

Kendelse
af
20. februar 2016
i
faglig voldgift FV 2015.0065:

CO-industri
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Lidia Marie Chantal Bay)

mod

DI Overenskomst I
v/Dansk Industri
for
Dansk Scanning A/S
(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår i første række, hvad der skal betales i løn, når en medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning. Ifølge Industriens Overenskomst (IO) § 44, stk. 1, ”får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg”, og hovedspørgsmålet under sagen er, hvad der skal forstås ved ”sædvanlige løn uden tillæg”.

2. Parternes påstande

CO-industri (CO-i) for Fagligt Fælles Forbund (3F) har nedlagt følgende påstande:

- 1) DI Overenskomst I (DI) for Dansk Scanning A/S (Dansk Scanning) skal anerkende, at Dansk Scannings medarbejdere, når de deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, har krav på mødebonus, såfremt der ikke er sygetimer i lønperioden, samt Qa-tillæg, jf. parternes lokalaftale herom.
- 2) Dansk Scanning skal foretage efterbetaling af mødebonus og Qa-tillæg med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker, til de medarbejdere, der deltog i det i sagen omhandlede edb-kursus, jf. parternes lokalaftale herom.

DI for Dansk Scanning har over for disse påstande påstået frifindelse.

DI for Dansk Scanning har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstande:

- a) CO-i for 3F skal anerkende, at medarbejdere, der er på kursus i medfør af IO § 44, stk. 1, ikke har krav på betaling af tillæg i form af mødebonus og koordinator/Qa-tillæg, når de er på kursus.
- b) CO-i for 3F skal anerkende, at medarbejdere, der er på kursus i medfør af IO § 44, stk. 1, ikke har krav på betaling af tillæg i form af produktivitetsbonus.

Over for disse påstande har CO-i for 3F nedlagt påstand om principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

Over for afvisningspåstanden har DI for Dansk Scanning påstået sagen fremmet til afgørelse af realiteten.

3. Sagens behandling

Sagen er den 11. februar 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: souschef Peter Faber, CO-i, og forhandlingssekretær Pia Maul Andersen, 3F, begge udpeget af CO-i, chefkonsulenterne Tove Schultz-Lorentzen og Anja Krabbe Thomns, begge DI og begge udpeget af DI.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at dette kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes argumentation.

4. Industriens Overenskomst

4.1. Lønbestemmelserne

I Industriens Overenskomst (IO), kapitel V om lønforhold, hedder det bl.a.

”Kap. V. Lønforhold

Anvendelse af tidløn eller produktivitsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

...

Stk. 2

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

...

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med

arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

...

§ 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 resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

Stk. 2

Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

Stk. 3

Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4

Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8 [om lokalaftaler], medmindre andet aftales.

Individuelle aftaler kan opsiges med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Det fremgår heraf, at IO er en mindstebetalingsoverenskomst, som forudsætter, at der individuelt aftales en løn for hver medarbejder.

Som bilag 4 til IO er medtaget en af DI og CO-i i fællesskab udarbejdet ansættelsesaftale, jf. herved IO § 37, stk. 1, som organisationerne anbefaler anvendt, jf. IO § 37, stk. 3. Det hedder heri bl.a.:

”6. Løn og andre løndelev

Personlig timeløn udgør kr.

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre pro-

duktivitet fremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler.

...

Baggrund

Dansk Industri og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU direktivets (91/533/EØF) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i Industriens Overenskomst § 37 og § 20, stk. 5.

1. Generelt om reglerne

...

2. Ansættelsesaftalens bestemmelser

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger.

...

2.5. Løn

I rubrikken ”personlig timeløn udgør kr.” angives den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer på ansættelsestidspunktet eller ved kontraktens indgåelse.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 90,- og derudover en produktivitetsafhængig bonus eller resultatløns, angives den personlige timeløn til kr. 90,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

Det er ikke tilstrækkeligt under den personlige timeløn blot at henvise til Industriens Overenskomst. Det er en mindstebetalingsoverenskomst baseret på det grundlæggende princip, at timelønnen aftales individuelt under hensyntagen til den enkeltes kvalifikationer.

...”

4.2. Betaling ved deltagelse i beordret uddannelse

Det hedder i IO, kapitel X om efter- og videreuddannelse, bl.a.:

”§ 44 *Faglig relevant uddannelse*

Stk. 1

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.”

