

KENDELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2018.0143

**Fagligt Fælles Forbund
(Dennis Schnell-Lauritzen)**

mod

**Dansk Byggeri
som mandatar for
Glaseksperten A/S
(Thorsten Wilstrup)**

1. Tvisten

Sagen angår fortolkningen af aftalerne på fællesmødet den 28. november 2017, hvor parterne indgik en række aftaler med henblik på, at Industri-, Træ- og Møbeloverenskomst fik virkning for virksomheden fra og med den 1. januar 2018.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at

1. Glaseksperten skal anerkende, at der ikke ved udstedelsen af nye ansættelsesbeviser indeholdende lønudsættelse til medarbejdere beskæftiget med vindues- og dørproduktion primo januar 2018 har fundet aftalte tilpasningsforhandlinger sted.

2. Dansk Byggeri og Glaseksperten skal anerkende, at virksomheden på flere afgørende punkter ikke har efterlevet den aftale, der blev indgået på fællesmødet den 28. november 2017.

Indklagede har påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 21. oktober 2019 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som formand og opmand og som sidedommere Morten Silo-Bøjstrup og Allan Borgwardt Schmidt, begge forhandlingssekretærer i 3F og udpeget af klager, og chefkonsulent Hans Henrik Kristensen og juridisk konsulent Melissa Lee Jakobsen, begge udpeget af indklagede.

Sagen havde forud herfor været berammet til forhandling den 6. februar og 25. juni 2019, men blev begge gang udsat.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af forhandlingssekretær i 3F A, tillidsrepræsentant B, senioradvokat Thorsten Wilstrup, administrerende direktør C, driftsleder D og advokat E.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen under voteringen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og fuldstændig gengivelse af forklaringerne.

4. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at det er normalt, at organisationerne deltager i tilpasningsforhandlinger. Han har aldrig været ude for, at lønnen reduceres, fordi de ansatte opnår andre goder. Nogle overenskomster har optrappingsordninger, men det har denne overenskomst ikke. Han deltog ikke i fællesmødet den 28. november 2017 på grund af ferie, men han forstod aftalerne således, at parterne havde valgt en pragmatisk løsning for at komme i gang og starte på en frisk. Den 21. december 2017 skrev han til indklagede og anmodede om tilpasningsforhandlinger. Han foreslog en række datoer, men det var svært at få berammet mødet, og virksomheden afsatte kun 2 timer til mødet. Han og Thorsten Wilstrup var enige om, at det var hensigtsmæssigt, at de fik tilsendt materiale, så de kunne forberede sig, men det skete ikke. På mødet den 26. februar 2018 gav virksomhedens repræsentanter udtryk for undren over, hvorfor de ”sad her i dag”. De var allerede færdige. Han var uenig i, at virksomheden kunne sætte timelønnen ned til gengæld for det højere SH-bidrag.

B har forklaret bl.a., at han først på et møde i virksomheden den 2. januar 2018 blev orienteret om den nye overenskomst. De fik at vide, at de skulle skrive de nye ansættelsesbeviser inden ugens udgang. Der var ingen drøftelse på mødet. Han kontaktede den lokale 3F-afdeling, der sagde, at han bare kunne skrive under, da der ville komme tilpasningsforhandlinger. Han blev efterfølgende valgt som tillidsrepræsentant.

Thorsten Wilstrup har forklaret bl.a., at han pr. mail aftalte mødet om tilpasningsforhandlingerne med A. Han havde den 9. januar 2018 en telefonsamtale med A, hvor han oplyste denne om, at virksomheden var godt i gang med tilpasningerne. A bad den 20. februar om at få tilsendt oplysninger om de eksisterende vilkår forud for mødet, og han bekræftede samme dag over for A, at han havde anmodet virksomheden om det.

C har forklaret bl.a., at han deltog i fællesmødet den 28. november 2017. Han opfattede det sådan, at ingen medarbejdere skulle have ekstra i løn som følge af overenskomsten pr. 1. januar 2018, og at virksomheden kunne få bistand til tilpasningen. Virksomheden havde imidlertid ikke brug for hverken bistand eller forhandlinger. Virksomheden ønskede at overholde ikrafttrædelsen pr. 1. januar 2018 og gjorde alt klar. Den 2. januar 2018 fik medarbejderen udleveret nye ansættelseskontrakter. Den eneste seriøse forskel ved ikraftsættelsen af overenskomsten var stigningen i SH-betalingen, og virksomhedens tilbud gik ud på, at medarbejderne netto skulle have det samme pr. måned. Man kan godt sige, at medarbejderne fra Klæstrup Maskinfabrik fik forringet lønnen pr. 1. januar 2018, da de allerede havde krav på den højere SH-betaling. Ingen medarbejdere har klaget over lønnen.

