhold, herunder vedrørende tillæggets gyldighed og gyldighedsområde.”

Resultatet af 2007-overenskomstforhandlingerne er optrykt i et dokument fra september 2007 benævnt ”Industriens Funktionæroverenskomst samt Lokalaftaler i Post Danmark vedr. HK/Post & Kommunikation” omfattende bl.a. ”Lokalaftale nr. 3 Lønbestemmelse (Lønbestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår), der som § 14 indeholder følgende bestemmelse:

”§ 14. Lønregulering

Basisløn og funktions- og kvalifikationsløn samt de i § 6 nævnte tillæg reguleres i henhold til den aftalte beregningsmodel i Post Danmark, jf. forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.”

A og B blev i november 2008 virksomhedsoverdraget til Dalgaard Supermarked, som ved brev af 13. januar 2009 meddelte HK, at virksomheden ikke ønskede at tiltræde overenskomsten med HK/Post og Kommunikation.

Der opstod herefter tvist mellem HK og Dansk Erhverv, som repræsenterede den nye arbejdsgiver, om de overdragne medarbejderes ret til lønregulering. Dansk Erhverv afviste i et brev af 16. maj 2012 på virksomhedens vegne HK’s krav med bl.a. følgende begrundelse:

”Dansk Erhverv afholdt den 20. februar 2012 et møde med Post Danmark vedrørende de medarbejdere, som er overdraget til supermarkeder.

I lighed med tidligere både mundtlige og skriftlige svar fra Post Danmark, blev det på mødet bekræftet, at der ikke henstod nogen særlig forpligtelse til at give medarbejderne lønstigninger i henhold til CFU-forliget også efter virksomhedsoverdragelsen.

I forbindelse med overgangen fra statslig virksomhed til privat, blev der aftalt overgangsordninger for de tidligere tjenestemænd, herunder blev de sikret en række uopsigelige rettigheder. Disse rettigheder er nærmere specificeret i en opregning, og der er ikke i forbindelse hermed angivet, at der skal gives løbende lønstigninger i overensstemmelse med CFU-forliget. Det må således have formodningen imod sig, at der er givet en sådan rettighed.

Der er dog også alene angivet, at der ikke kan ske forringelser af lønnen, hvilket efter Dansk Erhvervs opfattelse betyder, at der ikke kan ske nedsættelse af lønnen.

Medarbejderne har under deres ansættelse ved Post Danmark været omfattet af overenskomsten mellem Dansk Industri for Post Danmark og HK Post og Kommunikation. Som følge af den overenskomstmæssige forpligtelse har de enkelte medarbejdere hvert år opnået en lønstigning.

Ved virksomhedsoverdragelsen er der sket en frasigelse af overenskomsten efter gældende regler, således at Landsoverenskomsten for butik mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel nu er gældende for ansættelsesforholdet. Butiksoverenskomsten er en minimalløns-overenskomst, hvor der efter gældende principper er modregningsret ved stigninger i minimallønnen.

At der ikke tidligere er sket modregning overfor disse medarbejdere under deres ansættelse ved Post Danmark skyldes således de for ansættelsesforholdet gældende overenskomster, og ikke, at der har foreligget en særlig for så vidt angår lønreguleringen.”

Tvisten gav anledning til, at HK som mandatar for A og B ved stævning af 16. oktober 2012 anlagde sag mod Dalgaard Supermarked ved Retten i Helsingør med påstand om, at de havde krav på en løn, der mindst svarede til den løn, som de ville oppebære som statstjenestemænd. Løn efterslæbet var på stævningstidspunktet opgjort til 429,01 kr. for hver af sagsøgerne. Dalgaard Supermarked udtog herefter ad citationsstævning mod Post Danmark A/S. Sagerne, som er blevet henvist til Sø- og Handelsretten, er pt. udsat på nærværende faglige voldgiftsrets stillingtagen til fortolkningen af de kollektive aftaler, som Post Danmark i 2001 indgik med Statsansattes Kartel og HK/Post & Kommunikation.