Bestemmelsen har stået uændret i IO siden 2000. I den forudgående 1998-overenskomst hed det i § 44, stk. 2:

”Stk. 2.

Hvor en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.”

Den bestemmelse kom ind i IO i 1995. Inden da indeholdt overenskomsten kun den bestemmelse om faglig relevant uddannelse, at medarbejderne kunne opnå den fornødne frihed og efter 9 måneders beskæftigelse havde ret til mindst 2 ugers frihed om året dertil.

Om bestemmelsen i den gældende IO § 44, stk. 1, er det i opmandskendelse af 19. oktober 2014 (Børge Dahl) i en sag mellem Co-i og DI udtalt, at der med bestemmelsen ”er aftalt en særlig betaling for deltagelse” – deltagelse er ”særskilt tariferet”.

4.3. Andre betalingsregler i Industriens Overenskomst

4.3.1. Om akkordarbejde er det i IO § 24, stk. 5, bestemt, at den enkelte medarbejders ”sædvanlige timeløn” udbetales som forskud, medmindre andet aftales.

4.3.2. Ved ventetid, som uden egen skyld pålægges en medarbejder som følge af maskinstandsning m.v., betales medarbejderen efter IO § 26 ved timelønsarbejde ”fortsat med sin sædvanlige timeløn”.

4.3.3. Ved hjemsendelse efter § 27 modtager medarbejderen for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for ”normalt timelønsarbejde”.

4.3.4. Ved sygdom yder arbejdsgiveren efter IO § 29, stk. 1, afsnit 1, i de første 5 uger en ”betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.” I anmærkningen hedder det bl.a.:

”Anm.

Det lidte tab opgøres som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Dvs. personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudttidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg, jf. organisationsudvalgsmødereferat af 30. maj 1994. ...”

I det nævnte referat om beregning af gennemsnitsfortjeneste hedder det:

”Der opnåedes enighed om følgende:

Ved systematisk forekommende tillæg forstås tillæg, der kommer til udbetaling til samtlige præsterede arbejdstimer, dog således at sådanne tillæg omfatter de situationer, i hvilke der udbetales et fast tillæg pr. time i en periode for en gene eller en ydelse og som udbetales, uanset om genen eller ydelsen forefindes eller præsteres for hver enkelt udbetalt time.

Til erstatning for tidligere formuleringer i Timandsudvalgsmødereferat af 2/12 1991, pkt. 5, og Organisationsudvalgsmødereferat af 7/2 1994, pkt. 7, er der enighed om, at følgende tillæg indgår i beregningsgrundlaget:

1. Arbejde på forskudt tid.
2. Arbejde i holddrift.
3. Bonusordninger.
4. Pensionstillæg (der er endvidere enighed om, at sygeløn er pensionsbidragsberettiget).
5. Systematisk forekommende tillæg, jf. ovenfor.”

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren ifølge IO § 29, stk. 1, afsnit 2, i yderligere maksimalt 4 uger ”fuld løn eksklusive genetillæg”.

4.3.5. Om betaling for frihed ved barns sygdom/hospitalsindlæggelse hedder det i § 30, at der ”ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1”.

4.3.6. Ved barsel betales en løn, ”som svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8” (gengivet foran under 4.3.4.).

4.3.7. Den enkelte medarbejder har efter IO § 44, stk. 2, ret til 2 ugers frihed om året til faglig relevant uddannelse og kan til sådan uddannelse søge støtte hos Industriens Kompetenceudviklingsfond, jf. § 47, stk. 2.

Inden for fondens økonomiske muligheder kan der ifølge den mellem CO-i og DI indgåede organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond pkt. 4, litra d, ydes tilskud til delvis dækning af medarbejderens løntab ved uddannelsen, ”dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 2. afsnit. I de mellem parterne den 26. juni 2009 aftalte supplerende regler for IKUF hedder det bl.a.:

”Beregning af løntabstilskud

5.

Ved beregningen af løntilskuddet skal der tages 85 pct. af samtlige overenskomstfastsatte betalinger, som f.eks. pension, feriepenge, og fritvalgslønkonto m.v. – dog ikke af genetillæg, jf. IO § 29, stk. 2, 2. afsnit. Hvorefter der ved beregninger af tilskud til løntab fratrækkes evt. offentlig støtte.