D har forklaret bl.a., at medarbejderne den 2. januar 2018 blev orienteret om overenskomsten med 3F og konsekvenserne heraf. Ingen medarbejder protesterede eller stillede spørgsmål. Medarbejderne kom op på kontoret og skrev hver især de nye ansættelsesbeviser under.

E har forklaret bl.a., at virksomheden havde lavet en aftale med 3F om, at kun de virksomhedsoverdragne medarbejder var omfattet af overenskomsten. Han ved ikke, om det også blev aftalt med Dansk Byggeri. På mødet den 6. juni 2017 blev det aftalt, at de skulle starte drøftelser om overenskomst for de øvrige medarbejder i virksomheden. Drøftelserne blev dog ikke til noget på grund af henvendelsen den 3. juli 2017 fra 3F. På mødet den 28. november 2017 blev det aftalt, at overenskomsten skulle gælde pr. 1. januar 2018 for at få sagen lukket. For at medarbejderne kunne varetage deres interesser blev kap. 10 sat i kraft straks. Han var ikke i tvivl om, at virksomheden kunne gå i gang med tilpasningen. Det var ikke et krav, men en mulighed, at 3F deltog.

Af skriftlig vidneerklæring fra E, DA, fremgår bl.a., at han deltog i fællesmødet den 28. november 2017 og har skrevet referatet. Det sædvanlige udgangspunkt ved brancheoverenskomster i DA-fællesskabet er, at tilpasningsforhandlinger alene er et organisationsanliggende. Det var imidlertid ikke en udfordring for virksomheden selv at forestå tilpasningen, der som udgangspunkt skulle ske lokalt med en tillidsrepræsentant, der skulle vælges forud for den 1. januar 2018. Det var dog naturligt, at der blev aftalt en tilbagefaldsposition, nemlig at tilpasningen kunne ske med bistand fra organisationerne.

5. Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at det er helt ubegrundet, at virksomheden under forløbet har gjort gældende, at kun de virksomhedsoverdragne medarbejdere forud for den 1. januar 2018 var omfattet af overenskomsten. Virksomheden blev bundet af overenskomsterne ved indmeldelsen i Dansk Byggeri i 2014. Klager har ikke accepteret noget andet, men protesterede netop i juli 2017. Ved aftalerne under fællesmødet den 28. november 2017 blev parterne enige om at se fremad.

Virksomheden har ikke overholdt sin loyale forpligtelse til at medvirke til, at der efter fællesmødet blev valgt tillidsrepræsentant. I hvert fald 5 ud af 25 medarbejdere fik pr. 1. januar 2018 forringet deres vilkår ved at få nedsat timelønnen, selv om de i forvejen havde krav på 8,6 % i SH-betaling. Forbundet kunne være med i tilpasningsforhandlingerne, men fik ikke mulighed for det. Både 3F og Dansk Byggeri havde regnet med at skulle gennemføre tilpasningsforhandlinger under mødet den 26. februar 2018, men da havde virksomheden allerede lavet nye ansættelsesbeviser. De indgåede aftaler kan ikke anses for gyldige.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at klagers påstande er uklare og upræcise, så det er svært for indklagede at vide, hvad denne skal forsvare sig imod. Det fremgår ikke af påstandene, hvad konsekvenserne vil være, hvis klager måtte få medhold. Klager har ikke rejst et efterbetalingskrav, selv om indklagede har opfordret hertil. Sagen har endvidere været afsluttet tre gange tidligere. Sagen i Arbejdsretten blev således hævet den 1. juli 2015. Den anden sag blev afsluttet i juni 2017 ved, at virksomheden betalte de aftalte 175.000 kr., og parterne var enige om, at sagen var lukket. Først efterfølgende blev der sat spørgsmål herved, og dette endte med, at der den 28. november 2017 blev aftalt, at overenskomsten skulle være gældende fra den 1. januar 2018.

Medarbejderen kunne straks efter mødet den 28. november 2017 have taget hul på at vælge tillidsrepræsentant. Ansvaret for valg af tillidsrepræsentant påhviler ikke virksomheden. På mødet blev der aftalt en fravigelse af den normale ordning, hvorefter organisationerne gennemfører tilpasnings-

forhandlingerne. Da mødet den 26. februar 2018 blev afholdt, havde virksomheden og medarbejderne gennemført tilpasningen, idet alle medarbejdere en for en uden nogen form for protest havde skrevet under på en ny ansættelsesaftale. Tilpasningsforhandlinger må anses for gennemført den 2. januar 2018.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Sagens forløb

I oktober 2014 blev Glaseksperten medlem af Dansk Byggeri. Virksomheden havde en afdeling med 25-30 ansatte, der beskæftigede sig med produktion af vinduer og døre. Sådant produktion er omfattet af Industri,-Træ- og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F.

