

**Kendelse afsagt den 23. februar 2018
i faglig voldgiftssag FV 2017.0176**

Dansk Metal
(advokat Stephan Agger)

mod

TEKNIQ Installatørernes Organisation

for

Kemp & Lauritzen A/S
(underdirektør Thorkild Bang)

1. Tvisten

Der er under sagen tvist om, hvorvidt en bestemmelse om loyalitetsbonus i lokalaf tale for afdeling 746 i Kemp & Lauritzen A/S udelukkende finder anvendelse for de fastansatte, eller om bestemmelsen også finder anvendelse ved aflønning af arbejdskraft, der er indlejet til at udføre arbejde under aftalens gyldighedsområde.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende, at bestemmelsen om ”loyalitetsbonus” i punkt 1 i lokalaf tale for afdeling 746 af 21. juni 2017 også finder anvendelse på indlejede vikarer, der udfører arbejde for Kemp & Lauritzen A/S inden for overenskomstens faglige dækningsområde.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. januar 2018 for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer: Udpeget af klager: forbundssekretær Stig Søllested, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark og faglig sekretær Kjeld Husted, Dansk Metal. Udpeget af de indklagede: Advokat Tina Lind Larsen og konsulent Jørgen W. Hansen, begge TEKNIQ Installatørernes Organisation. Som opmand er udpeget undertegnede højesteretsdommer Jon Stokholm.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A, sektionschef B samt afdelingschef C. Begge senest nævnte er tilknyttet Kemp & Lauritzen A/S.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

4. Sagen

Ifølge lokalaf tale 2014-2017 af 2. september 2014 hos Kemp & Lauritzen A/S P&I udgjorde den samlede timelønramme bestående af timeløn og akkordafsavn, 186,75 kr. pr. 1. juni 2016.

Sektionschef B havde for afdeling 746 (Odense afdelingen) introduceret ideen om forskellig aflønning for vikaransatte i sommeren 2016.

I foråret 2017 blev der gennemført lokalaftaleforhandlinger i virksomheden. Forhandlingerne blev indledt med et møde den 8. maj 2017. I referatet af dette møde hedder det:

”Første lokalaftaleforhandling blev afholdt i Odense, og var med deltagelse af repræsentanter fra 745, 746 og 747, 748 deltog ikke da deres aftale løber yderligere et år.

B startede mødet med at give et overblik over markedet og konkurrencesituationen.

Over den sidste tid har P&I oplevet at blive fravalgt på grund af prisen, flere af opgaverne hvor vi er blevet fravalgt har været meget ”time tunge”.

Efterkalkulationer har vist at med en mere fordelagtig lokalaftale, så ville det have været muligt at sænke vores pris med mellem 9 og 19,5 %, med den samme DG og aflønning af egne montører.

B oplyste ligeledes at nogle af konkurrenterne i markedet lejer folk ind til 280,00 kr. pr. time.

P&I ønsker derfor en lokalaftale, som muliggør at indleje mandskab til en lavere sats, samtidigt med at egne montører ikke stilles dårligere.

Tillidsrepræsentanterne er meget skeptiske over for denne model med billig indlejet arbejdskraft og følgerne deraf. De mener at dette på sigt vil skabe et ræs mod bunden, hvor lavere løn vil være drivkraften for vækst i P&I.

Tillidsrepræsentanterne kom med forslag til reduktion af omkostningerne i P&I:

- 1 Evt reduktion af funktionærlønninger
2. Et meget større fokus på korrekt projekthåndtering
3. Bedre Indmeldelse af fejl lederne imellem
4. Øget fokus på levering
5. Mindste fejl i vores produktioner

Samtidig havde tillidsrepræsentanterne et forslag/ønske om ansættelse af to sælgere i P&I som skulle køre over en to årig periode og lave opsøgende salg for at få mere arbejde til P&I.

B fremlagde udkast til ny skabelon til en lokalaftale, skabelonen blev gennemgået.

Tillidsrepræsentanterne har alle fået udleveret et eksemplar, og blev bedt om at komme med ændringer/kommentarer til næste møde.