Forklaringer

Isa Rogild har forklaret bl.a., at hun som formand for HK/Post & Kommunikation har været med ved alle forhandlingerne og aftaleindgåelser med Post Danmark om nye vilkår for Post Danmarks tjenestemænd i forbindelse med overgang til overenskomstansættelse. De indledende forhandlinger startede omkring årsskiftet 2000/2001. Initiativet hertil kom fra Post Danmark, som havde behov for at kunne omdanne organisationen til et aktieselskab for at tilpasse den til den nye konkurrencesituation, som fulgte af et EU-direktiv om liberalisering. Arbejdstagersiden havde helst set, at de berørte medarbejdere – i alt ca. 12.000 – havde kunnet fortsætte som tjenestemænd, men det var ikke muligt, hvis Post Danmark skulle omdannes til et aktieselskab. Lønmodtagersiden bestræbte sig i stedet på at opnå en løsning, hvorefter overgangen til overenskomstansættelse kom til at ske på vilkår, som lå så tæt som muligt på tjenestemandsvilkår. Det var almindeligt kendt i HK's medlemskreds, at CFU-forhandlingerne havde stor betydning for lønudviklingen, og HK tillagde det derfor stor betydning, at det af protokollatet af 5. juli 2001 fremgik, at de lønforhold, som indgik i det individuelt uopsigelige tilsagn til medarbejderne, skulle reguleres efter de aftaler, der indgås mellem Finansministeriet og CFU. Det indgik da også i det endeligt aftalte tillæg af 30. september 2001 til organisationsaftalen af 20. september 1999 mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation, at det skulle have virkning for tillægget, hvis der skete ændringer i tjenestemandspensionsloven eller aftaler indgået mellem Finansministeriet og CFU.

Mere end 95 % sagde ja tak til de tilbudte vilkår for overgang til overenskomstansættelse. Dette skete imidlertid først efter en række stormøder, hvor Post Danmark informerede om forhandlingsresultatet – herunder, at medarbejderne fik en garanti for, at deres lønforhold ikke blev forringet, heller ikke i tilfælde af, at der skulle ske virksomhedsoverdragelse. Hun selv og Jens Bendtsen fra SID-Post anbefalede blandt andet på den baggrund på møderne forhandlingsresultatet. Lønmodtagersiden havde godkendt det materiale, som blev brugt til at informere om forhandlingsresultatet, og det fremgik udtrykkeligt af dette materiale, at medarbejderne bevarede en uopsigelig ret til, at deres lønforhold ikke blev forringet. Dette kan efter hendes opfattelse kun forstås som en garanti for, at også den hidtil bestående ret til lønregulering blev bevaret. Dette skete da også ved overenskomstfornyelsen i 2005.

Det er rigtigt, at HK/Post & Kommunikation i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2007 accepterede en anden model for lønreguleringen end den regulering, som følger af CFU-aftalen. Det er imidlertid hendes vurdering, at der med den aftalte regulering blev opnået et resultat, som lå inden for den aftalte tilsikring, hvilket Palle Juliussen under et møde med hende også havde erklæret sig enig i, ligesom HK ved overenskomstfornyelsen ikke havde grund til at påregne, at de ikke også fremover ville sidde med ved forhandlingsbordet, således at de kunne påse, at garantien om, at der ikke måtte ske forringelser, blev overholdt. Efter at der er sket virksomhedsoverdragelse, og erhververen har opsagt overenskomsten, har denne situation imidlertid ændret sig. Det er derfor HK's opfattelse, at de pågældende medarbejdere herefter er berettiget til at påberåbe sig deres uopsigelige ret til, at reguleringen af deres løn mindst skal svare til reguleringen på CFU-forligets område. Såfremt dette ikke er tilfældet, forringes deres løn, og garantien for, at dette ikke sker, er givet dem som en individuel og uigenkaldelig ret, som HK ikke har været berettiget til at frafalde på deres vegne.

Palle Juliussen har forklaret bl.a., at han i 2001 var medlem af Post Danmarks direktion med særligt ansvar for HR. Han havde dermed ansvaret for alle organisationens overenskomster. Efter gennemførelsen af et EU-direktiv om liberalisering af hele postområdet, opstod der behov for at omdanne Post Danmark til et aktieselskab, således at man kunne konkurrere på lige fod med andre postvirksomheder. Dette kunne kun lade sig gøre, hvis organisationens mange tjenestemandsansatte indvilligede i at overgå til overenskomstansættelse. Forhandlingerne med personaleorganisationerne herom startede ca. ½ år forud for det forhandlingsmøde, som resulterede i protokollatet af 5. juli 2001, hvor parterne var nået så langt, at der kunne indgås en rammeaftale. Den endelige aftale skulle indgås med Statsansattes Kartel, og de berørte medarbejdere ville ved overgangen til overenskomstansættelse blive omfattet af hovedaftalen af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, som var tilsluttet CFU. Det var derfor naturligt i protokollatet at anføre, at de aftalte lønforhold skulle reguleres efter ”de aftaler, der indgås mellem Finansministeriet og CFU”, da dette var de centrale aftalparter på det statslige område, og da Post Danmark i den første tid efter omdannelsen til et aktieselskab ville være ejet 100 % af staten. Det anførte var således blot udtryk for, at den fremtidige lønudvikling var et spørgsmål, som skulle aftales i forbindelse med de løbende overens-