I marts 2015 indledte LO en sag i Arbejdsretten mod Glaseksperten med påstand bl.a. om, at Glaseksperten skulle tilpligtes at efterleve Industri,-Træ- og Møbeloverenskomsten og indbetale pension til PensionDanmark for de ansatte medarbejdere. Indklagede anførte i sit svarskrift, at indklagede for så vidt angår de medarbejdere, der var omfattet af en virksomhedsoverdragelse i forhold til Klæstrup Maskinsnedkeri (i alt 11 medarbejdere), havde meldt sig ind i Dansk Byggeri. LO hævdede i juli 2015 sagen.

I april 2017 begærede klager afholdt organisationsmægling i anledning af opsigelse af en medarbejder samt om, hvorvidt virksomheden var omfattet af overenskomsten. Af referatet af mødet den 6. juni 2017 fremgår, at parterne var enige om, at de 11 medarbejdere, der kom fra Klæstrup Maskinfabrik var omfattet af Industri, Træ- og Møbeloverenskomsten, at virksomheden skulle betale 150.000 kr. til forbundet til fuld og endelig afgørelse af alle mellemværender mellem parterne, og at der snarest muligt skulle optages drøftelser mellem parterne under organisationernes medvirken med henblik på at indgå overenskomst for de øvrige beskæftigede medarbejdere.

Ved brev af 3. juli 2017 til Dansk Byggeri anmodede klager om, at der hurtigst muligt blev afholdt et hastemøde vedrørende overenskomstforholdene på Glaseksperten. Forbundet gjorde gældende, at virksomheden i sin helhed var overenskomstdækket for samtlige medarbejdere, der således var omfattet af de aktuelle overenskomster mellem 3F og Dansk Byggeri.

Den 28. november 2017 blev der afholdt fællesmøde under deltagelse af LO og 3F på den ene side og Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Byggeri på den anden side. Af referatet fremgår, at parterne var enige om, at der i forhold til den rejste sag skulle findes en fremadrettet og konstruktiv løsning, der sikrer den fornødne overenskomstdækning for virksomheden. Parterne enedes derfor om, at Dansk Byggeri og 3F's brancheoverenskomster skulle have virkning for virksomheden fra og med 1. januar 2018. Der var imidlertid enighed om det hensigtsmæssige i, at kapitel 10 i overenskomsten fik virkning fra mødedatoen med det formål, at medarbejdere beskæftiget med produktion af vinduer allerede fra da af kunne vælge en tillidsrepræsentant, der kunne bistå med tilpasningerne af denne medarbejdergruppes individuelle ansættelsesvilkår ved overgangen til Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten. Tilpasningsforhandlingerne skulle gennemføres snarest muligt og kunne ske med bistand fra organisationerne. Tilpasningsforhandlingerne skulle ske på en sådan måde, at ingen medarbejder, samlet set, fik forringet sine løn- og arbejdsvilkår.

Den 19. december 2017 skrev den lokale faglige sekretær i 3F til direktøren i virksomheden, at 3F havde brug for en medarbejderliste, så de kunne udlevere stemmemateriale til de stemmeberettigede

medarbejdere. Den 9. januar 2018 rykkede sekretæren for listen og anførte, at forbundet ønskede at sikre, at der kommer til at foregå et velorganiseret valg af tillidsrepræsentant på virksomheden. Den 9. januar svarede direktøren, at han ikke vidste, hvem der var medlem hos dem, og om de ikke selv havde navnene på deres medlemmer.

Den 21. december 2017 skrev 3F til virksomheden, at forbundet begærede tilpasningsforhandlinger afholdt og henviste til referatet af fællesmødet den 28. november 2017. Forbundet anførte, at tilpasningerne har til formål, at medarbejderne, som er beskæftiget med produktion af vinduer og døre, får tilpasset sine løn- og ansættelsesvilkår til at være omfattet af overenskomsten således, at ingen medarbejder samlet set får forringet sine vilkår.

Det fremgår af forklaringerne, at der den 2. januar 2018 blev afholdt møde på virksomheden for medarbejderne i vinduesproduktionen. Direktør C orienterede om, at det var aftalt med 3F, at medarbejderne pr. 1. januar 2018 var omfattet af overenskomsten, og at ingen medarbejder ville blive ringere stillet ved overgangen til overenskomsten. Alle ville få et nyt ansættelsesbevis. Ingen medarbejder stillede spørgsmål.