B oplyste at nye lokalaftaler ikke automatisk ville være gældende med tilbagevirkende kraft, han oplyste ligeledes at der ved opsigelse af akkordaftale, var lavet en aftale i 746 om ikrafttrædelse af ny lokalaftale.

D (747) kunne ligeledes berette at E havde givet mundtligt tilsagn om at den nye lokalaftale i 747, vil være gældende fra 1. marts, da der stod at den gamle var gældende frem til 28. februar 2017.

B oplyste at P&I ønsker en lang aftale, gerne 3 år, og spurgte ind til hvad tillidsrepræsentanterne havde gjort sig af tanker, de var åbne for en 3årig aftale.

B bad dem gå i enerum og komme med deres tanker.

Deres forventninger til en 3.årig aftale er som følge:

745, 7 kr. 1. år, 7 kr. 2. år og 7 kr. 3. år.

746, ønsker grundlønnen hævet fra 161,50 kr. til 195 kr. da man tidligere har tjent ca. 220 kr. på akkord.

747, ønsker en årlig stigning på mellem 3 og 4 % de næste 3 år

Med disse forventninger blev mødet afsluttet.

Der blev kort evalueret om næste møde skal være fælles igen, eller som tidligere, lokalt ude i afdelingen.

Uanset hvad der besluttedes, så var der enighed om at næste møde skulle afholdes snarest(gerne i næste uge)

Efter mødet er der opnået enighed om at næste møde holdes lokalt ude i afdelingerne, derfor indkaldes næste møde lokalt, når tillidsrepræsentant og afdelingsledelse er blevet enig om et tidspunkt.”

Den 18. maj 2017 fortsatte forhandlingerne ved et nyt møde. I referatet hedder det blandt andet:

Referatet fra sidste møde blev kort drøftet, C gjorde opmærksom på at tilføjelserne fra tillidsmændene var irrelevant, da det ikke havde noget med lokalaftaleforhandling at gøre.

A mente det var relevant.

C gjorde opmærksom på at situationen omkring akkordering af arbejder på værksted, ikke har noget med lokalaftalen af gøre.

A er uenig i den vurdering, da der ikke er kommet et nyt lønsystem.

Ved sidste møde præsenterede A en forventning på at grundlønnen hæves fra 161,5 til 195,00. C mener der er et urealistisk krav, og man ikke skal blande akkord og timelønsforhandlinger sammen, det vil der ikke kunne findes en løsning på mener C.

C der er mandat til at lukke en aftale på 3,50-3,60 kr. om året de næste 3 år.

Udkast til ny lokal aftale

Det udleverede udkast til en ny aftale blev gennemgået. Der er en del punkter som pt. ikke er gældende for Odense.

Pkt. 1 C bekræfter at punkt ønskes gennemført og vi ønsker en løsning omkring dette, A oplyser at der umiddelbart ikke ønskes løsning omkring Fagtillæg og anciennitets tillæg.

Pkt. 2 Servicetillæg er ændret fra kr. 25,50 til kr. 10,00, punkt forhandles sammen med øvrige lønsatser.

Pkt. 3 Sikkerhedsbonus er i dag ikke gældende for Odense afdelingen.

...

Næste møde aftale aftales i næste uge.”

Tillidsrepræsentant A forelagde virksomhedens oplæg i sin værkstedsklub i slutningen af maj 2017. A gav udtryk for, at medarbejderne havde to valgmuligheder: Enten kunne de vælge at få en lokalaftale, som indeholdt høje lønstigninger, men hvor der til gengæld ville blive mulighed for at aflønne vikarerne lavere, eller et lavere lønudspil og en fastholdelse af, at vikarerne skulle have samme vilkår som de ansatte. Der var enighed om, at man skulle fastholde ligebehandling af vikarer. A forelagde resultatet af afstemningen for sin leder, afdelingschef C, hvorefter der blev afholdt et nyt forhandlingsmøde den 1. juni 2017. Til dette møde mødte A alene.

Referatet af dette møde er sålydende:

”Kommentar til sidste referat.

