

## **KENDELSE**

**afsagt torsdag den 14. april 2016**

i de faglige voldgiftssager 2015.0177 og 2015.0210

3F Privat Service, Hotel og Restauration  
(fhv. konsulent Bent Moos)

mod

HORESTA Arbejdsgiver  
for  
SSP – Select Service Partner  
(advokat Karina Lindewald)

### **Twisten**

Hovedspørgsmålet i sagerne er, om en ”Fælles Lokalaftale” deler skæbne med den overenskomst, den er indgået i tilknytning til, således at den ikke kan opsiges selvstændigt.

### **Påstande**

Klager, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, har i sag FV 2015.0177 nedlagt følgende påstande:

1. HORESTA Arbejdsgiver tilpligtes at anerkende, at aftalen gældende for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 mellem SSP og 3F Hotel og Restauration ikke henhører under reglerne for lokalaftaler i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.
2. SSP tilpligtes at anerkende, at den med 3F Hotel og Restauration indgåede aftale gældende for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 ikke kan opsiges til simpelt bortfald, men deler skæbne med hovedoverenskomsten, med mindre andet aftales mellem parterne i forbindelse med fornyelsen.

For det tilfælde, at klager ikke får medhold i påstand 2, nedlægges yderligere følgende påstande:

3. HORESTA Arbejdsgiver tilpligtes at anerkende, at SSP i tilfælde af aftalens bortfald for tjenernes vedkommende skal overgå til provisionsløn en måned efter, at afgørelsen foreligger.
4. HORESTA Arbejdsgiver tilpligtes at anerkende, at SSP i tilfælde af aftalens bortfald ikke længere har godkendelse til at anvende caféoverenskomsten, men skal indlede en fornyet godkendelsesprocedure i henhold til gældende regler.

Indklagede, HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner, har påstået frifindelse.

Klager, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, har i sag FV 2015.0210 nedlagt følgende påstande:

1. HORESTA Arbejdsgiver tilpligtes at anerkende, at forliget mellem SSP og 3F-afdelingen vedrørende fornyelsen af SSP-aftalen i 2012 ikke har medført, at princippet i aftalens pkt. 5 vedrørende beskyttelse mod modregning er blevet afskaffet og erstattet af en principiel ret til at modregne.

For det tilfælde, at klager får medhold i denne påstand, nedlægges yderligere følgende påstande:

2. I tilfælde af, at klager får medhold i påstand 2 i sag FV 2015.0177, tilpligtes HORESTA Arbejdsgiver at anerkende, at SSP ikke har adgang til at modregne pr. 1. marts 2014, 1. marts 2015 og 1. marts 2016.
3. Selv om klager ikke skulle få medhold i påstand 2 i sag FV 2015.0177, tilpligtes HORESTA Arbejdsgiver at anerkende, at SSP som følge af aftalen i referatet af 29. januar 2014 ikke har adgang til at modregne i den periode, hvor SSP-aftalen fortsat er gældende som følge af aftalen om forlængelse.

### **Sagernes behandling**

Sagerne blev samlet forhandlet mundtligt den 7. marts 2016 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede forhandlingssekretær Birgit Petersen og konsulent Ilse Werrenrath, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede administrerende direktør Katia Østergaard og juridisk direktør Pia Voss.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der var herefter enighed blandt sidedommerne om, at HORESTA Arbejdsgiver tager bekræftende til genmæle over for klagers påstand 1 i sag FV 2015.0177, uden at dette har betydning for de øvrige påstande i sagen. Der kunne ikke i øvrigt blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter for så vidt angår de øvrige påstande optaget til opmandens kendelse.

### **Sagsfremstilling**

#### **1. Indledning**

SSP driver virksomhed i ca. 125 lufthavne og beskæftiger sig bl.a. med restaurantdrift i Københavns Lufthavn. SSP varetager ca. 60 % af al restaurationsdrift i Københavns Lufthavn, omfattende restauranter, caféer, barer, kaffebarer, lounges og food to go. Virksomheden er omfattet af hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service,

Hotel og Restauration. Endvidere er caféoverenskomsten mellem samme parter tiltrådt for visse virksomheders vedkommende. Det drejer sig i dag formentlig alene om Gorm's.

Herudover er der indgået en "Fælles Lokalaftale", som gælder for medarbejdere ansat i SSP, der er omfattet af enten hovedoverenskomsten eller caféoverenskomsten. Det drejer sig om ca. 300 medarbejdere, evt. flere i højsæsonperioder. Tvisten i sagen angår, efter hvilke regler denne aftale kan opsiges.

## **2. Hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration**

Overenskomst 2012-2014 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (hovedoverenskomsten), indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

### ”Kapitel 4 - Løn

...

#### § 12. Lønregulering

Stigninger i minimallønnen kan modregnes i medarbejdernes personlige tillæg.

...

### Kapitel 12 – Serveringspersonale

Serveringspersonalet aflønnes med provisionsløn.

Der kan mellem virksomheden og medarbejderne aftales overgang til fast minimallønsordning, hvis betingelserne i § 58 opfyldes.

...

#### Afsnit 3 Fast minimalløn

#### § 58. Procedure for overgang

##### Stk. 1. Fast minimalløn

Det kan på den enkelte virksomhed mellem arbejdsgiveren og et flertal af de fastansatte tjenere aftales, at der i stedet for provisionsløn aflønnes med en fast månedlig minimalløn, der fremgår af lønbilaget ...

Dersom parterne i en virksomhed ønsker at tiltræde minimallønsordningen, skal der gives meddelelse til de respektive organisationer med henblik på at medvirke i forhold til proceduren i enten stk. 2 eller stk. 3.

##### Stk. 2. Overgangsordning

Overgang til minimallønssystemet skal varsles 3 måneder før ikrafttræden. I de første 6 måneder med minimallønssystemet sikres den enkelte mod lønnedgang således, at den samlede indtægt pr. time mindst svarer til indtægten, som den ville have været under provisionslønsystemet, opgjort måned for måned.

I de 6 måneder skal arbejdsgiveren og medarbejderne udfylde de af organisationerne udarbejdede skemaer, som danner grundlag for forhandling og fastsættelse af den enkelte tjeners personlige løn.

Den fremtidige personlige løn skal mindst svare til gennemsnittet af de sidste 6 måneders løn.

I forhold til overgangsordning for sæsonvirksomheder henvises til protokollat 13.

#### Stk. 3. Lokal enighed

Såfremt der på virksomheden kan opnås enighed om lønnens størrelse samt ikrafttrædelsestidspunktet, ses bort fra overgangsproceduren i stk. 2. 3F Privat Service, Hotel og Restauration har ret til et orienteringsmøde med medarbejderne om fastlønsaftalens betydning, efter forudgående aftale med virksomheden.

Kan der med enkelte tjenere ikke opnås enighed, henvises til overgangsordningen i stk. 2, hvor der så gås 6 måneder tilbage som grundlag for forhandling og fastsættelse af den pågældendes løn.

#### Stk. 4. Nyåbnede forretninger

I nyåbnede forretninger skal de tjenere, der tiltræder arbejdet ved åbningen, ansættes på grundlag af hovedprincippet om provisionsløn.

Der er herefter mulighed for at anvende de i § 58, stk. 2 og 3 nævnte procedurer for overgang til minimallønssystemet, herunder aftale tidspunktet efter åbningen for ikrafttrædelse.

Det samme er gældende i sæsonforretninger, der ikke vælger den særlige overgangsordning i stk. 2 (jf. protokollat 13).

#### Stk. 5. Opsigelse

Opsigelse af fastlønsaftalen kan af virksomheden ske skriftligt med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, medmindre der lokalt på virksomheden med tillidsrepræsentanten opnås aftale om et kortere varsel.

### Kapitel 13 - Lokalaftaler og Tillidsrepræsentantregler

#### § 61. Lokalaftaler

##### Stk. 1. Definition

Ved lokalaftale forstås en skriftlig aftale, indgået lokalt på virksomheden.

##### Stk. 2. Lokalaftale med tillidsrepræsentant eller afdeling

Lokalaftale kan indgås mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller 3F's lokale afdeling.

Det fremgår af § 63 på hvilke områder, der kan indgås lokalaftaler.

...

#### Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

Såfremt en virksomhed ikke kan opnå en lokalaftale, kan repræsentanter fra organisationerne inddrages i forhandlingerne herom.

#### Stk. 5. Opsigelse

Lokalaftaler kan til enhver tid skriftligt opsiges til bortfald til en måneds udgang med et gensidigt varsel på 3 måneder.

### § 62. Lokalaftaler om fagfleksibilitet

#### Stk. 1. Faggrænsefleksibilitet

Det kan ved skriftlig lokalaftale på virksomheden i henhold til § 61 aftales, at den eller de enkelte medarbejdere beskæftiges med arbejde uden for deres sædvanlige fagområde forudsat, at den enkelte eller de enkelte medarbejdere skriftligt godkender dette.

Lokalaftaler vedrørende fagfleks skal af tillidsrepræsentanten tilsendes 3F's lokalafdeling til orientering.

#### Stk. 2. Ingen forringelse af timelønnen

Medarbejdere, der arbejder uden for eget fagområde, må ikke i disse timer få forringet timelønnen, idet mindst den højeste timeløn i hvert tilfælde skal komme til udbetaling. Såfremt medarbejderen overtager en anden højere lønnet medarbejders arbejde, skal medarbejderen aflønnes med dennes timeløn.

#### Stk. 3. Elevers forhold

Ved indgåelse af lokalaftale skal der tages behørigt hensyn til elevers uddannelsesmæssige forhold.

### § 63. Mulige områder for lokalaftaler, der fraviger overenskomsten

Det er ved lokalaftale er muligt at fravige følgende arbejdstidsregler:

1. § 4, stk. 2: Turnusperiode for fuldtids- og deltidsansatte medarbejdere:  
Der kan aftales kortere eller længere turnusperiode end 4 uger, dog maksimalt 13 uger.
2. § 4, stk. 2: Varsler ved ændring af vagtplan:  
Der kan aftales andre varsler i forhold til ændring af vagtplanen.
3. § 4, stk. 3: Spisepause:  
Der kan aftales fravigelse af kravet om vagtplanering af spisepauser.
4. § 4, stk. 3: Delt arbejdstid - fuldtidsansatte:  
Det kan aftales, at dele den daglige arbejdstid.
5. § 4, stk. 5: Hviletid:  
For alle faggrupper kan hviletiden nedsættes til 8 timer max. 2 gange pr. uge. 2 på hinanden følgende nedsatte hvileperioder kan aldrig aftales. Såfremt hvileperioden mellem f.eks. mandags- og tirsdagsvagten er nedsat, kan den førstkommande hvileperiode herefter mellem tirsdag og onsdag ikke nedsættes og skal derfor udgøre minimum 11. timer.