Primo januar 2018 underskrev medarbejderne de nye ansættelsesaftaler. Den 12. januar 2018 valgte medarbejderen B som tillidsmand. Der blev i samme periode ført en mailkorrespondance mellem A, 3F, og Thorsten Wilstrup, Dansk Byggeri, om berømmelse af det tilpasningsforhandlingsmøde, som 3F den 21. december 2017 havde anmodet om. Det fremgår af korrespondancen, at det på grund af virksomhedens forhold var vanskeligt at få berammet mødet.

Den 26. februar 2018 blev mødet afholdt. Af referatet fremgår, at virksomheden oplyste, at medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår med virkning fra den 1. januar 2018 var tilpasset i henhold til overenskomsten, bl.a. således at medarbejderne havde modtaget nye ansættelsesbeviser, og at SH bidraget var reguleret op til overenskomstens niveau på 8,6 % mod en tilsvarende nedregulering af medarbejdernes timeløn.

3F protesterede mod virksomhedens regulering af medarbejdernes løn som følge af ændringen i SH-opsparingen. Det blev aftalt, at virksomheden sendte kopier af medarbejdernes lønsedler fra december 2017 og januar 2018 og ansættelsesbeviser før og efter 1. januar 2018. Fristen for fremsendelse blev fastsat til den 1. april 2018.

Den 19. marts 2018 sendte Thorsten Wilstrup materialet til A.

Ved mail af 19. april 2018 skrev A til Thorsten Wilstrup, at forbundet nu havde gennemgået materialet og fortsat ville protestere over, at virksomheden har nedreguleret medarbejdernes løn, og dels at virksomheden havde gjort dette uden enighed og forud for det aftalte møde om tilpasningsforhandling. Forbundet foreslog, at sagen blev behandlet ved et forhandlingsmøde før eventuel faglig voldgift.

Af organisationsmødereferat af 15. maj 2018 fremgår, at der ikke blev opnået enighed, og at 3F fastholdt voldgiftsbegæring. 3F gjorde gældende, at virksomheden ikke kunne nedsætte alle medarbejders løn pr. 1. januar 2018, bl.a. fordi der ikke havde været afholdt reelle tilpasningsforhandlinger i virksomheden med deltagelse af repræsentanter fra forbundet. Arbejdsgiversiden henviste til, at der blev gennemført tilpasningsforhandlinger med alle medarbejdere den 4. januar 2018, og at der i den forbindelse blev aftalt en ny løn.

Afvisning

Indklagede har påstået sagen afvist under henvisning til, at fristen i overenskomstens § 85, stk. 5, for at anmode om afholdelse af faglig voldgift ikke er overholdt. 3F skulle inden 4 uger efter den 26. februar 2018, hvor organisationsmødet endte uden enighed, have begæret faglig voldgift. Da dette først skete den 19. april 2018, er fristen ikke overholdt. Subsidiært bør 4 ugers fristen regnes senest fra den 19. marts 2018, hvor indklagede sendte materialet om lønforholdene til klager.

Klager har fastholdt, at fristen er overholdt, subsidiært at parterne har aftalt, at fristen blev suspenderet.

4 ugers-fristen i overenskomstens § 85, stk. 5, regnes fra det tidspunkt, hvor forhandlingerne er endt uden enighed. På mødet den 26. februar 2018 blev sagen forhandlet, uden at enighed blev opnået, men det blev aftalt, at virksomheden skulle sende en række lønsedler og ansættelsesbeviser til klager. Jeg finder, at denne aftale må anses for begrundet i, at klager på denne måde skulle have mulighed for at kunne tage stilling til, om virksomheden havde ret i, at medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår på korrekt måde var blevet tilpasset overenskomsten. Forhandlingerne kan derfor først anses for endt uden enighed på det tidspunkt, hvor forbundet har haft mulighed for at vurdere, om virksomheden havde reguleret lønnen korrekt. Dette tidspunkt må anses for at ligge inden for 4 uger fra den 19. april 2018, hvor klager anmodede om faglig voldgift. Jeg finder derfor ikke grundlag for at afvise sagen.

Påstand 1

Påstand 1 angår ligesom påstand 2 fortolkningen af de aftaler, der blev indgået på fællesmødet den 28. november 2017. Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at parterne under mødet blev enige om at fokusere på fremtiden og lægge de tidligere uoverensstemmelser bag sig. Aftalerne under de tidligere sager mellem parterne, hvorefter sagerne i forhold til Glaseksperten ansås for afsluttet, kan ikke føre til, at de indklagede skal frifindes under denne sag.