komstfornyelser. Som det fremgår af punkt 3 i protokollatet, blev der vedrørende løn dels aftalt nogle generelle forbedringer, dels aftalt visse supplerende forbedringer for visse nærmere angivne grupper.

Ved aftalen af 30. september 2001 indgået med Statsansattes Kartel skete der en kodificering af rammeaftalen indgået i juli 2001. De aftalte særlige vilkår, som skulle gælde for de tidligere tjenestemænd, blev ved aftalen inkorporeret i den allerede eksisterende organisationsaftale fra 1999 i form af et tillæg til denne aftale. De aftalte forbedringer vedrørende løn fremgår af tillæggets § 5, stk. 1, og § 6. Et nyt stykke til § 6 bærer overskriften ”Løngaranti”, men rettede sig primært mod visse nærmere definerede medarbejdergrupper. I en ny paragraf om ”Videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår” er opremset en række vilkår, som i tilfælde af virksomhedsoverdragelse så vidt muligt skal videreføres. Baggrunden herfor var, at der allerede var ”betalt” for disse forbedringer ved afsættelse af midler hertil ved tidligere lønforhandlinger. Om vilkårene vil kunne videreføres i en virksomhedsoverdragelsessituation, vil dog afhænge af erhververens overenskomst, men hvis videreførelse ikke kan ske, skal der ske kompensation. Retten til lønregulering er ikke blandt de garanterede vilkår. Parterne har ved flere lejligheder drøftet denne problemstilling, men Post Danmark har hele tiden fastholdt, at der ikke har kunnet gives – og at der ikke er givet – garanti for en bestemt fremtidig lønudvikling. Det er der ikke blevet afsat lønmidler til, og det ville være at foregribe overenskomstparternes forhandlingsret. Det er rigtigt, at han på et forhandlingsmøde den 28. juni 2001 gav tilsagn om at finde formuleringer, som gav en afklaring på, hvilke garantier der gjaldt i en virksomhedsoverdragelsessituation, og dette er baggrunden for, at der i tillægget af 30. september 2001 til organisationsaftalen blev indsat en ny paragraf vedrørende videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår i tilfælde af organisationsændringer eller virksomhedsoverdragelse.

Formuleringen ”garanti for, at lønforhold ikke forringes” er efterfølgende blevet anvendt for på en enkel måde at beskrive over for de berørte medarbejdere, hvad de som følge af de indgåede aftaler havde erhvervet en uopsigelig individuel ret til. Der blev imidlertid ikke hermed givet en garanti for, hvordan lønnen ville blive reguleret i fremtiden. Dette er forhandlingsstof, som der må indgås aftale om for hver overenskomstperiode.

I forbindelse med Post Danmarks indmeldelse i DI pr. 1. oktober 2004 blev det overladt til Post Danmark selv at forestå tilpasningsforhandlingerne til Industriens Funktionæroverenskomst. Det blev herunder vedrørende regulering af løn aftalt, at reguleringerne skulle følge reguleringerne på det statslige område frem til overenskomstfornyelsen i 2007, hvor der skulle tages stilling til den fremtidige regulering. Indmeldelsen i DI betød overgang til et helt nyt overenskomsts system, som ikke indeholdt centrale regler vedrørende lønregulering, idet dette klares lokalt. Post Danmark og HK var imidlertid enige om, at der var behov for regler i overenskomsten om generelle lønforbedringer, og man forhandlede sig derfor i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2007 frem til en ordning, som var inspireret af en model, som er aftalt for transportområdet. Overenskomstparterne er stadig enige om at anvende denne reguleringsmetode.

Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at parterne i forbindelse med forhandlingerne i 2001 om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse har aftalt en individuel og uopsigelig løngaranti for de berørte medarbejdere, som var hæftet op på den lønudvikling, der følger af CFU-forliget. Dette følger også af den pjece om overgang til overenskomstansættelse, som blev udsendt af Post Danmark, og af de breve, som er blevet sendt til medarbejderne. De har herved fået et individuelt og uopsigeligt tilsagn om, at deres lønforhold ikke kan forringes. Dette tilsagn kan ikke forstås på anden måde end, at medarbejderne kan kræve deres løn reguleret som hidtil, dvs. i overensstemmelse med CFU-forliget, da der ellers med tiden vil ske en udhuling af deres løn, hvorved deres lønforhold bliver forringet. Det har formodningen imod sig, at HK ved aftalerne skulle have accepteret muligheden af en sådan forringelse, og dette ville også have været i strid med aftalernes formål, som var at sikre, at tjenestemændene efter overgang til overenskomstansættelse bevarede deres hidtidige rettigheder, herunder retten til lønudvikling. Løngarantien blev videreført uden ændringer ved Post Danmarks optagelse i Dansk Industri og gælder stadig. Det forhold, at Post Danmark og HK i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2007 har aftalt en særlig reguleringsordning, ændrer heller ikke på, at løngarantien stadig er gældende og kan påberåbes, hvis den aftalte lønregulering ikke giver et resultat, som mindst svarer til garantien.

Indklagede har navnlig anført, at der med de indgåede aftaler er blevet givet de berørte medarbejdere tilsagn om et ekstra løntrin og bevarelse af deres hidtidige oprykningssdato, indtil de nåede deres sluttrin, hvilke tilsagn også er blevet opfyldt. Der er derimod ikke blevet givet dem noget tilsagn om, at deres lønudvikling i al fremtid vil følge lønudviklingen på statens område. Noget sådant måtte kræve en klar og udtrykkelig vedtagelse i parternes aftale, og en sådan aftale er ikke indgået. Det har da også formodningen imod sig, at Post Danmark i forbindelse med indgåelsen af en aftale, hvis formål var at forberede organisationen på privatisering og konkurrencedygtighed, skulle have fraskrevet sig forhandlingsretten og bundet sig til CFU-forliget i al fremtid. Lønrettighederne for de tidligere tjenestemænd i forbindelse med virksomhedsoverdragelse indebærer alene en sikring mod lønnedgang, og det var da også alene en sådan tilsikring, som formanden for HK/Post & Kommunikation havde efterlyst på forhandlingsudvalgsmødet den 28. juni 2001. De løn- og ansættelsesvilkår, som der er krav på at få videreført ved virksomhedsoverdragelse, er udtrykkeligt og udtømmende opregnet i organisationsaftaletillægget af 30. september 2001, og denne opregning omfatter ikke en ret til lønregulering svarende til den statslige. HK/Post & Kommunikation har da også ved at indgå den reguleringsaftale, som fremgår af forhandlingsprotokollatet af 29. september 2006, anerkendt, at spørgsmålet om lønregulering for de tidligere statstjenestemænd er omfattet af parternes aftale- og forhandlingskompetence. Den indgåede aftale, som indebærer en frigørelse fra det statslige lønsystem, ville ikke have været mulig, såfremt lønrettighederne fra 2001 tilsagde, at den fremtidige lønudvikling skulle følge CFU-forliget. At parterne ved overenskomstfornyelserne forud for 2007 har fulgt CFU-forligets reguleringer, beror alene på, at Post Danmark ud fra de daværende forhold

fandt det naturligt at følge reguleringerne på det statslige område og derfor accepterede dette ved de pågældende overenskomstfornyelser.

Opmandens tilkendegivelse

Der er mellem parterne enighed om, at der den 30. september 2001 forud for privatiseringen af Post Danmark blev indgået en aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel, som indeholdt en række uopsigelige individuelle rettigheder for de statstjenestemænd, som overgik til overenskomstansættelse, og at disse rettigheder blev bekræftet over for den enkelte i forbindelse med dennes overgang til overenskomstansættelse. Tvisten i sagen angår, om Post Danmark i denne forbindelse har afgivet bindende tilsagn om, at de tidligere tjenestemænds løn i fremtiden vil blive reguleret med mindst samme procentsats som på det statslige område.