6. § 5, stk. 3: Det maksimale ugentlige timetal:  
Der kan aftales fravigelser fra det i § 5, stk. 3 nævnte maksimale ugentlige timetal.
7. § 6, stk. 1: Daglig arbejdstid - deltidsansatte:  
Der kan aftales en kortere daglig arbejdstid end minimum 4 timer.
8. § 6, stk. 4: Gastronomer - merarbejde:  
Det kan aftales, at deltidsansatte gastronomer, herunder catere, kan udføre frivilligt merarbejde på samme vilkår som øvrige deltidsansatte medarbejdere.
9. § 8, stk. 1: Placering af fridage:  
Der kan aftales en anden placering af fridage inden for turnusperioden end angivet i § 8, stk. 1. Der henvises dog til arbejdsmiljølovens bestemmelser.
10. § 8, stk. 1: 6 dages uge:  
Det kan aftales, at medarbejderen kun har en ugentlig fridag.
11. § 8, stk. 4: Friweekender:  
Medmindre andet er aftalt ved lokalaftale, garanteres over 3 måneder 5 friweekender, dog placeres minimum 1 pr. måned.
12. § 22: Seniorordning:  
Der kan indgås lokalaftale om seniorordning.
13. § 49, stk. 1: Antal deltidstjenere i forhold til fuldtidsansatte:  
Der kan indgås aftale om ansættelse af flere tjenere på deltid end antallet i § 49, stk. 1.

Der henvises i øvrigt til muligheden for overførsel af ferie ved lokalaftale i protokollat 7.

...

#### Kapitel 14 – Organisationsmæssige forpligtelser

##### § 66. Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2012 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2014.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.”

### **3. Caféoverenskomsten**

Caféoverenskomst 2012-2014 mellem Hotel-, Restaurant- og Turisthervets Arbejdsgiverforening (HORESTA Arbejdsgiver) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Indledning

Branchens hovedoverenskomst omfatter også caféer.

En virksomhed, hvor konceptet kan karakteriseres som café, har mulighed for i stedet at vælge denne særoverenskomst for caféer.

Hvilke virksomheder, der kan karakteriseres som caféer, fremgår af § 1, stk. 1.

Har virksomheden et ønske om at overgå til caféoverenskomsten, skal proceduren, der er angivet i § 1, stk. 2 følges.

Ved en godkendt overgang til caféoverenskomsten, skal der tages stilling til, om det skal ske på grundlag af provisionsløn eller fast minimalløn, jf. proceduren i § 10.

Afsnit 1 – Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1. Fagligt gyldighedsområde

Stk. 1.

Virksomheder, hvor konceptet kan karakteriseres som café, kan beskæftige cafémedarbejdere.

Ved bedømmelsen af konceptet lægges særligt vægt på varesortiment og indretning.

...

Stk. 2. Procedure

Såfremt en virksomhed ønsker at bringe nærværende overenskomst i anvendelse, skal virksomheden gennem HORESTA Arbejdsgiver give skriftlig meddelelse til 3F Privat Service, Hotel og Restauration herom.

3F Privat Service, Hotel og Restauration kan – såfremt man ikke mener, at virksomheden er omfattet af definitionen – gøre skriftlig begrundet indsigelse til HORESTA Arbejdsgiver inden 30 dage.

Såfremt indsigelsen fremkommer, og enighed ikke kan opnås, skal forholdet fagretligt behandles. Såfremt indsigelse ikke fremkommer, bringes caféoverenskomsten i anvendelse.

...

Kapitel 4 - Løn

§ 10. Provisionsløn eller minimalløn

Der skal som udgangspunkt aflønnes med 13,1 % af omsætningen, inkl. moms.

Såfremt der er enighed mellem organisationerne, kan der i stedet aftales en fast minimalløn i hvert enkelt tilfælde.”

Af referat af organisationsmøde den 5. maj 2000 fremgår bl.a.:

”Sagen forhandlede og parterne enedes om, at følgende salgssteder i Service Select Partner med virkning fra den 1. maj 2000 er omfattet af gældende caféoverenskomst mellem HORESTA og RBF:

- Café Alfredos

- Café Piazza D'Oro
- Café Karen Blixen
- Café Karen Blixen/Isak Dinesen
- Café H.C. Andersen
- Café Ginos
- Café Select

Parterne enedes om, at der aflønnes med fast minimalløn i henhold til caféoverenskomstens gældende bestemmelser.”

Som tidligere anført er det i dag formentlig alene Gorm's, der er omfattet af caféoverenskomsten, men der foreligger ikke nærmere oplysninger om, på hvilket grundlag, caféoverenskomsten anvendes på Gorm's, herunder om det skyldes, at man har fulgt proceduren i overenskomstens § 1, stk. 2, eller om det skyldes, at det er aftalt i den fælles lokalaftale. Der foreligger heller ikke nærmere oplysninger om, på hvilket grundlag der er aftalt fast minimalløn i stedet for provisionsløn på Gorm's.

#### **4. Den ”Fælles Lokalaftale”**

Den ”Fælles Lokalaftale”, som sagen angår, er indgået mellem Select Service Partner og 3F Hotel og Restauration for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014. Aftalen omtales nærmere nedenfor i pkt. 4.6.

Det er oplyst, at der har været indgået lokalaftaler for SSP's medarbejdere i Københavns Lufthavn i hvert fald siden 1980'erne. Fælles lokalaftaler har været indgået siden 1998.

##### **4.1. Perioden 1. marts 1998 til ultimo februar 2000**

Aftalen pr. 1. marts 1998 har følgende overskrift, indledning og pkt. 6:

#### **”Fælles husaftale mellem Select Service Partner og medarbejdere omfattet af RBF overenskomsten.**

Der er som erstatning for husaftaler mellem ovennævnte parter ikrafttræden 01 apr 1997 (HR-gruppen samt gastronomer) ikrafttræden 16 nov 1997 (tjenergruppen) samt i tillæg til 1998 overenskomst mellem Horesta og RBF aftalt følgende på de tre områder gældende fra 01 mar 1998, medmindre anden dato er nævnt:

...

6.

Der vil ikke ske modregning i de i lokalaftalen nævnte personlige tillæg pr. den 01. marts 1999.”

Det fremgår endvidere af aftalen, at den blev indgået under forbehold af forbundenes godkendelse, og at den skulle genforhandles pr. 1. marts 2000, dog bortset fra Burger King, for hvilken aftalen skulle genforhandles pr. 1. marts 1999. Aftalen skulle være gældende, indtil andet blev aftalt.

Den aftale af 16. november 1997 vedrørende tjenergruppen, der henvises til i indledningen til den fælles husaftale, er en aftale om, at tjenerne overgik til fastlønssystem pr. 16. november 1997. Aftalen af 16. november 1997 er erstattet af og videreført i den fælles husaftale og i



senere fælles lokalaftaler. Det hedder om aftalen i referat af møde den 17. november 1997 mellem tjenerforbundet og SSP bl.a.:

”Følgende blev drøftet og aftalt:

Fastløn til tjenerne pr. 16. november

...

Lokalaftale

1.

Den nuværende er opsagt og der er ikke forhandlet en ny på plads idet der alligevel skulle ske ændringer pr. 16. november.

Den nye lokalafstale foreslås at indeholde fast forskudttidstillæg som nu medens det nuværende anciennitetstillæg vil blive afløst af de i fastlønsordningen nævnte.

...”

#### **4.2. Perioden 1. marts 2000 til ultimo februar 2004**

Aftalen pr. 1. marts 2000 blev indgået i 2001. Det fremgår af aftalen, at den blev indgået under forbehold af forbundenes godkendelse, at den skulle genforhandles pr. 1. marts 2002, og at den skulle være gældende, indtil andet var aftalt. Det er oplyst, at aftalen ikke blev genforhandlet, og at den løb videre til ultimo februar 2004. Aftalens overskrift, indledning og pkt. 8 lyder:

**“Fælles lokalafstale indgået mellem Select Service Partner og RBF/RBF tillidsfolk gældende for medarbejdere omfattet af RBF-overenskomsten i Københavns Lufthavn.**

Der er som erstatning for tidligere lokalafstaler indgået mellem ovennævnte parter indgået følgende nye lokalafstale ...

...

8.

Der vil ikke ske modregning i de pr. den 1/3 2000 henholdsvis 1/3 2001 eksisterende personlige tillæg medmindre andet er nævnt.”

Overenskomstperioden på DA/LO-området var 1. marts 2000 til ultimo februar 2004.

#### **4.3. Perioden 1. marts 2004 til ultimo marts 2008**

Aftalen pr. 1. marts 2004 har – bortset fra perioden – samme overskrift og indledning som aftalen pr. 1. marts 2000 og indeholdt endvidere en bestemmelse svarende til pkt. 8. Den er underskrevet i april 2005. Det fremgår af aftalen, at den blev indgået under forbehold af forbundenes godkendelse, at den skulle genforhandles pr. 1. marts 2007, og at den skulle være gældende, indtil andet var aftalt. Genforhandlingerne skulle opstartes i løbet af august måned 2006. Det er oplyst, at aftalen ikke blev genforhandlet, og at den løb videre til ultimo marts 2008.

Overenskomstperioden på DA/LO-området var 1. marts 2004 til ultimo februar 2007.

RBF (Restaurationsbranchens Forbund) blev i 2006 optaget i 3F som en del af den selvstændige branchegruppe 3F Privat Service, Hotel og Restauration, der derefter blev overenskomstpart.

#### **4.4. Perioden 1. april 2008 til ultimo februar 2010**

Aftalen for perioden 1. april 2008 til ultimo februar 2010 har følgende overskrift, indledning og pkt. 5:

**“Fælles lokalaftale indgået mellem Select Service Partner og 3F Hotel & Restauration gældende for perioden 1. april 2008 til 28. februar 2010.**

Denne aftale, der er gældende for medarbejdere omfattet af 3F/Horesta overenskomsten erstatter alle tidligere indgåede lokalaftaler mellem ovennævnte parter ...

...

5. Modregning i personlige tillæg.

Der vil ikke ske modregning i de i aftaleperioden eksisterende personlige tillæg medmindre andet er nævnt.”

Aftaledokumentet er ifølge en note udarbejdet den 9. april 2008. Det fremgår af aftalen, at den blev indgået under forbehold af godkendelse af 3F's kompetente forsamling, at den kunne opsiges til hovedoverenskomstens udløb den 28. februar 2010 med 3 måneders varsel til genforhandling, og at forhandlingerne skulle være afsluttet senest i løbet af andet kvartal i 2010. Aftalen er underskrevet af virksomheden og af tillidsrepræsentanter for de berørte personalegrupper.