Påstand 1 er rettet mod virksomheden og vedrører spørgsmålet, om aftalen på fællesmødet den 28. november 2017 om tilpasningsforhandlinger kan anses for overholdt af virksomheden.

Det kan efter forklaringen fra A og den skriftlige erklæring fra F lægges til grund, at det sædvanlige udgangspunkt ved brancheoverenskomster er, at det er organisationerne, der foretager tilpasningsforhandlingerne. På mødet blev det imidlertid aftalt, at organisationerne "kan" bistå med forhandlingerne. Sådan anmodning blev fremsat af 3F den 21. december 2017.

Det fremgår endvidere af referatet, at begge parter fandt det hensigtsmæssigt, at der snarest blev valgt en tillidsrepræsentant, som kunne bistå med tilpasningerne. En sådan tillidsrepræsentant blev først valgt den 12. januar 2018.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden valgte selv at gennemføre ændringen af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår og præsenterede medarbejderne for nye ansættelsesbeviser den 2. januar 2018. Virksomheden var klar over, at medarbejderne på det tidspunkt endnu ikke havde fået valgt den tillidsrepræsentant, som parterne på fællesmødet var enige om ville være en hensigtsmæssig bistand for medarbejderne med forhandlingerne. Virksomheden havde forud for mødet den 26. februar 2018, hvor tilpasningsforhandlingerne, som 3F havde anmodet om og efter aftalen havde mulighed for at deltage i, selv gennemført ændringerne.

På denne baggrund finder jeg det godt gjort, at der ikke ved udstedelse af nye ansættelsesbeviser primo januar 2018 til medarbejdere beskæftiget med vindues- og dørproduktion havde fundet aftalte tilpasningsforhandlinger sted. Klagers påstand 1 kan derfor tages til følge.

Påstand 2

Klagers påstand 2 er rettet mod både Dansk Byggeri og Glaseksperten og vedrører spørgsmålet, om virksomheden på flere afgørende punkter ikke har efterlevet den aftale, der blev indgået på fællesmødet den 28. november 2017.

Det første punkt, som der under fællesmødet blev opnået enighed om, var aftalen om, at overenskomsten havde virkning fra den 1. januar 2018. Dette punkt er ikke fragået af virksomheden og må fortsat anses for gældende.

Det næste punkt var aftalen om at sætte kap. 10 i overenskomsten i kraft straks, for at der kunne blive valgt tillidsrepræsentant. Dette punkt må også anses for efterlevet af virksomheden, der ikke har lagt hindringer i vejen for, at et sådant valg som forudsat ville have kunnet fundet sted allerede i december 2017. Det forhold, at der først blev valgt tillidsrepræsentant den 12. januar 2018, kan derfor ikke anses for et brud på aftalen fra virksomhedens side. Konsekvenserne af, at tilpasningsforhandlingerne ikke som forud skete lokalt under medvirken af en tillidsrepræsentant er berørt under påstand 1.

Det tredje forhold var aftalen om, at ingen medarbejder samlet set må få forringet sine løn- og ansættelsesvilkår. Det blev under forklaringerne anerkendt fra virksomhedens side, at de virksomhedsoverdragne medarbejdere, der også forud for den 1. januar 2018 skulle aflønnes efter overenskomsten, fik nedsat deres løn. I hvert fald for disse medarbejderes side er aftalen dermed ikke opfyldt.

Det fjerde punkt var aftalen om, at tilpasningsforhandlinger skulle gennemføres snarest muligt, og at organisationerne kunne bistå. Dette punkt er behandlet under påstand 1, hvor der blev givet klager medhold i, at dette punkt ikke var overholdt.

Efter en samlet bedømmelse finder jeg, at klagers påstand 2 kan tages til følge, da virksomheden selv valgte at forestå tilpasningen primo januar 2018, uden at der som forudsat skete lokale forhandlinger med en tillidsrepræsentant og heller ikke med bistand fra organisationerne, selv om 3F havde anmodet herom den 21. december 2017.

Herefter bestemmes:

Glaseksperten skal anerkende, at der ikke ved udstedelsen af nye ansættelsesbeviser til medarbejdere beskæftiget med vindues- og dørproduktion primo januar 2018 har fundet aftalte tilpasningsforhandlinger sted.

Dansk Byggeri og Glaseksperten skal anerkende, at virksomheden på flere afgørende punkter ikke har efterlevet den aftale, der blev indgået på fællesmødet den 28. november 2017.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 31. oktober 2019

Marianne Højgaard Pedersen