Parterne har aftalt, at ved beregningen af evt. løntilskud skal der – foruden et grundbeløb svarende til løn eksklusive genetillæg, jf. IO § 29, stk. 2, 2. afs. – beregnes følgende elementer:

5A.

Efter IO:

- Feriegodtgørelse jf. ferielovens § 24, 12,5 % af grundbeløbet.
- Fritvalgskontobidrag, jf. IO § 25, stk. 1, af grundbeløbet. Endvidere efter stk. 3, hvis der ikke udbetales løn på SH-dage.
- Arbejdsgivers pensionsbidrag, jf. IO § 34 %, af grundbeløb, feriegodtgørelse og FV-bidrag.

Eksempel på beregning pr. juli 2009:

Løn uden genetillæg	IO § 29, stk. 2, 2. afsnit	140,00 kr.
Feriepenge	Ferielovens § 24 – 12½ % af 140 kr.	17,50 kr.
FritvalgsLønkonto	IO § 25 – 5 % af 140 kr.	7,00 kr.
Arbejdsgiverbidrag, pension	IO § 34 – 8 % af (140+17,50+7,00)	13,16 kr.
I alt		177,66 kr.
Beregningsgrundlag for IKUF – 85 % af 177,66		151,01 kr.
Minus det offentlige tilskud – f.eks. 100 kr.		- 100,00 kr.
Tilskud fra IKUF		51,01 kr.”

5. Den konkrete sag

Dansk Scanning arbejder med digitalisering, særligt af papirarkiver. Der er i produktionsafdelingen beskæftiget omkring 20 medarbejdere, alle med almindeligt dagarbejde.

I lokalaftale af 21. marts 2014, der for medarbejderne er forhandlet og underskrevet af talsmand B, hedder det bl.a.:

”1.1 Aftalens omfang

Nærværende aftale er en overbygning på den til enhver tid gældende udgave af Industriens Overenskomst og aftalen er gældende for timelønnede medarbejdere ansat ved Dansk Scanning A/S.

1.2 Gældende satser

	Gældende fra 01-04-2014 til 31-03-2015
Startløn (første 6 mdr. ansættelse)	118 kr./time
Grundløn (efter 6 mdr. ansættelse)	128 kr./time
Mødebonus (efter 0 mdr. ansættelse)	5 kr./time
Bonus/overskudsdeling (efter 0 mdr. ansættelse) ved 100 % effektivitet	8 kr./time
Bonus/overskudsdeling (efter 6 mdr. ansættelse) ved 100 % effektivitet	16 kr./time
Koordinator/Qa tillæg	12 kr./time

Eksempelvis vil en scanningsoperatør efter 6 mdr. ansættelse oppebære en løn på:
128 kr. + mødebonus 5 kr. = 133 kr./time + bonus/overskudsdeling v. 100 % = 16 kr. i alt = 149 kr./time.

Hertil kommer firmaindbetalt pension iht. Industriens Overenskomst.

1.3 Løn udbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, på den sidste bankdag i den pågældende måned. Første månedsløn er juni måned 2014.

1.4 Opgørelse af bonus/overskudsdeling

Færdiggørelsesgraderne/bonus/overskudsdeling opgøres pr. d. 19. i hver måned. Til efterfølgende udbetaling ultimo samme måned.

Bonus/overskudsdelingen vil blive udregnet hver 14. dag frem til d. 20. maj 2014, hvorefter vi overgår til månedsafregning.

(se tillæg vedr. bonus/overskudsdeling).

1.5 Løn under sygdom

Der udbetales ikke mødebonus, hvis der i lønperioden indgår sygetimer.

1.6 Det overordnede grundlag for bonus/overskudsberegningen

Grundlaget for aftalen er, at 100 % bonus/overskudsdeling sædvanligvis skal kunne opnås af en rutineret og flittig medarbejder gruppe, forudsat:

- at medarbejder gruppen er produktiv i arbejdstiden
- at medarbejder gruppen har rutine i arbejdsopgaverne
- at medarbejder gruppen ikke har nedsat arbejdsevner
- at medarbejder gruppen ikke har udført arbejde, der kasseres i kvalitetskontrollen i den periode der ligger til grund for bonusberegningen

Bonus/overskudsdeling og den deraf afledte bonus beregnes iht. bilaget til lokalaftale af 21. marts 2014.

