

Kendelse
af
29. marts 2016
i
faglig voldgift FV 2015.0116:

CO-industri
for
Teknisk Landsforbund
(advokat Jesper Kragh-Settling)

mod

DI Overenskomst I v/Dansk Industri
for
Grundfos A/S
(advokat Thomas Nielsen)

1. Påstand

Klager, CO-industri (CO-i) for Teknisk Landsforbund (TL), har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, Grundfos A/S tilpligtes at anerkende, at der på tidspunktet for anlæggelsen af de i sagen omhandlede lønsager, der angår 10 medarbejdere, forelå misforhold efter de lønstatistikker bilag 2, der er udarbejdet af virksomheden, sammenholdt med § 3, stk. 5, i overenskomsten

Indklagede, DI Overenskomst I v/Dansk Industri (DI) for Grundfos A/S, har nedlagt følgende påstande:

principalt: afvisning,

subsidiært: frifindelse.

2. Sagens behandling

Sagen er den 29. 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 Poul Erik Tobiasen, TL, begge udpeget af CO-i, underdirektørerne Sanne Claudius Stadil og Anders Søndergaard Larsen, begge DI og udpeget af DI.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af faglig sekretær Tina Skaar Breindahl, TL, økonom Fie Vestergaard, TL, og Head of Compensation & Benefits Lars Moth Baun-Nielsen, Group HR, Grundfos.

Efter parternes første procedureindlæg frafaldt klager en påstand om lønregulering ”i overensstemmelse med de ovenfor omtalte [i den foran under 1 gengivne påstand] lønstatistikker”.

Da der efter parternes afsluttende procedureindlæg og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Industriens Overenskomst bl.a.:

”§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med DIO I på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der etableres andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomtparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom.

De lokale parter kan ligeledes søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne samt i ”Plusløn”, som er organisationernes metodevejledning i lønsystemer.

Et lokalt lønsystem må ikke stride mod nærværende lønbestemmelse.

Såfremt der er enighed herom, kan parterne ved udarbejdelse af lønsystemer anmode en repræsentant fra CO-industri henholdsvis DIO I om at medvirke.

...”

4. Virksomheden og de 10 ansatte, som sagen angår

På Grundfos er ansat ca. 525 medarbejdere til arbejde omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, herunder ca. 275 teknikere. De 10 medarbejdere, som sagen angår, tilhører grupper benævnt ”Teknikere i ingeniørjob” og ”Maskinteknikere”. Deres stillingsbetegnelser og månedsløn ved sagens start var:

- Design Engineer	32.300 kr.
- Design Engineer	31.500 kr.
- Assistant Engineer	30.450 kr.
- Assistant Engineer	29.350 kr.
- Quality Technician	31.100 kr.
- Engineer	33.500 kr.
- Product Technical Responsible	35.400 kr.
- Assistant Engineer	29.350 kr.
- Project Coordinator	32.480 kr.
- Design Engineer	36.300 kr.

Det er oplyst, at de pågældendes aktuelle månedsløn er: 38.000 kr., 32.700 kr., 30.963 kr., 30.613 kr., 31.442 kr., 35.000 kr., 35.400 kr., 30.500 kr., 32.837 kr. og 36.350 kr.

Lars Moth Baun-Nielsen har forklaret, at der i virksomheden er en række meget forskellige tekniske funktioner vedrørende bl.a. produktudvikling, produktionsteknologi, intern vedligeholdelse, design og ekstern teknisk bistand (kørende teknikere). Der er også forskel på, hvor de 10, som sagen angår, arbejder i virksomheden, og hvad de laver.

Sagens bilag 2 indeholder en række figurer indeholdende en grafisk fremstilling af bl.a.:

- ”Teknikere i ingeniørjob IDA, provinsen, fremskrevet med 1,7 % til januar 2014 brutto (inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag, fast tillæg samt værdi af skattepligtige goder)/Dimittend år”.

- ”Maskinteknikere TL lønstatistik 2012 Omregnet til relevant marked og fremskrevet med 1,7 % til JAN 2014 Netto (uden arb.givers pensionsbidrag)”.

Figuren ”Teknikere i ingeniørjob” viser løn (lodrette akse) i intervallet 25.000 – 55.000 som afhængig af dimittendår (vandrette akse) i intervallet 1992 – 2012 i tre kurver: Nedre, Median og Øvre

Figuren ”Maskinteknikere” viser løn (lodrette akse) i intervallet 23.000 – 41.000 som afhængig af alder (vandrette akse) i intervallet 25 – 60+ i tre kurver: 25 %, Median, 75 %.

Bilag 2 er en lønstatistik, som Grundfos tidligere har lavet og anvendt i henhold til en kutyme, som i mellemtiden er opsagt og ophørt.

For de 10 medarbejdere, som sagen angår, har klager i klageskriftet for hver enkelt anført et beløb, som de pågældendes løn ved sagens start ifølge klager lå under lønnen efter de nævnte grafer i sagens bilag 2. Disse månedlige beløb er: 11.000 kr., 6.000 kr., 3.550 kr., 4.650 kr., 3.900 kr., 10.000 kr., 6.600 kr., 4.650 kr., 7.520 kr. og 1.700 kr.

Tina Skaar Breindahl og Lars Moth Baun-Nielsen har samstemmende forklaret, at graferne aldrig har været anvendt som en facitliste, men som et afsæt for forhandling og vurdering, hvori bl.a. er indgået den enkelte medarbejders indsats. Vedkommende kunne være low, solid eller high performer – som udgangspunkt svarende til de tre grafer for pågældende område. Andre faktorer var imidlertid også af betydning, f.eks. ansvar i jobbet, om arbejdet indebar omfattende rejsevirkksomhed osv. I sidste ende var og er overenskomstens § 3, stk. 2, afgørende.

5. Parternes argumentation

5.1. Klager har navnlig anført, at der foreligger misforhold efter overenskomstens § 3, stk. 5, når virksomheden ikke har efterlevet § 3, stk. 2, og når den enkelte ansatte i virksomheden får for lidt i forhold til de øvrige. Det er helt naturligt først at sammenligne de forskellige grupper i virksomheden, og der kan ikke stilles krav om, at der kun kan sammenlignes med ansatte i andre virksomheder.

Der er endvidere efter § 3, stk. 5, ingen nedre grænse for, hvor få medarbejdere der kan føres sag for. Uenigheden mellem parterne angår, siges det i klageskrift, ”hvorvidt der forelå misforhold efter § 3, stk. 5, i overenskomsten på det tidspunkt, hvor det i sagen omhandlede forbund anlagde 10 lønsager på vegne af de medlemmer, som er omfattet af sagen”, og det er klagers opfattelse, at der forelå misforhold på det angivne tidspunkt. Sag efter § 3, stk. 5, kan rejses, når misforhold ”skønnes at være til stede”. COi mener, at det er CO-i’s skøn, som er afgørende, og der er derfor ikke grundlag for afvisning.

5.2. Indklagede har navnlig anført, at der er tale om 10 individuelle sager om 10 enkeltpersoners individuelle lønforhold. De 10 medarbejders krav er individuelle, der er ikke anført noget fælles for de 10. Industriens Funktionæroverenskomst indeholder et udtrykkeligt forbud mod indbringelse af enkeltpersoners lønforhold for faglig voldgift. Det forbud kan ikke omgås ved at kumulere flere enkeltsager. Sagen bør derfor afvises

Misforholdsbestemmelsen i § 3, stk. 5, tager ikke sigte på lønforholdene for den enkelte medarbejder. Det er lønforholdene ”som helhed taget”, der kan påtales. Afgørende er, om lønforholdene for en medlemsgruppe afviger væsentligt fra lønforholdene for tilsvarende arbejde på sammenlignelige virksomheder. Klager har intet som helst fremlagt andet end lønstatistisk materiale, som imidlertid aldrig kan være afgørende bevis for misforhold. 10 teknikere ud af ca. 175 er i øvrigt alt for få – misforhold skal som minimum påvises i forhold til virksomhedens teknikergruppe som helhed. § 3, stk. 5, 2. pkt., må forstås som en henvisning til de tre hovedgrupper af funktionærer, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. 2. pkt. kom til, da denne overenskomst blev skabt i 1995 ved en sammenskrivning af Landsoverenskomsten mellem DA og BKA/HK og Teknikeroverenskomsten mellem DI og Teknisk Landsforbund. Begge disse overenskomster havde en misforholdsbestemmelse indeholdt i overenskomsten, men uden det omtalte 2. pkt., der først blev indskrevet ved sammenlægningen af de to overenskomstområder.

Klager søger med sagen at give misforholdsbestemmelsen et helt nyt indhold ved at forstå misforhold efter § 3, stk. 5, som omfattende krav om mere løn til en enkelt medarbejder efter § 3, stk. 2. Klagers synspunkt er i lodret modstrid med al praksis og teori på området. Klagers synspunkt indebærer, at ingen medarbejder individuelt må ligge på et lønniveau svarende til den nedre kvartil eller under dette niveau i forhold til de fremlagte lønstatistikker i bilag 2. Konsekven-

sen af klagers synspunkt er, at ingen lønspredning må forekomme i virksomheden. Det har imidlertid aldrig været formålet med misforholdsbestemmelsen, at den skulle finde anvendelse på en måde, der ødelægger den lønspredning, som resten af overenskomstens lønbestemmelser forudsætter.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Bestemmelsen i Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 5, hvorefter uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift ”i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede”, må forstås i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis.

En sag om misforhold skal derfor angå en virksomheds lønniveau for en medlemsgruppe taget som en helhed.

Lønforholdene for en enkelt eller nogle få medarbejdere ud af en større gruppe kan således ikke begrunde en sag om misforhold efter § 3, stk. 5. Der er intet belæg for en forståelse som hævdet af klager, hvorefter manglende efterlevelse af § 3, stk. 2, i forhold til en enkelt ansat udgør misforhold efter § 3, stk. 5.

Udgangspunktet efter § 3, stk. 5, er endvidere, at misforholdsbedømmelsen indebærer, at en virksomheds lønniveau for en medlemsgruppe taget som en helhed skal sammenholdes med lønniveauet for en sammenlignelig gruppe i en sammenlignelig virksomhed. Det giver ikke mening i forhold til overenskomstens lønbestemmelse at påstå misforhold for 10 teknikere ud af 275 med henvisning til, at de får for lidt bedømt ud fra, hvor de hver især hører til i en lønstatistik. En lønstatistik kan efter overenskomstens lønbestemmelse aldrig være en facitliste for nogens løn.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i, at der forelå noget misforhold som påstået.

I realiteten er der tale om 10 individuelle lønsager, som efter § 3, stk. 4, ikke kan bringes for faglig voldgift, og sagen er derfor for så vidt afviselig som principalt påstået af indklagede.

Sagen har imidlertid samtidig angået forståelsen af § 3, stk. 5 – klager søger med sagen som hævdet af indklagede at give misforholdsbestemmelsen et helt nyt indhold. Overenskomstens forståelse henhører under faglig voldgift og må afgøres som allerede nævnt, hvorfor konklusionen – uanset begribeligheden af klagers påstand – bliver frifindelse.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I v/Dansk Industri for Grundfos A/S frifindes.

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

Børge Dahl