Overenskomstperioden på DA/LO-området var 1. marts 2007 til ultimo februar 2010.

#### **4.5. Perioden 1. marts 2010 til ultimo februar 2012**

Aftalen for perioden 1. december 2010 til 29. februar 2012 har – bortset fra perioden – samme overskrift, i det væsentlige samme indledning og samme pkt. 5 som aftalen pr. 1. april 2008. Det fremgår af aftalen, at den blev indgået under forbehold af godkendelse af 3F's kompetente forsamling, og at den kunne opsiges til hovedoverenskomstens udløb den 29. februar 2012 med 3 måneders varsel til genforhandling. Aftalen er underskrevet af virksomheden og af tillidsrepræsentanter for de berørte personalegrupper.

Overenskomstperioden på DA/LO-området var 1. marts 2010 til ultimo februar 2012.

#### **4.6. Perioden 1. marts 2012 til ultimo februar 2014**

Aftalen for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 har – bortset fra perioden – samme overskrift og i det væsentlige samme indledning som aftalen pr. 1. april 2008. Det fremgår af aftalen, at den blev indgået under forbehold af godkendelse af 3F's kompetente forsamling, og at den kunne opsiges til hovedoverenskomstens udløb den 28. februar 2014 med 3 måneders varsel til genforhandling. Aftalen er ikke underskrevet, men der er enighed om, at den er gældende.

Overenskomstperioden på DA/LO-området var 1. marts 2012 til ultimo februar 2014.

Aftalen har bl.a. følgende indhold:

”Denne aftale, der er gældende for medarbejdere omfattet af 3F/Horesta overenskomsten beskæftiget i Københavns Lufthavn erstatter alle tidligere indgåede lokalaftaler mellem ovennævnte parter og træder i kraft 1. marts 2012 medmindre anden dato er nævnt.

### 1. Tillidsrepræsentanter

Special aftale herom er vedhæftet som Bilag F.

### 2. Personalemøder

Der vil uændret blive udbetalt kr. 481,00 for deltagelse i virksomhedens obligatoriske kvartalsvise personalemøde. Varighed max. 3 timer.

Varslingstiden for mødet følger vagtplansreglerne.

Beløbet udbetales sammen med lønudbetalingen i kvartalets sidste måned. Dette uanset om personalemødet har været afviklet.

Mellemtimer mellem arbejdstid og det kvartalsvise personalemøde nævnt i lokalaftalen betales med normal timeløn i max. 2 timer.

Ved tungtvejende årsager kan der dispenseres for den obligatoriske deltagelse. Der gives i så tilfælde ingen betaling. Tillidsmand kan evt. inddrages i drøftelsen af dispenseringen.

Såfremt medarbejder udebliver uden dispensation eller gyldig grund vil der blive givet en skriftlig advarsel.

Tillidsrepræsentanter er – såfremt det kan lade sig gøre rent driftsmæssigt – velkommen til at deltage i personalemøder og skal som følge heraf informeres om afvikling af personalemøder.

### 3. Træning og uddannelse

Parterne er enige i at træning og videreuddannelse af medarbejdere anses for at være til gavn ikke alene for Select Service Partner, men også for medarbejderne.

I de tilfælde, hvor der vil være mødepligt til træning/videreuddannelse, skal denne så vidt muligt lægges i arbejdstiden eller i umiddelbar forlængelse heraf. Normale overtidregler for den forlængede arbejdsdag vil i så tilfælde være gældende. SSP er bekendt med at der ikke findes mellemtimer.

I de tilfælde, hvor det kan blive nødvendigt at lægge træningen/videreuddannelsen på en medarbejders fridag vil der blive betalt 100 % til den personlige løn dog kun for de timer træningen finder sted – altid dog mindst for 4 timer.

### 4. Lønperiode

Variable løndelev opgøres for perioden den 1. i foregående måned til den sidste i foregående måned.

### 5. Modregning i personlige tillæg.

Der vil ikke ske modregning i de i aftaleperioden eksisterende personlige tillæg medmindre andet er nævnt.

### 6. Vagtplanering

a. I tilfælde af frivillige bytninger, ekstravagter, overtimer, merarbejdstimer og lignede kan hvileperioden nedsættes til 8 timer én gang om ugen. En nedsat hviletid kan således kun finde sted ved ”ikke vagtplanerede” hændelser.

I tilfælde af frivillig weekend bytning gives der ingen kompensation for mistet friweekend. Særlig formular skal anvendes.

b. Medarbejder kan selv anmode om flytning af fridag. En sådan anmodning udløser ingen ekstrabetaling. Særlig formular skal anvendes.

### 7. Overtidsbetaling til deltidsansatte.(overenskomsternes § 6 stk. 4).

Timer ud over 160,33 på en lønperiode (1. i foregående måned til og med den sidste i foregående måned) udløser overtidsbetaling.

### 8. Enmandsbetjente afdelinger.

I enmandsbetjente afdelinger, samt ved manglende kantine kan SSP og tillidsrepræsentanten aftale at den i § 5 nævnte spisepause afvikles i afdelingen. Den daglige arbejdstid vil i så tilfælde ikke blive tillagt ½ times daglig spisepause, Der ydes herudover ingen særskilt betaling.

### 9. Virksomhedsintroduktion af nyansatte

Afdelingsintroduktion af nyansatte foregår i arbejdstiden. Den overordnede virksomhedsintroduktion kan derimod falde i såvel medarbejderens arbejdstid som i fritiden, idet den vil være fastlagt på forhånd.

Såfremt den falder i fritiden vil den nyansatte medarbejders anvendte tid (9.00-13.00) blive betalt med normal timebetaling.

### 10. Elever

I ekstraordinære tilfælde, hvor elever (voksenelever undtaget) tilbyder at bistå udenfor normal arbejdstid aflønnes disse som løsarbejdere/reserver.

### 11. Sygdom

Ved sygdom som følge af

- ulykkestilfælde på arbejdspladsen, det vil sige en udefra kommende pludselig begivenhed, der fører til en skadelig påvirkning af den pågældendes helbredstilstand
- pludselig løfteskade på arbejdspladsen

betales fuld løn i op til 13 uger.

Forudsætningen for en sådan udbetaling er dog at skaden er blevet anmeldt som arbejdsskade til virksomheden (ledelse/sikkerhedsorganisationen) i umiddelbar tilknytning til skaden (senest 3 dage efter).

Skader, der henhører under begrebet ”erhvervssygdomme” er ikke omfattet af nærværende regel.

#### 12. Afskedigelse under sygdom.

Medarbejdere kan ikke afskediges som følge af sygdom relateret til en arbejdsskade i de første 13 uger efter skadedato. Arbejdsskaden skal dog opfylde betingelserne nævnt i nærværende lokalaftales pkt. 11.

#### 13. Opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarslerne nævnt i Hovedoverenskomsten mellem Horesta og 3F forbedres. Ikrafttræden for opsigelser afgivet efter den 1. februar 2011.

Opsigelsesvarslerne nævnt i Hovedoverenskomstens § 3 fjerde afsnit vil således være

Efter 2 års ansættelse er opsigelsesvarslet	1 måned
Efter 5 års ansættelse er opsigelsesvarslet	3 måneder
Efter 8 års ansættelse er opsigelsesvarslet	5 måneder
Efter 10 års ansættelse er opsigelsesvarslet	6 måneder

#### 14. Fratrædelsesgodtgørelse.

Fratrædelsesgodtgørelse nævnt i Hovedoverenskomsten mellem Horesta og 3F forbedres. Ikrafttræden for opsigelser afgivet efter den 1. marts 2012

Fratrædelsesgodtgørelserne nævnt i Hovedoverenskomstens § 27 stk.1 vil således være

Efter 3 års ansættelse	kr. 5.000,00
Efter 6 års ansættelse	kr. 10.000,00
Efter 8 års ansættelse	kr. 15.000,00

For deltidsansatte medarbejdere beregnes godtgørelsen forholdsmæssigt.

#### 15. Afskedigelse af fratrådt tillidsmand

Såfremt en afgående tillidsrepræsentant det første år efter sin fratræden af tillidshvervet bliver afskediget med begrundelsen arbejdsmangel kan dette kun ske med et opsigelsesvarsel på 6 mdr. Medarbejderens normale opsigelsesvarsel sættes således ud af kraft i denne situation.

Officiel meddelelse om tillidsmandsafgang og pr. hvilken dato skal som følge heraf løbende fremsendes til SSP.

Selvforskyldt afskedigelse finder fortsat sted med medarbejderens normale opsigelsesvarsel.

#### 16. Ferie.

Ferie optjenes og afholdes i timer. Ferien behøver som følge heraf ikke at følge en kalenderuge.

Ferielovens regler for tilrettelæggelse og afholdelse af ferien vil fortsat være gældende.

#### 17. Feriefri dag/timer

Der kan anmodes om afholdelse af feriefri dag/timer på helligdage. I givet tilfælde skal der foreligge en skriftlig tilkendegivelse herom underskrevet af såvel medarbejder, tillidsrepræsentant og arbejdsgiver. Speciel formular anvendes.

#### 18. Sundhedsordning.

Der indføres med virkning fra den 1. februar 2011 en forebyggende sundhedsordning i lighed med HK området. Sundhedsordningen er knyttet til pensionsordningen og opnås således samtidig med denne. I tillæg til Pensionsordningen tilmeldes medarbejderen efter 6 mdrs. ansættelse Hurtig Diagnose hos Pension Danmark.

#### 19. Dokumentation

Dokumentationen i SSP's personaleadministrative systemer (pt. TAMIGO) anerkendes af 3F som dokumentationsgrundlag ved evt. tvister. Vagtbytteformularer mm. afløses således af TAMIGO dokumentation. De specielle formularer, der kræver medunderskrift af tillidsfolk skal dog fortsat benyttes (eksempelvis feriefri på helligdage)

#### 20. Lønninger mm.

Lønningerne nævnt i dette punkt er forhandlet af de tre grupper og respektive tillidsrepræsentanter og der vil ikke fra tillidsrepræsentanternes side komme yderligere krav

Lønningerne er gældende for perioden 1/3 2012 - 28/2 2014 medmindre anden dato er nævnt.

Lønningerne kan aflæses som følger:

Cafemedarbejdere	Bilag A
Tjenere	Bilag B
Gastronomer	Bilag C
Medhjælpere	Bilag D

Deltidsansatte modtager en proportional andel af det aftalte.

#### 20. Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold af 3F's kompetente forsamling.

#### 21. Gyldighed

Denne aftale kan opsiges til hovedoverenskomsten udløb den 28. februar 2014 med 3 måneders varsel til genforhandling.