...”

Det er oplyst, at de lokale parter under forhandlingen om lokalaf-talen ikke – bortset fra det, der er anført i aftalen – drøftede de nærmere betingelser for at oppebære mødebonus og Qa-tillæg. Man drøftede således ikke andre undtagelser end sygdom for så vidt angår mødebonus.

Det er oplyst, at koordinatortillægget gives for at være koordinator på et projekt. Der er typisk 3 – 5 igangværende projekter og typisk et tilsvarende antal projektkoordinatorer. Et projekt varer som regel godt et par måneder.

Qa-tillæg gives for at være kontrollør af kvalitet. Der er to kvalitetskontrollører i virksomheden, A, der har arbejdet i kvalitetskontrollen i 6 år, og talsmand B, der har arbejdet i kvalitetskontrollen i 3 år. B er den eneste, der modtager Qa-tillæg. Tillægget betales til hende som et personligt jobtillæg, uanset om hun konkret udfører kvalitetsarbejde, og også under sygdom, idet der er tale om et såkaldt systematisk tillæg, der udbetales, uanset om ydelsen præsteres for hver enkelt time, jf. organisationsudvalgsmøde af 30. maj 1994. A, den anden medarbejder, der hovedsagelig arbejder med kvalitetskontrol, har efter aftale et individuelt kvalifikationstillæg og modtager derfor ikke Qa-tillæg.

Virksomheden anvender den af organisationerne anbefalede ansættelsesaftale, jf. herom foran under 4.1. Der er fremlagt to eksempler herpå. Den ene angår C, den anden A.

I ansættelsesaftalen vedrørende C hedder det i aftalens pkt. 6 ”Løn og andre løndele” i forlængelse af standardteksten ”Personlig timeløn udgør kr.:

”: ”126,76 – som tillæg til den personlige timeløn kommer bonus iht. lokalaftalen.”

I ansættelsesaftalen vedrørende A hedder det i forlængelse af standardteksten ”Personlig timeløn udgør kr.:

”: ”Grundløn i henhold til gældende lokalaftale + kvalifikationstillæg på 35,00 kr. pr. time. Løn i alt med virkning fra d. 17. marts 2014 = grundløn 128,00 kr. + evt. mødebonus 5,00 kr. + 35,00 kr. = 168,00 kr. pr. time.”

Den for A aftalte personlige løn er efter DI's opfattelse 163,00 kr.

I forbindelse med arbejdsmangel i efteråret 2014 valgte virksomheden – i stedet for arbejdsfordeling – på skift at sende medarbejderne på et 14 dages edb-kursus på AMU Center Esbjerg i perioden oktober-november 2014. Medarbejderne blev for deltagelse vederlagt med start-/grundløn efter lokalaftalen eller en eventuel højere personlig timeløn. I referat af lokal forhandling den 3. december 2014 hedder det:

”Arbejderpartens påstand og oplysninger:

3F Esbjerg – fastholder at medarbejderne på Dansk Scanning A/S – er omfattet § 44, stk. 1 – ifb – med de kursus forløb medarbejderne har deltaget i på. Hvilket betyder, at den enkelte medarbejder – skal have sin sædvanlige løn – og ikke som det fremgår af lønseddel – kr. 128,00.

Virksomhedens påstand og oplysninger:

Dansk Scanning A/S har udbetalt sædvanlig løn iht. § 44, stk. 1, idet vi betragter øvrig del som tillæg, hvilket derfor ikke er udbetalt.”

Da der under den fagretlige behandling ikke er opnået enighed, er sagen af CO-i indbragt for faglig voldgift.

Om virksomhedens praksis vedrørende aflønning for uddannelse er det oplyst, at medarbejderne A og D tidligere i 2014 deltog i uddannelse med uddannelsesdage i marts, maj, august og september, og at de begge fik løn inklusive sædvanlige tillæg – A fik således mødebonus og D mødebonus, produktivtetsbonus og koordinatortillæg.