Det fremgår af aftalen af 30. september 2001 indgået mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel, at de af aftalen omfattede medarbejdere er garanteret, at de bevarer ret til rådighedsløn i tilfælde af stillingsnedlæggelse på nærmere aftalte vilkår, at de bevarer visse nærmere aftalte løn- og ansættelsesvilkår for fremtiden, samt at de sikres uændret ret til tjenestemandspension. De lønvilkår, som de er sikret for fremtiden, er beskrevet i tillæg af 30. september 2001 til organisationsaftalen fra 1999. Omfattet heraf er bevarelse af deres hidtidige anciennitetsbestemte oprykningssdato, en nærmere aftalt – og forbedret – løntrinsindplacering med tilsvarende afledede konsekvenser for slutlønns løntrinsindplacering samt en række nærmere angivne løn- og ansættelsesvilkår. Ingen af disse vilkår angår lønregulering.

Lønnens regulering i en overenskomstperiode er et spørgsmål, som er omfattet af overenskomstparternes forhandlingskompetence, og parternes aftale herom må nødvendigvis indgå som en væsentlig brik i det samlede kompromis, som indgåelsen eller fornyelsen af en overenskomst er udtryk for. Der må derfor kræves en klar og udtrykkelig aftale herom, for at det kan lægges til grund, at overenskomstparterne har indgået en aftale vedrørende lønregulering, som er bindende også for fremtidige overenskomstperioder. En klar vedtagelse herom findes ikke i aftalen af 30. september 2001. Dette gælder uanset det i rammeaftalen af 5. juli 2001 anførte om, at de ”under punkt 3 omtalte lønforhold ... reguleres efter de aftaler, der indgås mellem Finansministeriet og CFU”, og uanset det i organisationsaftaletillægget af 30. september 2001 anførte om, at ændringer i bl.a. aftaler indgået mellem Finansministeriet og CFU ”har virkning for dette tillæg”. Statsansattes Kartel var tilsluttet CFU, og det var på tidspunktet for aftaleindgåelsen CFU og Finansministeriet, som var de centrale aftaleparter på det statslige område. De nævnte anførsler må derfor i sammenhængen naturligt forstås som en henvisning til, at fremtidige reguleringer vil finde sted i overensstemmelse med de aftaler, som måtte blive indgået af de forhandlingsberettigede parter. Dette er i overensstemmelse med helt sædvanlig praksis, og at det ikke har været intentionen, at aftalen af 30. september 2001 skulle begrænse parternes forhandlingskompetence i relation til fremtidige lønreguleringer, understøttes da også af, at parterne siden overenskomstfornyelsen i 2007 uden nogen form for forbehold har aftalt en lønreguleringsmetode, som ikke følger reguleringen på CFU-området.

Der kan heller ikke indfortolkes en garanti for en fremtidig lønregulering svarende til lønreguleringen på det statslige område i den omstændighed, at Post Danmark ved orienteringen af medarbejderne og i breve mv. til disse bl.a. har givet udtryk for, at de tidligere statstjenestemænds lønforhold ikke kan forringes, heller ikke i tilfælde af virksomhedsoverdragelse. Det har formodningen imod sig, at Post Danmark med den anvendte formulering har haft til hensigt at ændre indholdet af overenskomstparternes aftale af 30. september 2001, og der er ikke fra klagers side påvist omstændigheder, som har kunnet give lønmodtagersiden en berettiget forventning om, at dette skulle være tilfældet. Formålet med orienteringen af medarbejderne var således at gøre dem bekendt med, hvad den aftalte reform betød. Det er endvidere i de tilbud om overgang til overenskomstsættelse på særlige vilkår, som de tidligere statstjenestemænd har accepteret ved deres underskrift, udtrykkeligt anført, at ansættelse på overenskomst sker i henhold til ”Virksomhedsoverenskomsten og den gældende organisationsaftale mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation med de særlige vilkår, der er aftalt for tjenestemænd”. Tilbuddene kan derfor ikke have efterladt berettiget tvivl om, at det var dette, som var det kollektive aftalegrundlag. At det samtidig angives, at den pågældendes lønforhold ”ikke kan forringes”, og at dette gælder også i tilfælde af en eventuel virksomhedsoverdragelse, fremstår i den forbindelse som en beskrivelse af konsekvenserne af de indgåede kollektive aftaler, men det præciseres ikke, hvad lønforholdene ikke må forringes i forhold til, og formuleringen er derfor for upræcis til at blive tillagt vægt som selvstændigt fortolkningsbidrag.

Der kan på den anførte baggrund ikke gives klager medhold i, at Post Danmark over for de af sagen omhandlede medarbejdere har givet en garanti, der indebærer, at de mindst skal ydes en løn svarende til den løn, de ville have oppebåret som statstjenestemænd, og indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 18. april 2015

Lene Pagter Kristensen