- Ingen

Siden sidste møde.

- Overarbejde

C udtrykte utilfredshed med manglen vilje, til at påtage sig overarbejde på værkstedet, siden sidste møde.

C udtrykte at denne holdning ikke er tilfredsstillende, og konstaterede at værkstedet ikke er i normalt produktion.

A er ikke enig i dette.

Forhandlinger

- Dagens forhandling omhandlede hovedsagligt pkt. 1 i ny lokalaftale, og forståelse af disse.

A udtrykte, at man ikke var villig til at indføre fag- og anciennitetstillæg.

C oplyste at dette er et væsentligt punkt for den videre forhandling, og at K&L ønsker der afholdes et møde for at forklare dette punkt for tillidsmand og dennes beslutningskreds. Det er ikke et møde hvor alle timelønnet kan deltag. Dette er aftalt til på tirsdag d. 06-06-2017 kl. 09:00.

- Loyalitetsbonus, blev også diskuteret. Såfremt denne indføres vil den blive udbetalt med aftalt interval til ansatte medarbejder, så længe medarbejderen ikke

opsiger sit ansættelsesforhold i perioden. Loyalitetsbonus er en del af den samlede maksimal timeløn der kan opnås, på lige fod med fag- og anciennitetstillæg og servicetillæg.

- A fremlagde forslag til prisregulering med kr. 6,50 på timelønnen og kr. 6,00 i sikkerhedsbonus.

C, oplyste at denne regulering ikke kan efterleves da den vil være ødelæggende for afdelings muligheder for at fastholde eksisterende regningskunder samt mulighed for at finde nye kunder, til denne type af arbejder. C oplyste ligeledes at, såfremt der ikke kan laves aftale om fag-, anciennitets-, og loyalitetstillæg ikke kan forventes en regulering udover mandat på 3,50 -3,60 kr. om året de næste 3 år.

Næste møde tirsdag d. 06-06-2017 kl. 09:00.”

Senere i juni 2017 havde A og C et møde, hvor C tilkendegav, at medarbejderne havde afvist hele virksomhedens udspil, hvoroverfor A gav udtryk for, at det var korrekt, at medarbejderne havde afvist adgang til billig indlejet arbejdskraft, men at loyalitetsbonus kunne være noget, man kunne diskutere. Efter længere drøftelser kom man frem til en ny lokalaftale, der indeholdt en lønstigning for medarbejderne på omkring 1,9 % til kr. 190,35. Indeholdt heri var et nedsat servicetillæg og en loyalitetsbonus på 20,00 kr. På det tidspunkt var tanken, at loyalitetsbonus skulle opgøres månedsvist. Efter videre drøftelser accepterede medarbejderne lokalaftalen under den forudsætning, at loyalitetsbonus blev opgjort hver 14. dag. Parterne færdiggjorde herefter lokalaftalen. Lokalaftalen, der blev underskrevet den 21. juni 2017 indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

”Lokalaftale afdeling 746 Kemp & Lauritzen

1. Gældende timeløn

- Virksomhedens gældende timeløn er kr. 160,35 frem til 01-06-2018, herefter reguleres denne til kr. 163,95.
- Loyalitetsbonus 20,00 kr. pr time ¹⁾

¹⁾ loyalitetsbonus opgøres hver 14. dag, og kommer til udbetaling hvis medarbejderen ikke selv har opsagt sin stilling.

2. Produktions- og servicetillæg (akkordafsavn)

Ved arbejde på industri-, vedligeholdelses- og serviceopgaver på timeløn, ydes et produktions- og servicetillæg til den gældende timeløn på kr. 10,00 pr. time.

3. Sikkerhedsbonus

Sikkerhedsbonus er på 1 kr. pr. time frem til d. 01-06-2018, herefter reguleres den til kr. 2,00 pr. time.

Sikkerhedsbonus kommer til udbetaling, når afdelingen har præsteret at arbejde i en kalendermåned uden at have uheld der har medført fravær fra arbejdspladsen.

Der udbetales bonus på alle produktive timer.

Ind lejede montører er ikke omfattet af bonussen.

4. Ventetimer i hjemmet

Aflønning = gældende timeløn. Udbetales kun, hvis der ikke er afspadseringstimer i henhold til lokalaftalen, loyalitetstillæg betales ikke på ventetimer.

Skulle udbetaling af ventetid medføre, at man kun bliver berettiget til den lave understøttelse (ved opsigelse), hæves ventepenge så man bliver berettiget til den høje understøttelse.

5. Efteruddannelse og kurser

Selvvalgt uddannelse afregnes iht. overenskomsten.

Uddannelse bestemt af virksomheden, afregnes med medarbejderens normale timeløn, svarende til:

- Virksomhedens gældende timeløn inkl. servicetillæg og loyalitetsbonus.”

Det viste sig hurtigt, at parterne var uenige om, hvorvidt loyalitetsbonus også omfattede indlejede medarbejdere. Det førte til lokalforhandling herom den 27. juni 2017, hvor uenigheden blev konstateret.

5. Forklaringer

A har forklaret, at han har været ansat hos Kemp & Lauritzen i Odense siden 2006 med en enkelt afbrydelse. Han har været tillidsrepræsentant i 7 år. Virksomheden har gennem de seneste år gennemgået adskillige sammenlægninger, og der er søsterafdelinger inden for olie og gas i Kalundborg, Fredericia og Odense. Der var en drøftelse om vikarernes ansættelsesvilkår på afdelingen i Odense i 2016 på virksomhedens initiativ. Her forelagde virksomheden et ønske om øget brug af indlejede vikarer. Det var virksomhedens opfattelse, at de fastansatte skulle have gode vilkår, mens der ikke behøvede at gælde så gode vilkår for vikarerne. Det indlejede mandskab skulle efter virksomhedens opfattelse have en lavere timeløn for at muliggøre, at virksomheden kunne tage mere arbejde ind. Det var virksomhedens tanke, at vikarerne skulle lejes ind til det mindre kvalificerede arbejde og til en mindre løn for at øge konkurrenceevnen. Medarbejdernes reaktion var, at det var de ikke interesserede i. Medarbejdernes standpunkt var, at lønnen skulle være den samme for

ansatte og indlejede. De var bange for, at det kunne blive en glidebane nedad lønmæssigt, også for de fastansatte. De gjorde dette klart for virksomheden.

Ledelsen vendte tilbage til sagen i 2017, og det blev indledningen på lokalaftaleforhandlingen. De havde i den mellemliggende tid drøftet situationen i den faglige klub og var enige om standpunktet. Mødet den 8. maj 2017 kom i stand på ledelsens foranledning. Ledelsen fremlagde et udkast til lokalaftale, hvor den gældende timeløn bestod af virksomhedens gældende timeløn, et fagtillæg på 35,00 kr. pr. time og et anciennitetstillæg på 20,00 kr. pr. time. I udkastet var det anført, at berettigelse til anciennitetstillæg krævede 8 ugers ansættelse, og at anciennitet ville bortfalde efter 4 uger, hvor medarbejderen ikke var ansat eller tilknyttet virksomheden. Der var også en bestemmelse om sikkerhedsbonus, og det var anført, at indlejede montører ikke var omfattet af sikkerhedsbonussen. Det var også virksomhedens tanke, at denne lokalaftale skulle gælde for alle afdelinger, men den tanke måtte hurtigt opgives, således at der forhandlede en lokalaftale for Odense alene. Ledelsen lagde pres på medarbejderne til at acceptere i hvert fald visse punkter i lokalaftalen, hvilket han afviste og tilkendegav, at han ville forelægge sagen for sine kolleger. Han forelagde sagen i klubben og tilkendegav, at virksomhedens udspil var et udspil om brug af billig arbejdskraft, og hvilket kollegerne afviste. Han gav virksomheden besked om denne afvisning. På mødet den 18. maj 2017 meddelte han, at der ikke ønskedes en løsning omkring fagtillæg og anciennitetstillæg med særlig lav løn for de indlejede vikarer. Det gentog han på mødet den 1. juni 2017. På dette møde bragte ledelsen en loyalitetsbonus på banen. Virksomheden sagde, at de gerne ville vise, at de ville holde på folk. Ledelsens repræsentanter gav ikke nærmere beskrivelse og uddybning af, hvornår loyalitetsbonus skulle komme til udbetaling, til hvem, eller på hvilke betingelser. Han spurgte, om der var noget "ueffent", men det var der ikke. Han opfattede ikke loyalitetsbonusforslaget i sammenhæng med virksomhedens synspunkter om lavere løn for vikarer.