6. Opmandens bedømmelse

6.1. Indledende bemærkninger om forståelsen af Industriens Overenskomst § 44, stk. 1

Efter IO § 44, stk. 1, får medarbejderen ved beordret uddannelse sin ”sædvanlige løn uden tillæg”. En beregning af den rigtige betaling forudsætter således en fastlæggelse af, hvad den ”sædvanlige løn” er, og hvilke ”tillæg” der skal fragå.

Når en medarbejder skal have sin ”sædvanlige løn”, ligger heri, at den pågældende skal have den løn, vedkommende sædvanligvis får, dvs. svarende til lønnen for den arbejdsydelse, den pågældende sædvanligvis udfører.

Når virksomheden beordrer en medarbejder på uddannelse, er udgangspunktet for beregningen af, hvad medarbejderen skal have for uddannelsesperioden, derfor en løn svarende til, hvad vedkommende sædvanligvis ville have oppebåret for den pågældende periode, hvilket ikke blot omfatter den personlige løn, men også de tillæg, som sædvanligvis ville være udløst af det arbejde, der sædvanligvis ville være udført.

Dette er imidlertid kun udgangspunkt for beregningen. Beordret uddannelsesdeltagelse er særskilt tariferet til den ”sædvanlige løn uden tillæg”. Det er således udelukket at følge CO-i's synspunkt om, at medarbejdere på beordret uddannelse skal stilles, som havde de været på arbejde – ved IO har overenskomstparterne udtrykkeligt aftalt noget andet.

Således som IO's lønbestemmelser er udformet, sondres mellem 1) den individuelt – efter § 22, stk. 2 – aftalte timeløn, den personlige timeløn, 2) tillæg hertil aftalt direkte i IO for weekendarbejde, overarbejde, skifteholdsarbejde, arbejde på forskudt tid, udearbejde og rejsearbejde (IO §§ 10, 13, 14, 15, 19 og 20) og 3) tillæg til ”lønnen fastsat efter § 22”, dvs. til den personlige timeløn, i form af individuelt eller kollektivt aftalte supplerende lønsystemer som f.eks. resultatløn,

bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

En medarbejders sædvanlige løn omfatter som nævnt alle relevante tillæg for den sædvanlige arbejdsydelse og derfor både de overenskomstbestemte og de individuelt eller lokalt aftalte. Efter ordlyden af § 44, stk. 1, skal der ske fradrag af ethvert tillæg. Fradraget er ikke som i § 29, stk. 1, afsnit 2, begrænset til ”genetillæg”.

Parterne er enige om, at de overenskomstbestemte tillæg (IO §§ 10, 13, 14, 15, 19 og 20) fragår ved betaling for beordret uddannelse.

Parterne er endvidere enige om, at den individuelt aftalte løn efter IO § 22, stk. 2 – den personlige løn – ubeskåret indgår i beregningen af vederlaget for pålagt deltagelse i uddannelse.

Uenigheden angår individuelt eller lokalt aftalte tillæg, jf. IO § 23.

Det er DI's opfattelse, at individuelt eller lokalt aftalte tillæg ganske som de overenskomstbestemte er tillæg i IO's forstand og omfattet af ”tillæg” i § 44, stk. 1, hvorfor de ikke indgår i vederlaget for beordret uddannelse, medmindre andet er aftalt.

CO-i mener, at ”uden tillæg” i IO § 44, stk. 1, alene sigter til de i selve overenskomsten fastsatte tillæg og derfor ikke omfatter lokalt aftalte tillæg – om lokalt aftalte tillæg skal fradrages ved beordret uddannelse, beror på, om lokalaftalen foreskriver det.

Det er imidlertid opmandens bedømmelse, at der ikke er oplyst noget holdepunkt for, at den af CO-i hævdede forståelse, som ikke har støtte i ordlyden af § 44, stk. 1, eller bestemmelsens sammenhæng med løntillægsreguleringen i IO, skulle være udtryk for overenskomtparternes fælles forståelse. Uden et sådant holdepunkt må ”tillæg” i § 44, stk. 1, i overensstemmelse med ordlyden, og således som IO's lønbestemmelser er udformet, omfatte alle tillæg til den personlige løn, som IO og dens lønbestemmelser opererer med. Tillæg til den personlige løn, som indgår i en medarbejders sædvanlige løn, fragår derfor i mangel af anden aftale, ved beregning af betaling for beordret uddannelse.