Kastrup, den

**Tillidsrep./afd.**

**Virksomhed**

Mikael Hulbæk  
Gastronom-gruppen/fællestillidsmand

Jette K. Hansen/Financial & HR  
Director

Anna Samuelsson

Tjener-gruppen

Rasa Maseviciene  
Medhjælper-gruppen

Armin Gerzic  
Cafe-gruppen

### BILAG A

Lønoversigt for: Cafégruppen

1. Lønninger

...

2. Personlige tillæg pr. måned

...

**I 2012 kan minimallønstigningen ikke modregnes i det personlige tillæg.**

I 2013 kan stigningen i minimallønnen modregnes i det personlige tillæg.

...

### BILAG B

Lønoversigt for: Tjenere

...

1. Lønninger

...

**I 2012 kan minimallønstigningen ikke modregnes i det personlige tillæg.**

I 2013 kan stigningen i minimallønnen modregnes i det personlige tillæg.

...

### BILAG C

Lønoversigt for: Gastronomer

1. Faglærte gastronomer: Løn og fagtillæg

...

**I 2012 kan minimallønstigningen ikke modregnes i det personlige tillæg.**

I 2013 kan stigningen i minimallønnen modregnes i det personlige tillæg.

...

### BILAG D

Lønoversigt for: Medhjælpere

1. Lønninger

a. over 18 år

...

**I 2012 kan minimallønstigningen ikke modregnes i det personlige tillæg.**

I 2013 kan stigningen i minimallønnen modregnes i det personlige tillæg.

...

BILAG E

Fagflexibilitetsaftaler

...

BILAG F

Tillidsmandsregler i Select Service Partner, Airport (SSP)

...”

**5. Forløbet vedrørende opsigelsen af den ”Fælles Lokalaftale” mv. samt korrespondance vedrørende spørgsmålet om modregning i personlige tillæg**

Ved mail af 13. november 2013 opsagde 3F ”lokalaftalen ml. SSP og lokalafdelingen pr. 1. marts 2014 til genforhandling”.

Ved mail af 29. november 2013 opsagde SSP aftalen ”til bortfald pr. 28. februar 2014”.

SSP anførte i supplerende mail af 3. december 2013:

”Lokalaftalen opsiges til endeligt bortfald, hvorefter hovedoverenskomsten i udgangspunktet alene finder anvendelse. Såfremt I ønsker det, deltager vi selvfølgelig gerne i forhandlingen om en ny lokalaftale, dog kan vi allerede nu sige, at det bliver på et helt andet økonomisk niveau end den nuværende lokalaftale – set i lyset af den konkurrencemæssige situation SSP befinder sig i.”

Af mæglingsmødereferat af 29. januar 2014 fremgår bl.a.:

”Parterne er enige om, at lokalaftalen løber frem til en endelig afgørelse foreligger plus en måned. Endvidere er der enighed om, at ingen af parterne vil bruge det som et argument i sagen.”

Den 24. juni 2014 skrev 3F København til SSP bl.a.:



“Ud fra den vedhæftede skrivelse fremgår det, at der, i det omfang der er mulighed for det, vil blive modregnet i de personlige tillæg hvor det kan lade sig gøre. Til dette har jeg et spørgsmål:

Er der modregnet for de 4 faggrupper vi i afdelingen repræsenterer i 2014? (gastronomer, cafemedarbejdere, tjenere og medhjælpere)

Dette kan nemlig ikke lade sig gøre idet vi alene havde åbnet for denne mulighed i 2013.

Skulle det alligevel være sket skal jeg bede jer rette op på fejlen straks, i modsat fald må jeg rejse det som en sag.”

SSP svarede den 7. juli 2014 bl.a.:

“Der er sket modregning i det omfang, som hoved- og cafeoverenskomsten giver mulighed for det, dvs. ift. Cafemedarbejdere, kokke og tjenere. Lokalaftalen fastsætter i pkt. 5, at der ”ikke kan ske modregning i de i aftaleperioden eksisterende tillæg medmindre andet er nævnt”.

Lokalaftalen fastslår alene, at der ikke kan ske modregning i aftaleperioden. Aftaleperioden er udløbet pr. 1. marts 2014, hvorfor der nu kan ske modregning jf. e almindelige betingelser herfor i hoved- og cafeoverenskomsten.

Selv hvis man måtte sige, at aftaleperioden løber fortsat, kunne der foretages modregning for alle medarbejdergrupper i 2013, hvorfor modregning så også kan finde sted i 2014.”

Samme dag skrev 3F København til SSP:

“Lokalaftalen løber frem til en endelig aftale plus en måned .. dette jvnf. Mødereferat af mæglingssmøde 29/1 14. Det er derfor ubestridt at lokalaftalen skal følges.

Det er korrekt, at der kunne modregnes i 2013 – dette er en el af den forhandling der forelå i den gældende aftale. Dette gælder alene i 2013.

Der er jvnf. lokalaftalen ikke hjemmel til at modregne i hverken 2014, 2015 eller 2016 med mindre dette er specificeret.

Vi fastholder kravet og skal bede jer følge lokalaftalen som aftalt.”

Af fællesmødebegæring af 8. juli 2014 fra LO til DA fremgår bl.a.:

”Vi har fra vor medlemsorganisation, Fagligt Fælles Forbund, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af HORESTA-A, vedrørende opsigelse af lokalaftale.

Sagen omhandler, at virksomheden er af den opfattelse, at en såkaldt lokalaftale kan opsiges med simpelt bortfald.

Virksomheden er omfattet af hovedoverenskomsten med en temmelig omfattende tillægsaftale, der indeholder klare fravigelser og tilføjelser af betydning for alle nuværende og kommende ansatte. Ved bortfald vil det betyde drastisk lønnedgang samt tilbagegang til provisionsløn. Der vedlægges kopi af 2010 aftalen.

Forbundets lokalafdeling opsagde overenskomsten til genforhandling pr. 1. marts 2014. På forhandlingsmødet var der enighed om, at aftalen fortsatte indtil der forelå en retslig afgørelse.

Sagen har været behandlet på mæglings- og organisationsmøde, uden enighed kunne opnås.

Forbundet er af den opfattelse, at der er tale om en omfattende og fravigende tillægsaftale, der er blevet opsagt for fornyet gentagne gange, hvorfor den i henhold til retslig praksis, er blevet en del af overenskomsten og der skæbne med denne.

Arbejdsgiversiden har gjort gældende, at det af aftalen fremgår, at der er tale om en lokalaftale, og at denne er underskrevet og forhandlet af tillidsrepræsentanten.

Det skal oplyses, at det er 3F som står som part i aftalen og skal godkende denne, jf. pkt. 20. Det ændrer efter forbundets opfattelse intet, at afdelingen har overdraget forhandlingerne til tillidsrepræsentanten.

Det gøres gældende, at virksomheden skal anerkende, at aftalen er en del af overenskomsten og alene kan opsiges og genforhandles eller bortfalde sammen med denne, jf. Hovedaftalens § 7, stk. 2.”

Sagen blev oprindelig anlagt ved Arbejdsretten ved klageskrift af 11. december 2014, men blev af Arbejdsretten den 26. marts 2015 i overensstemmelse med parternes enighed udsat på faglig voldgift.

Af mødereferat af 25. juni 2015 vedrørende møde mellem 3F København og SSP fremgår bl.a.:

“Omkring modregning i personlige tillæg, 3F henviste til tillægsaftalen stk. 5 at der ikke kan modregnes medmindre andet er nævnt.

SSP oplyser at de kører efter reglerne i 2013 hvor det er specificeret at der kunne foretages modregning.

Sagen om modregning i personligt tillæg videreføres af 3F.”

### **Forklaringer**

Lone Søgaard Nielsen har forklaret bl.a., at hun er forhandlingssekretær i 3F, Hotel og Restauration. Hun har tidligere været ansat hos SSP og har været tillidsrepræsentant til 1993.

Hun har deltaget i forhandlingerne om lokalaftaler fra 1993 til 2001, først på medhjælperområdet og siden på alle områder. I 2000 var hun formand for lokalafdelingen og deltog i forhandlingerne om lokalaftalen i den egenskab. Hun har signeret den aftale, der blev indgået for perioden 1998-2000. Der har eksisteret lokalaftaler for gastronomer og medhjælpere i hvert fald siden 1980'erne. Tjenerne kom til senere. I starten, da man forhandlede lokalaftaler med SSP, var det 3 afdelinger fra RBF, der forestod forhandlingerne på lønmodtagersiden. Efter at RBF var blevet optaget i 3F i 2006, foregik der ikke lokalaf taleforhandlinger, uden at hun var bekendt med det. Forbundet deltog ikke selv i forhandlingerne om lokalaftaler. Hun havde ansvaret for at sende forhandlingsresultaterne til forbundet (3F) til godkendelse. Man forhandlede lokalaftalerne i forlængelse af hovedoverenskomstforhandlingerne.

Mikael Hulbæk Christensen har forklaret bl.a., at han er gastronom (uddannet kok) og fællestillidsrepræsentant for de gastronomer, der er ansat hos SSP og arbejder i Københavns

Lufthavn. Han blev ansat hos SSP i 2000 og blev valgt som tillidsrepræsentant ca. 3 måneder efter, at han tiltrådte ansættelsen.

Han husker ikke, om han har deltaget i forhandlinger om lokalaftaler før 2010, men han har skrevet under. I 2012 var det kun tillidsrepræsentanterne, der forhandlede lokalaftalen på lønmodtagerside. Jette K. Hansen var den eneste forhandler fra SSP. Det indgik i forhandlingerne, at man skulle sikre, at medarbejdere med høje lønninger, fik forbedret beskyttelsen mod afskedigelse. Derfor blev der aftalt en særlig fordelagtig fratrædelsesgodtgørelse. Prisen herfor blev, at SSP fik lov til at modregne minimallønstigninger i personlige tillæg i ét år, 2013. Han ved ikke, hvorfor teksten i tillæg A-D om, at der ikke kan modregnes i 2012, er skrevet med fed. Den fælles lokalaftale for 2012-2014 er ikke blevet underskrevet, men der har aldrig været tvivl om, den er vedtaget.

Tina Grønbech har forklaret bl.a., at hun har været ansat hos SSP i to omgange, afbrudt af perioden fra 2008 til 2013. Hun er nu general manager hos SSP.

I 2013 var det svært at tjene penge, og SSP måtte overveje, hvordan man kunne overleve. Man så derfor meget på, hvordan der kunne spares på omkostningerne. SSP's lønniveau for ansatte i Københavns Lufthavn var væsentligt højere end konkurrenternes. De fleste konkurrenter har ikke indgået lokalaftaler i tillæg til overenskomsten. SSP valgte at opsig lokalaftalen til bortfald, da den var for dyr.