Der var et yderligere møde den 6. juni 2017. Det var egentlig meningen, at han skulle have været ledsaget af to kolleger, men ingen af dem ønskede at deltage i mødet, hvorfor han måtte møde alene. Han fastholdt på mødet, at medarbejderne ikke ønskede en forskelsbehandling mellem de fastansatte og de vikaransatte og ledelsen blev skuffet herover. Derfor havde man en mere generel drøftelse om virksomhedens stilling og konkurrencesituation. På et tidspunkt mellem den 6. og den 21. juni havde han et yderligere møde med C. C tog medarbejdernes afvisende holdning til efterretning, men han nævnte selv, at man jo godt kunne tale om en loyalitetsbonus og vilkårene herfor i sammenhæng med opfyldelsen af virksomhedens ønske om afskaffelse af akkorderne. Han så loyalitetsbonus som en god compensation derfor og som et godt signal fra virksomhedens side

om, at virksomheden gerne ville holde på folk. Det var på dette møde, at spørgsmålet om, hvorvidt der var noget ”ueffent” kom op. Han var optaget af størrelsen af den samlede løn.

Han forelagde lokalaftaleforslaget i sit bagland, hvor der ikke var den største begejstring. Loyaltetsbonus var der ikke fokus på. Han fik bemyndigelse til at tiltræde forslaget, men der var ikke enighed om det. Et par dage efter gik det op for ham, at ledelsen og han selv havde en forskellig opfattelse af loyalitetsbonusens stilling i forhold til de vikaransatte.

B har forklaret, at han i henved 30 år har været ansat hos Kemp & Lauritzen som sektionschef for Odense, Fredericia og Kalundborg samt Aalborg. Han har forhandlet lokalaftaler i 30 år. Han er uddannet smed. Virksomheden var presset i konkurrencen og havde tabt flere jobs til billigere konkurrenter, der beskæftigede indlejede, billigere vikarer og arbejdskraft fra udlandet. Virksomheden måtte reagere herpå. Også Kemp & Lauritzen måtte til at indleje billigere folk, men selvfølgelig stadig beholde egne kvalificerede medarbejdere. Det forslag var medarbejderne bestemt ikke interesserede i. Bestemmelserne i den nye lokalaftale om loyalitetsbonus og sikkerhedsbonus var nye og var tænkt som en kompromisløsning. Virksomheden gav køb på sit ønske om fag- og anciennitetstillæg og måtte nøjes med loyalitetsbonus, som ikke gav den samme fleksibilitet. Han var klar over, at medarbejderne var modstandere af løndifferenciering mellem fastansatte og indlejet udenlandsk arbejdskraft. Tanken var at loyalitetsbonus skulle fastholde medarbejderne, og at den kunne være mere spiselig for medarbejderne.

C har forklaret, at han har været ansat 27 år i virksomheden og er uddannet smed. Han har tilsluttet sig A's forklaring. Tanken om loyalitetsbonus blev introduceret den 1. juni 2017. Han har skrevet referaterne af møderne med A. A spurgte ikke ind til formuleringen om loyalitetsbonus i referatet for mødet af 1. juni 2017. På mødet den 6. juni var A positiv over for at arbejde videre med tanken om loyalitetsbonus. Den afsluttende forhandling om lokalaftalen fandt sted den 15. juni, men der blev ikke lavet referat af dette møde. De var allerede den 1. juni kommet lidt tættere på hinanden. Sikkerhedsbonus var ikke A's ønske, men var vigtigt for virksomheden som en gulerod for medarbejderne til at forebygge uheld og fremme sikkerheden. Loyaltetsbonustanken var vel en slags inspirationsoplæg fra mødet den 1. juni fra firmaets side. Det blev ikke formuleret skriftligt, men der var alene tale om en mundtlig redegørelse. På mødet den 1. juni redegjorde han over for A for, hvem der skulle have loyalitetsbonus. Han nævnte ikke, at tanken var, at det skulle muliggøre en lavere aflønning af indlejet udenlandsk arbejdskraft.

6. Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at der ikke efter VVS-Overenskomsten er adgang til ved lokalaftale at fastsætte lønmæssig forringet fravigelse for vikarer, idet noget sådant strider imod de almindelige principper om overenskomstens ufravigelighed og den indbyrdes rangordning af de kollektive aftaler. Det er i VVS-Overenskomsten udtrykkeligt reguleret, i hvilke tilfælde, der er adgang til ordninger ved lokalaftale.

Subsidiært gøres gældende at lokalaftalens loyalitetsbonus er en del af den almindelige løn ifølge naturlig forståelse af lokalaftalen og under hensyn til forhandlingsforløbet. Denne bonus tilkommer derfor alle.

Indklagede har gjort gældende, at aftalen om loyalitetsbonus ikke er en overenskomstfravigende lokalaftale, idet den er en del af den personlige løn, som inden for mindstelønsområdet som udgangspunkt kan fastsættes individuelt. Loyalitetsbonus er fuldt begrundet i virksomhedens forhold og må derfor anses for gangbar.

Subsidiært gøres det gældende, at baggrunden for, at sikkerhedsbonussen ikke omfatter vikarer, er, at det var et medarbejderønske, at vikarernes arbejdstid ikke skulle indgå i grundlaget for bonusopgørelsen, og at det klart fremgår af lokalaftalen, at loyalitetsbonus kun kommer til udbetaling til medarbejdere i uopsagt stilling. Ej heller forhandlingsforløbet giver anledning til en anden opfattelse. Der skete ved lokalaftalen en væsentlig omlæggelse af løndelene, som måtte forudsætte fuld forståelse og accept af alle lokalaftalens elementer fra begge sider. Det må lægges til grund, at tillidsrepræsentant A har været fuldt indforstået med, at loyalitetsbonus var forbeholdt ansatte medarbejdere – underforstået – i virksomheden.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Områdeoverenskomster som VVS-Overenskomsten omfatter som princip alt arbejde i virksomheden, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Dette gælder som det klare udgangspunkt, uanset om arbejdet udføres af ansatte medarbejdere eller af indlejede vikarer.

Det må lægges til grund, at virksomhedens ønske om forskelsbehandling mellem løn til egne medarbejdere og indlejede vikarer under forhandlingsforløbet i sommeren 2017 konsekvent blev afvist af tillidsmand A. Ledelsen præsenterede ikke tanken om loyalitetsbonus skriftligt for A, men redegjorde mundtligt herfor. Ledelsen forklarede ikke, at den påtænkte loyalitetsbonus netop ville

medføre en ringere lønmæssig stilling for indlejede vikarer. Tillidsrepræsentant A var mere optaget af den samlede løn under forhandlingsforløbet og forstod ikke, at dette var virksomhedens opfattelse.

Herefter, og da lokalaftalens punkt 1 og 5 definerer virksomhedens gældende timeløn som omfattende servicetillæg og loyalitetsbonus og udtrykkelig i punkt 3 undtager indlejede montører fra sikkerhedsbonus, må lokalaftalen naturligt forstås således, at loyalitetsbonus tilkommer såvel ansatte medarbejdere som indlejede vikarer. Jeg tager derfor klagerens påstand til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, skal anerkende, at bestemmelsen om loyalitetsbonus i punkt 1 i lokalaftale for afdeling 746 af 21. juni 2017 også finder anvendelse på indlejede vikarer, der udfører arbejde for Kemp & Lauritzen A/S inden for overenskomstens faglige dækningsområde.

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

København, den 23. februar 2018

Jon Stokholm