6.2. Afgørelsen af den konkrete sag og de nedlagte påstande

6.2.1. CO-i's anerkendelses- og betalingspåstande

6.2.1.1. Mødebonus

Ifølge lokalaftalen af 21. marts 2014 er der en start- eller grundløn på et beløb over IO's minimum i § 22, stk. 1 – henholdsvis 118 og 128 kr./time afhængig af, om medarbejderen har været ansat i mere end 6 måneder – og en såkaldt ”mødebonus” på 5 kr./time, som ifølge aftalen ikke udbetales, ”hvis der i lønperioden indgår sygetimer”. Der er således i aftalen en regulering af forhold, der udløser tillægget, og af forhold, der afskærer dets udbetaling. Der er endvidere tale om et tillæg til timelønnen på 5 kr., som samtlige Dansk Scannings individuelle lønaftaler ligesom start-/grundløn fast må inkludere.

”Mødebonus” er i aftalen fremstillet som en ordning, der udløser en præmie på 5 kr./time for ikke i lønperioden at have sygefravær – for 14 dages lønnede typisk altså 370 kr. Da sygefravær trods alt har undtagelsens karakter, er det normale imidlertid, at lønnen fast omfatter de 5 kr. – så fast, at ordningen reelt kommer til at virke som en aftale om fradrag ved sygdom, jf. herved opmandskendelse af 10. december 1992 (Palle Kiil) i en sag mellem Træindustriforbundet og Snedker- og Tømrerforbundet og Dansk Industri for Træets Arbejdsgiverforening for Skive Møbelfabrik A/S og opmandskendelse (Per Sørensen) i en sag mellem TIB og DI for Træets Arbejdsgiverforening for Harry Iversen Møbler.

På denne baggrund må lokalaftalen henset til tillæggets særegne karakter forstås således, at dette tillæg ligesom det i start-/grundløn liggende tillæg til satserne i IO § 22, stk. 1, må anses for en sådan del af den i virksomhedens ansættelsesaftaler med hver enkelt medarbejder i henhold til § 22, stk. 2, aftalte løn, at det ikke kan fradrages ved betaling for beordret uddannelse, medmindre medarbejderne har haft sygetimer i den lønperiode, uddannelsen foregår.

Konklusionen vedrørende mødebonus er således, at der må gives CO-i medhold i de nedlagte påstande.

6.2.1.2. Qa-tillæg

Et lokalt aftalt tillæg for en bestemt type arbejde som f.eks. kvalitetskontrol, koordinering af projektarbejde osv., må som udgangspunkt anses for et tillæg for arbejde af denne art til de udførende medarbejders personlige løn og derfor et tillæg, som ikke indgår i betalingen for beordret uddannelse, medmindre andet er aftalt.

Det må imidlertid lægges til grund, at det lokalt aftalte Qa-tillæg alene angår B, idet hun er den eneste, som modtager dette tillæg – den anden kvalitetskontrolmedarbejder, A, får et individuelt aftalt kvalifikationstillæg og ikke herudover Qa-tillæg.

Det lægges endvidere til grund, at B får tillægget udbetalt som et personligt jobtillæg, uanset hvilket arbejde hun udfører.

Når hertil kommer, at dette tillæg, som altså alene angår B, er forhandlet mellem hende, som talsmand ganske vist, og virksomheden, findes tillægget for hendes vedkommende at måtte anses som et personligt tillæg, som må henføres under den for hende i henhold til § 22 aftalte løn.

Der gives herefter CO-i medhold i påstandene vedrørende Qa-tillæg for så vidt angår B, idet DI for Dansk Scanning for så vidt angår andre medarbejdere frifindes for påstandene vedrørende Qa-tillæg, jf. det i dette afsnit indledningsvist anførte.

6.2.2. DI's påstande

6.2.2.1. Mødebonus og koordinator/Qa-tillæg

Denne påstand tages ikke under påkendelse, fordi det er for uklart, om den efter sin formulering og begrundelse angår en bestemt, generel forståelse af § 44, stk. 1, eller de specifikke forhold hos Dansk Scanning. Som påstanden er formuleret, er den ikke begrænset til at angå medarbejdere hos Dansk Scanning eller Dansk Scannings mødebonus og koordinator/Qa-tillæg. Samtidig har DI anført, at påstanden udtrykkeligt angår de tillæg, som Dansk Scanning ikke har betalt, og som CO-i for 3F kræver betalt – det er således ikke anerkendelse af en bestemt, generel forståelse af § 44, stk. 1, som søges fastslået, hvad formuleringen imidlertid klart peger i retning af. DI's selvstændige påstand a) afvises derfor.