Mie Andersen har forklaret bl.a., at hun er tidligere personalechef hos SSP. Hun har været ansat hos SSP fra 1980 og har været personalechef fra 1990 til den 1. november 2011.

SSP anvendte oprindelig hovedoverenskomsten med en række lokalaftaler i tillæg hertil. Der kom efterhånden flere og flere lokalaftaler til, og det blev til sidst uoverskueligt at finde ud af, hvad der var gældende. Den "Fælles Husaftale" pr. 1. marts 1998, som hun har konciperet, er en sammenskrivning og til dels revision af de tidligere enkelte lokalaftaler. Modparten i aftalen var tillidsrepræsentanterne. Hun husker ikke, om Lone Søgaard Nielsen deltog i forhandlingerne. Hun opfatter det som en aftale mellem SSP og tillidsrepræsentanterne. Efter hendes opfattelse kunne aftalen og de senere fælles lokalaftaler opsiges særskilt. Betegnelsen "Fælles Lokalaftale", som blev anvendt fra 2000, er valgt for at understrege, at der er tale om en lokalaftale som beskrevet i hovedoverenskomsten.

Også efter 1998 var det fortsat tillidsrepræsentanterne, der forhandlede de fælles lokalaftaler på lønmodtagerside og var aftalepart. Ved forhandlingerne i 2010 var Jan Mathiesen fra 3F til stede, hvilket var OK med SSP, da forbundet på den måde kunne støtte op om tillidsrepræsentanterne. Jan Mathiesen har signeret aftalen. 3F var ikke altid med ved forhandlingerne. HORESTA har aldrig været involveret i de fælles lokalaftaler.

Den fælles lokalaftale pr. 1. marts 2000 havde alene en løbetid på 2 år, selv om overenskomstperioden strakte sig over 4 år. Man ville se situationen an efter 2 år.

SSP overgik til fastlønsystem pr. 16. november 1997 for tjenerne på grund af problemer i de tjenerbemandede afdelinger. Man fulgte fremgangsmåden i hovedoverenskomsten om overgang fra provisionsløn til fastløn og oprettede et særskilt dokument herom. Det har intet med den fælles lokalaftale at gøre. Det var en ensidig beslutning truffet af SSP.

I 2000 opstod der uenighed om, hvor man kunne anvende caféoverenskomsten. Uenigheden blev drøftet på et organisationsmøde den 5. maj 2000, hvor parterne "enedes om, at der

aflønnes med fast minimalløn i henhold til caféoverenskomstens gældende bestemmelser". SSP har fulgt reglerne om, hvordan man kom ind i caféoverenskomsten.

De fælles lokalaftaler tilgodeså bl.a. et hensyn til mere fagfleksibilitet. Faggrænser var blevet noget udvisket gennem tiden, og det tog hovedoverenskomsten ikke højde for.

Lene Bertelsen har forklaret bl.a., at hun blev ansat som medhjælper hos SSP i 1999. Hun var tillidsrepræsentant fra 2001 til 2007, hvor hun blev supervisor. Den 1. september 2014 blev hun Unit Manager.

Da hun blev ansat hos SSP, foregik der forhandlinger om en ny fælles lokalaftale pr. 1. marts 2000. Hun var til stede ved forhandlingerne, men deltog ikke selv disse, som på lønmodtagerside blev forestået af fællestillidsrepræsentant Maria Møller.

I 2004 deltog hun i forhandlingerne. På lønmodtagerside var det alene tillidsrepræsentanter, som forhandlede med SSP. Til stede i kulissen var der personer, som tillidsrepræsentanterne kunne trække på, hvis der var brug for det, bl.a. Lone Søgaard Nielsen. Forhandlingsmodparten fra SSP var Mie Andersen. Det var Lone Søgaard Nielsen, som sørgede for at sende det færdigforhandlede resultat til forbundet til godkendelse.

Camilla Wohlmuth har forklaret bl.a., at hun er HR manager hos SSP. Hun blev ansat i november 2012 og har været HR manager siden september 2013.

Caféoverenskomsten anvendes i dag alene på Gorm's, hvis forretning i Københavns Lufthavn ikke har servering, men kun kassebetjening.

Hun deltog i mæglingsmødet den 29. januar 2014. Man gik med til aftalen om, at den seneste fælles lokalaftale skulle løbe videre til endelig afgørelse af den foreliggende tvist + 1 måned, fordi man ikke forestillede sig, at det ville tage så lang tid at få en afgørelse, som det har vist sig. Spørgsmålet om modregning i personlige tillæg blev ikke drøftet på mødet. Hun forstår aftalen således, at det, der løb videre, var det senest gældende, dvs. ordningen fra 2013, hvor der kunne ske modregning. Hun hørte første gang om uenigheden vedrørende modregningsspørgsmålet på et møde i juni 2014. Der var herefter korrespondance om spørgsmålet i juni og juli 2014. Herefter skete der ikke noget før mødet den 25. juni 2015.

Det vil administrativt være en stor udfordring at gå fra fast minimalløn til provisionsløn.

## **Procedure**

*Sag FV 2015.0177*

Parternes procedure i sag FV 2015.0177 er gengivet på den måde, at der i vid udstrækning er citeret fra processkrifterne.

Klager har til støtte for påstand 2-4 navnlig anført, at følgende kan fremhæves vedrørende den fælles lokalaftale for perioden 2012 til 2014, idet det bemærkes, at aftalen har karakter af en tillægsaftale:

- 1) Der er tale om en meget omfattende aftale, der indeholder mange forskellige temaer af vidt forskellig karakter, herunder i forhold til hvem der har kompetence til at indgå delaftaler. Det er en aftale, der udgør en helhed hvor flere af delene betinger hinanden.

De enkelte dele kan ikke opsiges selvstændigt, men skal opsiges som helhed, dvs. skulle indklagede få medhold, vil aftalen som helhed bortfalde.

- 2) Det fremgår klart af ordlyden og praksis, at det på lønmodtagersiden er den lokale 3F afdeling, der er part i aftalen. Det er kun afdelingen, der kan opsiges aftalen og det er over for afdelingen, at aftalen opsiges af arbejdsgiversiden. Der er aftalt et varsel i pkt. 21, der svarer til opsigelsen af hovedoverenskomstens, dvs. den opsiges og genforhandles samtidig med hovedoverenskomsten. Der er ingen dele af aftalen, der kan opsiges med f.eks. 3 måneders varsel.
- 3) I henhold til reglerne i hovedoverenskomsten skal den enkelte lokalaftale med fravigelser kunne opsiges til simpelt bortfald med 3 mdrs. varsel. Tillægsaftalen indeholder enkelte punkter med lempelser i form af en fravigende lokalaftale indgået af afdelingen på områder, hvor hovedoverenskomsten tillader det. De er imidlertid nu optaget i en samlet aftale, hvor de kun kan opsiges til hovedoverenskomstens udløb og ikke kan opsiges enkeltvis. Det strider klart mod de regler, en afdeling skal følge, hvorfor det går ud over afdelingens kompetence. Derfor kræver det forbundets godkendelse, hvilket også fremgår af pkt. 20. Det omfatter følgende punkter, der uden for tillægsaftalen ville henhøre under hovedoverenskomstens regler om fravigende lokalaftaler, der kan indgås lokalt uden forbundets godkendelse:

Pkt. 8 vedr. spisepauser.

Pkt. 6 i tillægsaftalens bilag B: Antal deltidstjenere i forhold til antal fuldtidstjenere (lempelse til fordel for SSP).

- 4) Selv om det er afdelingen, der er part i aftalen, skal en fornyet aftale godkendes af forbundet, der er den kompetente forsamling i henhold til pkt. 20. Dette er usædvanligt i forhold til normale aftaler på lokalt niveau, men skal forstås som nødvendigt og forpligtende på baggrund af, at aftalen indeholder dele, som alene forbundet kan godkende.
- 5) Aftalen indeholder en fortsat godkendelse af overgang fra provisionsløn til fast løn for tjenerne. Denne godkendelse har ikke fulgt overenskomstens procedure som tidligere beskrevet, men er aftalt direkte med afdelingen, hvilket så er gentaget ved hver fornyelse. Da denne aftale om fast løn indgår i en helhed, har SSP derved mistet muligheden for at foretage en selvstændig opsigelse af fastlønsaftalen, hvilket normalt ville være muligt i henhold til overenskomstens procedure.

Med hensyn til påstand 3 bemærkes, at fastlønsordningen for tjenerne har hjemmel i den fælles husaftale for perioden fra 1998 til 2000, som udtrykkeligt erstatter aftalen af 16. november 1997, og i de senere fælles lokalaftaler. Hvis aftalen for perioden 2012 til 2014 bortfalder uden at blive erstattet af en ny aftale, skal SSP derfor indlede en ny procedure om overgang til fastlønsordning efter hovedoverenskomstens § 58.

- 6) Den samlede aftale er baseret på, at visse dele af forretningerne er omfattet af den mere lempelige caféoverenskomst. Dette har været en forudsætning, som har ligget til

grund for alle de fremlagte aftaler fra sidst i halvfemserne. I dag er det kun to af forretningerne i lufthavnen, der er omfattet af caféoverenskomsten (Gorm's og Aamands), men tidligere har det været langt flere. Der skal ikke under denne sag tages stilling til forholdene vedrørende Aamands. Som det fremgår af proceduren i caféoverenskomsten, er det kun forbundet, der kan godkende en overgang til den for SSP mere lempelige caféoverenskomst. Det kan godt være afdelingen, der har foretaget den konkrete forhandling, men det forudsætter, at der foreligger en godkendelse fra forbundet. I henhold til den gældende procedure i caféoverenskomsten kan en godkendelse af overgang til caféoverenskomsten ikke opsiges af nogen af parterne, med mindre konceptet ændres i en sådan grad, at det falder uden for de angivne kriterier. Dette er ændret i og med, at tillægsaftalen er baseret på godkendelse af caféaftalerne med et særligt lønniveau. Da de i praksis er en del af aftalen, kan de nu opsiges og genforhandles, herunder bortfalde hvis indklagede skulle få medhold, jf. påstand 4.

- 7) Tillægsaftalen indeholder en lang række overenskomstfravigende punkter, som en afdeling i henhold til hovedoverenskomstens regler ikke har adgang til at indgå. Da der er tale om brud på gældende overenskomstregler i hovedoverenskomsten med et mere lempeligt indhold til fordel for SSP, forudsætter det netop, at forbundet godkender aftalen på disse områder, hvis de skal være gyldige. Derfor har pkt. 20 i aftalen stor betydning.

Det drejer sig om:

a) Pkt. 4 lønperiode

En arbejdsgiver kan ikke egenhændigt beslutte, at variable løndelev, der f.eks. optjenes 3. februar, først udbetales ved udgangen af marts måned jfr. § 14 i hovedoverenskomsten (HO).

b) Pkt. 6 hvileperiode

Denne fravigelse har været indeholdt i tidligere udgaver af lokalaftalen, men var for medhjælpernes vedkommende i strid med overenskomstens regler indtil 1. marts 2012, hvor det i forslaget om fornyelsen af hovedoverenskomsten også blev tilladt for denne gruppe.

c) Pkt. 7 overtidsbetaling til deltidsansatte

Overenskomsten er baseret på, at alt ud over 148 timer på 4 uger er overtid. (jfr. § 6, stk. 4 i HO). Der er ikke adgang til indgåelse af lokalaftale, der i stedet beregner overtid efter 160,33 timer i en kalendermåned.

d) Pkt. 10 elever

Den angivne betaling for timer ud over det normale, er i strid med parternes elevoverenskomst, hvor der ikke er adgang til en fravigende lokalaftale.

e) Pkt. 17 feriefridage

Der er i henhold til voldgift med HORESTA-A ikke adgang til at placere feriefridage på helligdage. Det kan heller ikke aftales med afdelingen.

Det er først blevet muligt ved forliget om hovedoverenskomstens fornyelse i 2014, hvor reglerne vedr. feriefridage blev ændret.

- f) Bilag B pkt. 4 rejsepenge
  - g) Bilag B pkt. 5: fastansatte sikres minimum samme løn som afløsere  
Hovedoverenskomsten garanterer, at de faste tjenere som minimum får samme løn som de reserver, de arbejder sammen med den/de pågældende dage (§ 59, stk. 6). Den overenskomstfravigende aftale i bilagets pkt. 5 stiller især deltidstjenerne ringere end HO.
  - h) Bilag B pkt. 7 weekend tjenere  
Der er i HO ikke adgang til at ansætte deltidstjenerne med under 40 timer på 4 uger. I pkt. 7 er der ingen undergrænse. Det medfører, at SSP i henhold til pkt. 7 kan omgå den højere betaling til de reserver, der skal bruges i weekenden.
  - i) Bilag C pkt. 4 b elevers lønforhandling  
Det er ved voldgift med HORESTA-A fastslået, at elever har ret til lønforhandlinger på linje med normalt ansatte. Det kan ikke sættes ud af kraft i hele elevperioden ved lokalaftale.
  - j) Bilag C pkt. 8 merarbejde og gastronomer  
Der henvises til punkt c ovenfor.
- 8) Bilag E fagfleks
- Aftalen med SSP afholder et bilag E, der udgør en integreret del af den samlede tillægsaftale og indeholder en helhedsaftale om fagfleks for samtlige faggrupper. Denne del af aftalen går klart ud over, hvad en lokalafdeling kan indgå i henhold til gældende regler:
- a) Det forudsættes ikke som i hovedoverenskomsten, at den enkelte berørte medarbejder selv godkender anvendelsen af fleksaftalen.
  - b) Der er ikke tre måneders opsigelse, men kun til overenskomstens udløb.
  - c) Det er en helhed af aftaler for alle tre faggrupper, der ikke kan opsiges hver for sig.
  - d) Som følge heraf kan aftalerne om fagfleks ikke bortfalde ved opsigelse, med mindre der er enighed herom (klagers opfattelse) eller hele aftalen bortfalder (indklagedes opfattelse).
  - e) Sidste afsnit giver SSP en vidtgående og yderst fleksibel adgang til omplacering af medarbejderne, til andet arbejde andet sted, uden afgrænsning i forhold til fagområder.

Disse fravigelser fra lokalafталereglerne vedr. fagfleks forudsætter således forbundets godkendelse, som angivet i tillægsaftalens pkt. 20. I modsat tilfælde ville de være overenskomststridige. De for lønmodtagerne positive elementer i SSP-aftalen

(herunder især lønftalerne) er en del af kompensationen for en så vidtgående aftale om fagfleks, der er til fordel for SSP.

9) Den aftalte løn i tillægsaftalens bilag

Da lønftalerne spiller en afgørende rolle for aftalens indhold, skal de i det følgende sættes i forhold til lønningerne i hovedoverenskomsten. Overordnet set skal det understreges, at der for alle tre faggrupper er tale om minimalløn, der forudsætter at der gives mere end mindstelønnen. For de faglærte grupper er der tradition for, at lønnen ligger betydeligt over mindstelønnen. Det er ud fra lønmodtagers synspunkt positivt, at SSP aftalen gennem årene har sikret, at stigninger i mindstelønnen ikke kan modregnes i den personlige løn (undtagelse pr. 1. marts 2013).

*Bilag A Cafégruppen*

Dette bilag omfatter i dag de to caféer i Lufthavnen, der er omfattet af caféoverenskomsten. Der har tidligere været langt flere caféer, der var omfattet heraf. Det skal bemærkes, at der er tale om tjenerarbejde uden de sædvanlige faggrænser. Lønnen og anciennitetstillægget i bilaget svarer til caféoverenskomstens lønninger. Der er så en særlig garanti for et minimum af personlig løn efter anciennitet.

*Bilag B tjenerne*

Den angivne mindsteløn og anciennitetstillæg svarer til overenskomsten. Det særlige er den garanterede personlige løn. Det skal bemærkes, at det som angivet her og i hovedoverenskomsten står SSP frit at modregne anciennitetstillægget, der fra begyndelsen af ansættelsen godt kan være højt, idet det er baseret på brancheanciennitet.

*Bilag C*

Den angivne mindsteløn svarer til hovedoverenskomstens. Det særlige er det garanterede personlige tillæg. Det skal bemærkes, at her er det på forhånd afgjort, at brancheanciennitetstillægget (svarer til det i bilag B angivne) er modregnet.

*Bilag D*

Den angivne mindsteløn svarer til overenskomstens. Det særlige er den garanterede personlige løn, hvor det er angivet, at anciennitetstillægget på forhånd er modregnet. Denne modregning er der ikke adgang til i hovedoverenskomsten 2012.

Bilagenes garanterede personlige løntillæg er SSP aftalens afgørende kompensation til medarbejderne for de delaftaler, der fraviger overenskomsten og er til fordel for SSP. Her skal især peges på aftalen om fagfleks, lempelige aftaler der fraviger overenskomsten, overgang til caféoverenskomsten og fravigelse fra provisionsløn, hvilket også gælder i forhold til caféoverenskomsten. I forhold til såvel caféoverenskomsten som hovedoverenskomsten, forudsættes der aftaler om tjenernes lønniveau. Tjeneraftalerne forudsætter, at de to andre faggrupper bevarer deres lokalaftale vedr. løn.

Påstand 2 er for begge parter nødvendig at få afklaret, idet det kan konstateres, at hovedoverenskomsten ikke indeholder regler i relation til sådanne omfattende tillægsaftaler. De lokale parter har opsagt tillægsaftalen og er i henhold til aftalens pkt. 21 forpligtiget til at optage forhandlinger om fornyelsen. Parterne er imidlertid enige om, at det er nødvendigt at få afklaret, hvad fremtiden er for tillægsaftalen, hvis der ikke opnås enighed. Normalt plejer



man i forhold til sådanne omfattende tillægsaftaler også at skulle afklare varslets længe og tidspunktet for udløb. Det er i dette tilfælde ikke nødvendigt, da det klart fremgår af aftalens pkt. 21. Det er ligeledes afklaret i pkt. 20, hvem der på lønmodtagersiden har kompetencen til at godkende en fornyelse. Der er altså tale om en tillægsaftale, der kun kan opsiges med samme varsel som hovedoverenskomsten og til samme tidspunkt, således at dens fornyelse kan ske i forlængelse af fornyelsen af hovedoverenskomsten, hvor det er lønmodtagerparten i hovedoverenskomsten, der skal godkende tillægsaftalens fornyelse. Tilbage er spørgsmålet om tillægsaftalen som hævdet af indklagede, bortfalder helt, hvis der ikke opnås enighed om fornyelsen.

Som baggrund for behandling af dette spørgsmål skal især henvises til gennemgangen ovenfor af tillægsaftalen. Klager skal til støtte for påstand 2 henvise til helheden af følgende argumenter for, at tillægsaftalen har en sådan karakter, at den ikke kan opsiges til simpelt bortfald, men deler skæbne med hovedoverenskomsten:

- 1) Der er tale om en samlet helhed, der indeholder rigtig mange delaftaler af forskellig karakter, der i det daglige har stor betydning for begge parter.
- 2) På baggrund af tillægsaftalens mange delaftaler, der forudsætter forbundets godkendelse (jf. pkt. 20), er det reelt forbundet, der har det overordnede ansvar for indholdet af tillægsaftalen, selv om forhandlingen i praksis udføres af afdelingen. Uden pkt. 20 med forbundet som kompetent forsamling, ville tillægsaftalen på mange områder være overenskomststridig.
- 3) Virksomheden er en landsdækkende virksomhed. Tillægsaftalen omfatter alene SSP's aktiviteter i lufthavnen i Kastrup. Der er imidlertid ikke tale om en tillægsaftale gældende for en enkelt virksomhed, idet SSP driver en række selvstændige forretninger af varierende karakter, med i alt ca. 300 ansatte. Tillægsaftalen har derfor et langt bredere fagligt gyldighedsområde, end en aftale med en enkelt forretning.
- 4) Tillægsaftalens alsidige indhold har gennemgribende betydning for virksomhedens daglige drift og for de ansattes løn- og ansættelsesvilkår. Det har været disse aftaler, der har reguleret store dele af dagligdagen gennem rigtig mange år og har for begge parter været en væsentlig og afgørende del af det samlede overenskomstforhold. Aftalen regulerer så store dele af forholdene, at et bortfald vil have meget store konsekvenser for begge parter.
- 5) Tillægsaftalen udgør en helhed, hvor flere af delaftalerne forudsætter hinanden (f.eks. fleks- og lønaftalerne). Aftalen indeholder indrømmelser fra begge parter, hvor der gives modydelser til gengæld.
- 6) Tillægsaftalen har været opsagt og fornyet gennem rigtig mange år, således at den er blevet så fast og integreret bestanddel af parternes aftaleforhold, at det har formodningen imod sig, at den skulle kunne bortfalde ved simpel opsigelse.

Indklagede har navnlig anført, at den fælles lokalaftale for perioden fra 2012 til 2014 kan opsiges med simpelt varsel på 3 måneder til bortfald enten ved, at den fælles lokalaftale må anses for at være en lokalaftale i henhold til reglerne om lokalaftaler i hovedoverenskomsten,

eller ved, at den fælles lokalaftales egen opsigelsesbestemmelse i pkt. 21 må forstås således, at parterne ved aftalens etablering har aftalt og forudsat, at aftalen kunne opsiges med simpelt varsel til bortfald, såfremt parterne ved en genforhandling ikke kunne opnå enighed om andet.

Den fælles lokalaftale er sammensat af forskellige typer af bestemmelser. Lokalaftalen indeholder a) en række bestemmelser som typisk bliver ensidigt fastsat af virksomheden, b) bestemmelser som udnytter hovedoverenskomstens muligheder for fravigelser ved lokalaftale og c) bestemmelser som må anses for resultat af ”køb og salg” ved forhandlinger mellem virksomheden og tillidsrepræsentanter/3F lokalafdelinger.

Ad a) Bestemmelser som typisk bliver ensidigt fastsat af virksomheden:

- Pkt. 1 Udfyldende regler for hvervet som tillidsmand,
- Pkt. 2 Deltagelse og honorering ved personalemøder,
- Pkt. 3 Træning og uddannelse,
- Pkt. 4 Administrativ fastsættelse af lønperiode for variable løndele,
- Pkt. 9 Virksomhedsintroduktion af nyansatte,
- Pkt. 16 Afvikling af ferie i timer, hvilket i henhold til protokollat 6 i hovedoverenskomsten kan fastsættes ensidigt af virksomheden,
- Pkt. 19 Dokumentation i form af vagtplaneringssystem.

Ad b) Bestemmelser som udnytter hovedoverenskomstens muligheder for fravigelser ved lokalaftale jf. hovedoverenskomstens § 63:

- Pkt. 6 Hviletidsnedsættelse,
- Pkt. 8 Spisepause samt ekstra pause på 15 minutter, jf. lokalaftalens bilag A,
- Lokalaftalens bilag B Fravigelse af antal deltids- og fuldtidstjenere,
- Lokalaftalens bilag C Aftale om merarbejde til gastronomer
- Lokalaftalens bilag E Fagfleksibilitetsaftaler.

Ad c) Bestemmelser som må anses for et resultat af ”køb og salg” ved forhandlinger mellem virksomheden og tillidsrepræsentanter/3F lokalafdelinger.

- Pkt. 5 Modregning i personlige tillæg,
- Pkt. 7 Overtidsbetaling til deltidsansatte,
- Pkt. 10 Elever,
- Pkt. 11 og 12 Sygdom som følge af arbejdsskade,
- Pkt. 13 Forlænget opsigelsesvarsel,
- Pkt. 14 Forhøjet fratrædelsesgodtgørelse,
- Pkt. 15 Beskyttelse af afgangstillsidsmand,
- Pkt. 17 Feriefridage på helligdage,

- Pkt. 18 Sundhedsordning,
- Pkt. 20 samt lokalaftalens bilag A, B, C og D om fastsættelse af personlige tillæg,
- Lokalaftalens bilag B Fast betaling til reserver vedrørende rejse- og ventepenge, samt fast betaling i forbindelse med anvendelse af reserver

Det er indklagedes opfattelse, at den fælles lokalaftale har karakter af en traditionel lokalaftale, som på nogle nærmere angivne punkter fraviger hovedoverenskomsten både til fordel og ulempe for virksomheden.

Aftalen har da også historisk været behandlet som en lokalaftale af alle parter. Sammenskrivningen af virksomhedens lokalaftaler til den fælles lokalaftale er i sin tid foretaget af administrative årsager og for overskuelighedens skyld. Lokalaftalen har altid været forhandlet lokalt på virksomheden mellem SSP's personalechef og tillidsrepræsentanterne/3F Lokalafdeling, og parterne har ved benævnelsen "lokalaftale" signaleret, at der er tale om en aftale, som bortfalder, hvis parterne ikke opnår enighed om fornyelse.

SSP's tillidsrepræsentanter har altid – i forbindelse med aftalens forhandling – haft som forpligtelse at indhente mandat fra deres bagland før tillidsrepræsentanterne underskrev aftalen med SSP. 3F Forbundet har således været fuldt vidende om, og må anses for at have godkendt de yderligere fravigende vilkår, som der er fastsat i lokalaftalen af de lokale parter.

Den fælles lokalaftale er i henhold til pkt. 20 indgået under forbehold for godkendelse af 3F's kompetente forsamling. 3F Forbundet har således – mod en godkendelsesbestemmelse – uddelegeret sin kompetence til at indgå fravigende vilkår til tillidsrepræsentanterne/lokalafdelingen. Et sådant vilkår kan ikke medføre, at en lokalaftale dermed skal skifte karakter til en tillægsaftale knyttet op på hovedoverenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Den fælles lokalaftale er således ifølge indklagedes opfattelse en lokalaftale, som henhører under bestemmelserne om lokalaftaler i hovedoverenskomstens § 61-63, og kan som følge heraf opsiges til bortfald med simpelt varsel.

Klager gør i sin påstand 2 gældende, at den fælles lokalaftale deler skæbne med hovedoverenskomsten, hvilket vil medføre, at aftalen bringes ind under Hovedaftalens § 7, stk. 2.

Indklagede er uenig i klagers betragtninger. Spørgsmålet om, hvad der gælder med hensyn til opsigelse af den fælles lokalaftale, må afhænge af opsigelsesbestemmelsen i pkt. 21.

Det fremgår af opsigelsesbestemmelsen, at der skal ske genforhandling. Hvis genforhandlingen ikke kan lede til indgåelse af en ny aftale, må lokalaftalen – som jo netop supplerer og fraviger hovedoverenskomstens regler – bortfalde. Efter lokalaftalens bortfald vil parterne således falde tilbage på og i det hele være omfattet af hovedoverenskomstens regler, som er fuldt ud dækkende for SSP's virksomhed. En konsekvens, som også har stået parterne klart ved forhandlingerne historisk set.

Det fremgår ikke af den fælles lokalaftale, at den skal opsiges efter samme regler som hovedoverenskomsten. I hovedoverenskomstens opsigelsesbestemmelse er det anført at ”Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.” En sådan bestemmelse er ikke aftalt i lokalaftalen.

Forhandlingshistorikken underbygger, at lokalaftalen har ”levet sit eget liv”, da der ikke har været realitetsforhandlinger ved de almindelige overenskomstforhandlinger på DA/LO området, men derimod på de tidspunkter, som parterne selv har kunnet opnå enighed om. Der har kun én gang siden 2000 været sammenfald mellem lokalaftalernes forhandlingstidspunkter og varighed og de almindelige overenskomstforhandlinger på DA/LO området.

Til klagers påstand 3 bemærkes, at SSP allerede i 1997 har iagttaget proceduren for overgang til fast minimalløn for tjenere i henhold til hovedoverenskomstens regler (§ 58). Lokalaftalens bortfald vil derfor ikke medføre, at tjenerne i virksomheden bliver provisions aflønnede.

Til klagers påstand 4 bemærkes, at SSP allerede har tiltrådt caféoverenskomsten for Gorm’s vedkommende og derfor kan forsætte sin anvendelse heraf også efter lokalaftalens bortfald. Der er i øvrigt en direkte forbindelse mellem Ginos, som er godkendt til at være omfattet af caféoverenskomsten, og Gorm’s.

*Sag FV 2015.0210*

Klager har navnlig anført, at bestemmelserne i tillæg A-D i den fælles lokalaftale for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 om ret til modregning i personlige tillæg i 2013, men ikke i 2012, ikke er udtryk for, at den generelle bestemmelse i aftalens pkt. 5 om, at modregning ikke kan ske, medmindre andet er aftalt, er sat ud af kraft. Fravigelsen fra den generelle regel for så vidt angår 2013 har sammenhæng med, at der blev aftalt en i forhold til hovedoverenskomsten forbedret fratrædelsesgodtgørelse. Adgangen til modregning i personlige tillæg i 2013 er således betaling for denne forbedring.

Hvis klager får medhold i påstand 2 i sag FV 2015.0177, følger det af det anførte, at klager skal have medhold i påstand 1 og 2 i sag FV 2015.0210. Hvis klager ikke får medhold i påstand 2 i sag FV 2010.0177, indebærer aftalen indgået på mæglingsmødet den 29. januar 2014, at klager skal have medhold i påstand 1 og 3 i sag FV 2015.0210.

Det bestrides, at der er udvist retsfortabende passivitet.

Indklagede har navnlig anført, at bestemmelsen i pkt. 5 i den fælles lokalaftale for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 er en undtagelse til hovedoverenskomstens § 12, og bestemmelsen må derfor fortolkes indskrænkende. Ved lokalaftalefornyelsen i 2012 blev der gjort endeligt op med princippet om, at der ikke kan modregnes i personlige tillæg, idet parterne i bilag A-D har tydeliggjort undtagelsen for så vidt angår 2012 ved fremhævning med fed skrift. Den retsstilling, at der som udgangspunkt kunne ske modregning, som blev etableret ved lokalaftalen, må anses for videreført ved aftalen indgået på mæglingsmødet den 29. januar 2014. Det er det sidst gældende, der blev forlænget ved aftalen, dvs. ordningen i

2013. Såfremt der skulle gælde noget andet, burde klager have klargjort dette i forbindelse med aftaleindgåelsen.

Klager (eller 3F København) har endvidere udvist retsfortabende passivitet, idet man intet foretog sig efter den 7. juli 2014, før spørgsmålet blev bragt op på mødet den 25. juni 2015.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

*Sag FV 2015.0177*

For at det kan fastslås, at den fælles lokalaftale for perioden 2012 til 2014 deler skæbne med hovedoverenskomsten med den virkning, at lokalaftalen ikke kan opsiges selvstændigt, heller ikke til overenskomstperiodens udløb, må det kræves, at der er konkret støtte i parternes – og måske navnlig overenskomstparternes – adfærd for at statuere, at lokalaftalen knytter sig så nært til overenskomsten, at den alene kan opsiges som en integreret del af denne. Det kan i den forbindelse tillægges betydning, om lokalaftalen har været undergivet realitetsforhandlinger ved de almindelige overenskomstforhandlinger. Det er ikke tilstrækkeligt, at overenskomstparterne har bistået de lokale parter med indgåelsen af lokalaftalen. Det kan endvidere tillægges betydning ved afgørelsen af, om lokalaftalen deler skæbne med hovedoverenskomsten, om lokalaftalen har en så væsentlig betydning for de lokale parterers anvendelse af overenskomstens almindelige regler, at den ikke kan opsiges uafhængigt af denne, selv om den ikke har været undergivet realitetsforhandlinger i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Jf. Jens Kristiansen: Den Kollektive Arbejdsret, 3. udgave (2014), s. 322. Det kan i den forbindelse i overensstemmelse med den traditionelle opfattelse nok tillægges betydning, om lokalaftalen er fravigende eller fortolkende/supplerende i forhold til hovedoverenskomsten, om end det i mange tilfælde ikke er ganske klart, om der er tale om fravigende eller fortolkende/supplerende bestemmelser.

Det fremgår af pkt. 21 i den fælles lokalaftale for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014, at den ”kan opsiges til hovedoverenskomstens udløb den 28. februar 2014 med 3 måneders varsel til genforhandling”. Opmanden finder, at udtrykket ”til genforhandling” betyder, at parterne efter opsigelse har pligt til at indgå i reelle forhandlinger om en ny fælles lokalaftale, men at den fælles lokalaftale bortfalder, hvis det ikke lykkes at opnå enighed om en ny fælles lokalaftale. Det bemærkes herved, at lokalaftalen ikke indeholder en bestemmelse svarende til § 66 i hovedoverenskomsten, hvorefter parterne er forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser efter opsigelse eller udløb, indtil anden overenskomst træder i stedet mv. Lokalaftalen indeholder således en bestemmelse om, at den kan opsiges selvstændigt og ikke deler skæbne med hovedoverenskomsten. Denne bestemmelse er på samme måde som lokalaftalens øvrige bestemmelser i medfør af aftalens pkt. 20 godkendt af 3F, som er part i hovedoverenskomsten. Det er allerede på denne baggrund meget vanskeligt at fastslå, at der er konkret støtte i parternes – og måske navnlig overenskomstparternes – adfærd for at statuere, at lokalaftalen knytter sig så nært til overenskomsten, at den alene kan opsiges som en integreret del af denne. Jf. hertil Ole Hasselbalch: Den Danske Arbejdsret, bind III (2009), s. 2704.

Da de fælles lokalaftaler, der er indgået gennem tiden, i vid udstrækning har haft samme udløb som hovedoverenskomsten, er det naturligt, at de enkelte forhandlinger om en ny fælles lokalaftale er sket i tilknytning til overenskomstforhandlingerne, men der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at realitetsforhandlingerne om lokalaftalerne har været inddraget i overenskomstforhandlingerne. Forhandlingerne om lokalaftalerne er således

varetaget af virksomheden og tillidsrepræsentanterne for de fire berørte personalegrupper, cafégruppen, tjenere, gastronomer og medhjælpere, evt. med bistand fra 3F. Indtil 2008 var aftaleparterne i lokalafalterne angivet som virksomheden og medarbejderne eller deres tillidsrepræsentanter. Fra 2008 var aftaleparterne angivet som virksomheden og 3F Hotel & Restauration, men det var fortsat tillidsrepræsentanterne, der stod for forhandlingerne, evt. med bistand fra 3F, og det var tillidsrepræsentanterne der underskrev aftalerne på medarbejdernes vegne.

Bestemmelserne i den fælles lokalafale omfatter som anført af indklagede dels en række bestemmelser, som en virksomhed typisk kan fastsætte ensidigt, og dels en række bestemmelser, som er udtryk for, at parterne har udnyttet reglerne i hovedoverenskomsten om fastsættelse af fravigende regler ved lokalafale. De øvrige bestemmelser i den fælles lokalafale må i alt væsentligt anses for bestemmelser, som på forskellige områder – med forbundets godkendelse – fraviger hovedoverenskomstens bestemmelser, uanset at hovedoverenskomsten ikke hjemler ret til fravigelse.

På baggrund af det anførte finder opmanden ikke grundlag for at fastslå, at den fælles lokalafale deler skæbne med hovedoverenskomsten med den virkning, at lokalafalen ikke kan opsiges selvstændigt. Det forhold, at der er tale om en omfattende fælles lokalafale, som har meget stor betydning for medarbejdernes ansættelsesforhold, og som har eksisteret i lang tid, kan ikke føre til et andet resultat overfor de argumenter, der taler for, at den fælles lokalafale kan opsiges særskilt, men ville – hvis ikke der allerede var en bestemmelse herom i den fælles lokalafale – føre til, at aftalen først kunne opsiges med virkning fra hovedoverenskomstens udløb, jf. den ”mellemløsning”, som bl.a. er beskrevet i Jens Kristiansens tidligere nævnte fremstilling s. 323.

Herefter frifindes indklagede for klagers påstand 2.

Med hensyn til klagers påstand 3 er der efter hovedoverenskomstens § 58 mulighed for at aftale fast månedlig minimalløn i stedet for provisionsløn for tjenernes vedkommende. Opmanden finder efter det anførte i sagsfremstillingens pkt. 4.1, at aftalen om, at den siden den 16. november 1997 gældende ordning med, at tjenerne skulle aflønnes med fast månedlig minimalløn, bygger på den fælles husaftale for perioden 1998 til 2000, som erstattede aftalen af 17. november 1997, og på de efterfølgende fælles lokalafalter, senest lokalafalten for perioden fra 2012 til 2014, som erstattede tidligere lokalafalter. Opmanden finder endvidere, at ordningen ikke vil kunne videreføres uden en ny aftale efter hovedoverenskomstens § 58, hvis den fælles lokalafale bortfalder efter den skete opsigelse, dvs. hvis parternes forhandlinger ikke fører til indgåelse af en ny lokalafale med opretholdelse af ordningen med aflønning af tjenerne med fast månedlig minimalløn.

Klagers påstand 3 tages herefter til følge.

Som anført i sagsfremstillingen, er det i dag formentlig alene Gorm's, der er omfattet af caféoverenskomsten, men der foreligger ikke nærmere oplysninger om, på hvilket grundlag, caféoverenskomsten anvendes på Gorm's, herunder om det skyldes, at man har fulgt proceduren i overenskomstens § 1, stk. 2, eller om det skyldes, at det er aftalt i den fælles lokalafale. Der foreligger heller ikke nærmere oplysninger om, på hvilket grundlag der er aftalt fast minimalløn i stedet for provisionsløn på Gorm's. Opmanden kan derfor ikke tage stilling til påstand 4, men bemærker dog, at der vil kunne gives klager medhold i påstand 4,

hvis det er – og alene er – den fælles lokalaftale, der udgør grundlaget for, at caféoverenskomsten anvendes på Gorm's.

*Sag FV 2015.0210*

Bestemmelsen i hovedoverenskomstens § 12, stk. 1, hvorefter stigninger i minimallønnen kan modregnes i medarbejdernes personlige tillæg er fraveget ved den generelle bestemmelse i pkt. 5 i den fælles lokalaftale for perioden 2012 til 2014. Efter denne bestemmelse vil der ikke ske modregning i de i aftaleperioden eksisterende personlige tillæg, medmindre andet er nævnt. Tilsvarene generelle bestemmelser findes i de tidligere fælles lokalaftaler for perioden 1998 – 2012.

For så vidt angår den fælles lokalaftale for perioden 2012 til 2014 er den generelle bestemmelse i pkt. 5 i overensstemmelse med forbeholdet ”medmindre andet er nævnt” fraveget ved tillæg A-D for de fire personalegrupper cafégruppen, tjenere, gastronomer og medhjælpere på den måde, at det er bestemt, at der kan ske modregning i personlige tillæg i 2013, men ikke i 2012.

Der er ikke afgivet samstemmende forklaringer om baggrunden for de forskellige modregningsordninger, der blev aftalt for 2012 og 2013. Der må derfor lægges afgørende vægt på ordlyden af den fælles lokalaftales bestemmelser. Da den generelle bestemmelse om, at der som udgangspunkt ikke kan ske modregning i personlige tillæg, er opretholdt ved den fælles lokalaftales pkt. 5 og således ikke erstattet af tillæggenes bestemmelser om, at der kan ske modregning i 2013, men ikke i 2012, finder opmanden, at den fælles lokalaftale må forstås således, at den generelle bestemmelse er gældende, bortset fra i 2013.

I forbindelse med tvisten om opsigelse af den fælles lokalaftale blev der på et mæglingssmøde den 29. januar 2014 opnået enighed om, at ”lokalaftalen løber frem til endelig afgørelse foreligger plus en måned”.

Opmanden finder efter det foran anførte, at denne aftale indebærer, at den generelle bestemmelse i aftalens pkt. 5 har virkning for tiden fra den 1. marts 2014 til en måned efter denne kendelse, hvilket betyder, at indklagede ikke er berettiget til at modregne i personlige tillæg i denne periode, da der ikke er indgået aftale herom.

Opmanden finder endvidere, at der ikke er grundlag for at fastslå, at klager (eller 3F København) har udvist retsfortabende passivitet og lægger i den forbindelse navnlig vægt på, at 3F København den 7. juli 2014 efter korrespondance om modregningsspørgsmålet gjorde det klart for SSP, at der efter 3F Københavns opfattelse på baggrund af aftalen på mæglingssmødet den 29. januar 2014 ikke kunne modregnes i personlige tillæg. Forløbet efter den 7. juli 2014 findes ikke at have givet SSP en berettiget forventning om, at 3F København og klager ikke fastholdt det standpunkt, som 3F København havde givet udtryk for.

Herefter tager opmanden klagers påstande 1 og 3 til følge. Efter afgørelsen i sag FV 2015.0177 bortfalder påstand 2.

**THI BESTEMMES:**

I sag FV 2015.0177 skal HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner anerkende, at aftalen gældende for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 mellem SSP og 3F Hotel og Restauration ikke henhører under reglerne for lokalaftaler i hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

I samme sag frifindes HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner for den påstand, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, har nedlagt om, at den med 3F Hotel og Restauration indgåede aftale gældende for perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2014 ikke kan opsiges til simpelt bortfald, men deler skæbne med hovedoverenskomsten, med mindre andet aftales mellem parterne i forbindelse med fornyelsen.

I samme sag skal HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner anerkende, at SSP – Select Service Partner i tilfælde af aftalens bortfald for tjenernes vedkommende skal overgå til provisionsløn en måned efter denne kendelse.

I sag FV 2015.0210 skal HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner anerkende, at forliget mellem SSP – Select Service Partner og 3F-afdelingen vedrørende fornyelsen af SSP-aftalen i 2012 ikke har medført, at princippet i aftalens pkt. 5 vedrørende beskyttelse mod modregning er blevet afskaffet og erstattet af en principiel ret til at modregne.

I samme sag skal HORESTA Arbejdsgiver for SSP – Select Service Partner anerkende, at SSP – Select Service Partner som følge af aftalen i referatet af 29. januar 2014 ikke har adgang til at modregne i den periode, hvor SSP-aftalen fortsat er gældende som følge af aftalen om forlængelse.

Hver part bærer sine omkostninger for voldgiftsretten. Parterne betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

Thomas Rørdam