Det bemærkes, at det er uklarheden, som begrundet afvisningen. Sager om fortolkning og forståelse af overenskomster som Industriens Overenskomst henhører under faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 21, nr. 1, og under forudsætning af fornøden retlig interesse kan der som led i afklaringen af en mellem overenskomsterne konkret og aktuel uoverensstemmelse udmærket nedlægges en anerkendelsespåstand om en bestemt fortolkning eller forståelse af en overenskomstbestemmelse.

6.2.2.2. Produktivitetsbonus

Efter påstanden skal CO-i for 3F over for DI for Dansk Scanning anerkende, at medarbejdere, der er på kursus i medfør af IO § 44, stk. 1, ikke har krav på betaling af tillæg i form af produktivitsbonus. CO-i for 3F har taget bekræftende til genmæle for så vidt angår Dansk Scannings medarbejders krav på produktivitsbonus efter lokalaftalen (sagens bilag 2 og 3), når de i medfør af § 44, stk. 1, deltager i uddannelse efter Dansk Scannings beslutning.

Der skal som følge heraf gives DI for Dansk Scanning medhold i følgende:

CO-i for 3F skal anerkende, at medarbejdere hos Dansk Scanning, som i medfør af IO § 44, stk. 1, deltager i uddannelse efter Dansk Scannings beslutning, ikke har krav på betaling af tillæg i form af produktivitsbonus efter lokalaftalen af 21. marts 2014.

Hvad der ligger herudover i den af DI for Dansk Scanning nedlagte påstand, er for uklart til at kunne tages under påkendelse. Som påstanden er formuleret, er den ikke begrænset til at angå medarbejdere hos Dansk Scanning eller Dansk Scannings produktivitsbonus. Samtidig har DI til støtte for at tage påstanden under påkendelse anført, at de selvstændige påstande udtrykkeligt angår de tillæg, som Dansk Scanning ikke har betalt – det er således ikke anerkendelse af en bestemt generel forståelse af § 44, stk. 1, som søges fastslået, hvad formuleringen imidlertid klart peger i retning af.

Konklusionen vedrørende DI's selvstændige påstand b) bliver derfor, at der gives medhold som ovenfor angivet – i øvrigt afvises påstanden.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for Dansk Scanning A/S skal anerkende, 1) at Dansk Scannings medarbejdere, når de deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, har krav på mødebonus efter parternes lokalaftale af 21. marts 2014, såfremt der ikke er sygetimer i lønperioden, og 2) at Dansk Scannings medarbejder, B, når hun deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, har krav på Qa-tillæg efter lokalaftale af 21. marts 2014. I øvrigt frifindes DI Overenskomst I for Dansk Scanning A/S for det, som ligger herudover i den af CO-industri for Fagligt Fælles Forbund nedlagte påstand 1.

Dansk Scanning A/S skal med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker, foretage efterbetaling af 1) mødebonus efter lokalaftale af 21. marts 2014 til de medarbejdere, der deltog i det i sagen omhandlede edb-kursus, og 2) Qa-tillæg efter lokalaftale af 21. marts 2014 til B under hendes deltagelse i det i sagen omhandlede edb-kursus. I øvrigt frifindes Dansk Scanning for det, som ligger herudover i den af CO-industri for Fagligt Fælles Forbund nedlagte påstand 2.

Den af DI Overenskomst I for Dansk Scanning A/S nedlagte påstand a) afvises.

CO-i for 3F skal anerkende, at medarbejdere hos Dansk Scanning, som i medfør af IO § 44, stk. 1, deltager i uddannelse efter Dansk Scannings beslutning, ikke har krav på betaling af tillæg i form af produktivetsbonus efter lokalaf talen af 21. marts 2014. I øvrigt afvises det, som ligger herudover i den af DI Overenskomst I for Dansk Scanning A/S nedlagte påstand b).

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl