

Kendelse

af

16. oktober 2020

i faglig voldgift FV 2019.0121:

Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk

(advokat Peter Breum)

mod

KL

for

Midtjysk Brand & Redning

(advokat Jørgen Vinding)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår aflønningen af deltidsbeskæftigede brandfolk på det kommunale område. Spørgsmålet er, om overenskomstens lønbestemmelser skal forstås på den måde, at menige brandfolk skal aflønnes som holdledere, når blot de har holdlederuddannelsen, eller om det er en betingelse for aflønning som holdleder, at den pågældende er ansat som holdleder eller i øvrigt konkret varetager funktionen som holdleder.

Påstande

Klager, Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk, har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at brandfolk med holdlederuddannelse skal honoreres som holdledere, uanset om der konkret gøres brug af holdlederuddannelsen.

Indklagede, KL for Midtjysk Brand & Redning, har påstået frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 25. august 2020 ved en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: formand for Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk Jan Hammer og faglig sekretær i Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk Jørgen Kristensen.

Udpeget af indklagede: chefkonsulent Lars Ørskov Schmidt, KL, og chefkonsulent Gert Højby, KL.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Under den mundtlige forhandling blev der afgivet forklaring af A, B, C og D.

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

Sagsfremstilling

Sagen udspringer af en konkret tvist om den måde, Midtjysk Brand & Redning har aflønnet de to deltidsansatte brandmænd E og F på.

E gennemførte i 2013 Beredskabsstyrelsens kursus som holdleder. Han blev den 1. august 2018 ansat i en stilling som honorarlønnet brandmand ved Midtjysk Brand & Redning. Han blev aflønnet efter overenskomstens bestemmelser om menigt brandpersonale, indtil han den 1. september 2019 overgik til en ansættelse som holdleder.

Der er fremlagt en mailkorrespondance vedrørende aflønningen af E.

I mail af 31. juli 2018 til G ved Administrationen hos Midtjysk Brand & Redning blev der rejst spørgsmål om, at E skulle aflønnes som holdleder, da han som nævnt havde uddannelsen. G videresendte forespørgslen den 1. august 2018 til viceberedskabschef H, idet hun bl.a. anførte, at "vi har altid tidligere aflønnet dem som holdleder, hvis de havde uddannelsen." H forelagde spørgsmålet for Løn- og Personaleservice i X Kommune, der udtalte, at E" ikke skal aflønnes som

holdleder, når han ikke er ansat som sådan hos os". Herefter besvarede H i en mail af 13. september 2018 G's forespørgsel således:

"Jeg har konfereret med Løn- og Personaleservice ift. I's spørgsmål om E's ansættelsesform og aflønning.

Vi fastholder at det er som brandmand og aflønnes som brandmand."

F blev fra den 1. december 2014 ansat som deltidsansat brandmand ved Y Brandvæsen, Station Æ. I forbindelse med sammenlægningen af beredskaberne i X og Y kommuner pr. 1. januar 2016 blev han virksomhedsoverdraget til en stilling som brandmand ved det fælleskommunale selskab Midtjysk Brand & Redning. I juni og juli 2017 gennemførte han Beredskabsstyrelsens kursus som holdleder. Han blev aflønnet efter overenskomstens bestemmelser om menigt brandpersonale, indtil han den 1. august 2019 overgik til en ansættelse som holdleder.

Overenskomstgrundlag

Overenskomst for deltidsbeskæftiget brandpersonale indgået mellem KL og Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter deltidsbeskæftiget, honoraraflønnet

- a) menigt brandpersonale, eller
- b) holdledere,

som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde Københavns og Frederiksberg kommuner,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Ved holdledere forstås normalt brandpersonale med holdlederuddannelse.

Stk. 2

Brandpersonalet skal

1. gennemgå den uddannelse og deltage i de øvelser, der følger af beredskabsloven, samt
2. deltage i kurser, som findes nødvendige for bestridelse af gerningen.

Stk. 3

Ansættelse er betinget af tilfredsstillende helbredsattest. De med lægeundersøgelsen forbundne udgifter betales af beredskabet.

Bemærkning:

Indsatsledere er ikke omfattet af denne overenskomst.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundhonorar, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 6.

...

§ 3. Grundhonorar, vagtbetaling og timeløn

Stk. 1

Grundhonorar ydes for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/nyansat/uerfaren.

Stk. 2

- a) Fast årligt grundhonorar pr. 1. april 2018:
- | | |
|--|------------|
| Menigt brandpersonale | 6.317 kr. |
| Holdledere | 7.022 kr. |
| Holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet | 13.922 kr. |

Bemærkning:

Forudsætningen for ydelse af honorar til holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet er, at beredskabet finder, at den pågældende har de fornødne kompetencer hertil, og at der gøres brug heraf i væsentligt omfang i udrykningssammenhæng til aflastning af indsatslederen i beredskabet.

- b) Vagtbetaling

For vagtforpligtelse efter den udarbejdede vagtplan, jf. § 9, stk. 1, ydes:

Menigt brandpersonale: 73,83 kr. (hverdage) 197,40 kr. (lør-/søn- og helligdage)
 Holdledere: 88,60 (hverdage) 234,32 kr. (lør-/søn- og helligdage)

...

- c) Timelønninger

For deltagelse i sikkerhedsvagter, brandudrykninger mv. og øvelser mv. jf. §§ 9-11, ydes flg. timeløn (pr. 1. april 2018):

Menigt brandpersonale	129,14 kr.
Holdledere	144,13 kr.

...

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundhonoraret og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundhonorar.

...

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundhonorar og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

...

§ 16. Vikariater

Stk. 1

Brandpersonale, som har gennemgået den fornødne uddannelse, kan vikariere i stillinger som heltidsbeskæftiget beredskabspersonale.

Stk. 2

Ved sådanne vikariater, der ikke kan være dele af en døgnvagt, betales de pågældende timeløn og tillæg efter den til enhver tid gældende overenskomst for heltidsbeskæftiget beredskabspersonale.

Stk. 3

Hvis en ansat i øvrigt fungerer midlertidigt i en højere stilling, aflønnes den pågældende altid efter de for denne stilling gældende regler.

Bemærkning:

Det forudsættes, at den ansatte har den fornødne uddannelse, der kræves i den højere stilling, jf. de for tjenestemænd gældende funktionsregler, dog uden ”karenstid”. Bestemmelsen finder anvendelse ved en ansats funktion som holdleder eller en holdleders funktion som indsatsleder.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været deltidsbrandmand i 22 år, heraf 15 år som holdleder. Hans hovederhverv er IT-konsulent. Han er deltidsbrandmand hos Falck og er dermed ikke omfattet af den kommunale overenskomst for deltidsbeskæftiget brandpersonale. I Falck er det sådan, at en deltidsbeskæftiget brandmand aflønnes som holdleder, så snart den pågældende har uddannelsen som holdleder.

B har forklaret bl.a., at han i de sidste 5 år har været beredskabsdirektør i Midtjysk Brand & Redning. De har 250 mand, hvoraf 70 er fastansatte. De har 10 stationer, hvoraf de 8 er deltidsstationer. Hvis en deltidsbrandmand har holdlederuddannelsen, bliver den pågældende ansat som holdleder og aflønnet som sådan, hvis man ønsker at bruge den pågældendes kompetencer som holdleder. Hvis man alene har brug for en menig brandmand, så ansættes den pågældende som menigt brandpersonale og aflønnes efter overenskomstens regler herom, uanset om den pågældende har holdlederuddannelsen. Han har kendskab til tre tilfælde i Midtjysk Brand & Redning, hvor en person er eller har været ansat som menig brandmand, selv om den pågældende havde holdlederuddannelsen. E blev efter et stillingsopslag ansat som menig brandmand på stationen i Ø, selv om han havde uddannelsen som holdleder. Der var i forvejen 4 andre holdledere på stationen. E overgik til at være holdleder, da én af de 4 andre holdledere sagde op. Han fik herefter løn som

holdleder fra udnævnelsestidspunktet, men han fik ikke efterbetalt holdlederløn fra et tidligere tidspunkt. F, der var menig brandmand på stationen i Æ, blev i 2016 virksomhedsoverdraget til Midtjysk Brand & Redning. Efter at brandvæsenet i Å havde bekostet en holdlederuddannelse til F, fortsatte han som menig deltidsbrandmand i Æ. Da en stilling som holdleder blev ledig, blev han udnævnt til holdleder og fik fra dette tidspunkt også løn som holdleder. Han fik ikke efterbetalt holdlederløn fra et tidligere tidspunkt. J har uddannelsen som holdleder, men er ansat som menig brandmand og aflønnes som sådan. Praksis i Midtjysk Brand & Redning viser således, at den lønmæssige indplacering sker efter funktion/stilling og ikke efter uddannelse. Det, der er anført i mailen fra G om, at ”vi altid tidligere har aflønnet dem som holdleder, hvis de havde uddannelsen” er ikke korrekt.

C har forklaret bl.a., at han i de sidste 5 år har været sekretariatschef i Danske Beredskaber. Han har for nylig foretaget en rundspørge i et fagligt netværk i Danske Beredskaber til afdækning af, hvordan man forstår og praktiserer lønbestemmelsen i overenskomstens § 3. Forespørgslen blev sendt til 26, og der er kommet svar fra 11 beredskaber. Svarene bekræfter, at lønbestemmelsen i overenskomstens § 3 forstås på den måde, at lønnen følger funktionen, og at aflønningen således er baseret på den reelle funktion, der varetages, og ikke på uddannelsen. I 5 af svarene er der konkrete eksempler på, at personer, der er uddannet som holdledere, er ansat og aflønnes som menige brandmænd. I Østjyllands Brandvæsen er der i december 2019 indgået en lokalaftale, hvorefter deltidsansatte brandmænd aflønnes som holdledere, når blot de pågældende har gennemført uddannelsen som holdleder. Generelt er der mangel på både menige brandfolk og holdledere. På landsplan er der brug for ca. 500 flere frivillige, herunder 100 holdledere.

D har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i KL. Han har siden 2005 været forhandler på bl.a. overenskomsten for deltidsbeskæftiget brandpersonale. Der er symmetri mellem dækningsområdet i overenskomstens § 1 og lønbestemmelsen i § 3. Det afgørende er, hvad man er ansat som og dermed hvilken funktion, man varetager. På dette som på andre områder er det styrende for aflønningen således stillingen/funktionen og ikke uddannelsen. Der er ikke noget i vejen for, at man som arbejdsgiver – f.eks. af hensyn til rekrutteringsmulighederne – kan tilbyde noget mere end overenskomsten, således som det f.eks. er sket med lokalaftalen hos Østjyllands Brandvæsen. Det er ham, der har forfattet bemærkningen til overenskomstens § 3, stk. 2. Bemærkningen er indsat for at sikre, at det høje grundhonorar til holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet ikke bliver et ta’ selv bord. Han ved ikke, om det i praksis forekommer, at en menig brandmand med holdlederuddannelse midlertidigt udøver funktionen som holdleder. Men hvis det sker, f.eks. i nødstilfælde, må den menige brandmand aflønnes som holdleder for det tidsrum, hvor den pågældende konkret har fungeret som holdleder. Er der tale om et vikariat, følger det af overenskomstens § 16, stk. 3, at en menig brandmand med holdlederuddannelsen, der vikarierer for en holdleder, skal aflønnes som holdleder i vikarperioden. Der må i denne situation foretages en brøkberegning for så vidt angår det årlige grundhonorar.

Parternes argumentation

Klager, Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk, har anført navnlig, at det direkte af ordlyden af overenskomstens § 3, stk. 1, fremgår, at grundhonoraret ydes for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage. Denne formulering viser, at det er uddannelsen og ikke det formelle ansættelsesbrev, der er afgørende for honoreringen. Det er således uden betydning, om den ansatte de facto varetager den pågældende funktion. Dette kan også udledes af bemærkningen til overenskomstens § 3, stk. 2, hvor det er gjort til en betingelse for at blive indplaceret i den højere

løngruppe som holdleder med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet, at den pågældende brandmand har de fornødne kompetencer hertil og i væsentligt omfang gør brug af disse kompetencer. Overenskomstparterne har ikke aftalt en tilsvarende begrænsning i relation til den almindelige aflønning som holdleder. Det er således tilstrækkeligt, at den pågældende brandmand har uddannelsen som holdleder og dermed de fornødne kompetencer til at varetage funktionen. Der gælder ikke noget krav om, at den pågældende i væsentligt omfang gør brug af kompetencerne. Denne forståelse af overenskomstens løbestemmelser har også tidligere været lagt til grund hos Midtjysk Brand & Redning, jf. G's mail af 1. august 2018.

Indklagede, KL for Midtjysk Brand & Redning, har anført navnlig, at det er stillingen og funktionen og ikke uddannelsen, der er styrende for aflønningen efter overenskomstens § 3. Aflønning som holdleder forudsætter, at vedkommende ansættes eller fungerer som holdleder. En medarbejder, der har holdlederuddannelsen, men som efter overenskomstens § 1 er ansat som "menig brandmand", skal således efter overenskomstens § 3 aflønnes som "menig brandmand" og ikke som holdleder, medmindre den pågældende midlertidigt varetager funktionen som holdleder, jf. overenskomstens § 16 om vikariater. Bestemmelsen i overenskomstens § 3, stk. 1, hvorefter grundhonoraret ydes for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når den pågældende er nyuddannet/nyansat/uerfaren, har til formål at angive, hvad grundhonoraret dækker, henholdsvis ikke dækker. Dette indgår i grundlaget ved lokal forhandling af andre løndelev, herunder kvalifikationsløn. Bemærkningen til overenskomstens § 3, stk. 2, kan heller ikke føre til, at der er krav på løn som holdleder uafhængigt af, om den pågældende rent faktisk er ansat eller fungerer som sådan. Formålet med bemærkningen er alene at afgrænse, hvornår en holdleder har krav på at blive indplaceret som "holdleder med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet. Bemærkningen tager således ikke sigte på afgrænsningen mellem "menig brandmand" og "holdleder". Dette understøttes også af overenskomstens § 16, stk. 3, der tager højde for den situation, at en medarbejder, der er uddannet som holdleder, alene er ansat som menigt brandpersonale, men midlertidigt gør tjeneste som holdleder. Bestemmelsen ville savne mening, hvis selve det forhold, at medarbejderen havde holdlederuddannelsen, indebar, at vedkommende skulle aflønnes som sådan, selv om vedkommende ikke var ansat som holdleder. Midtjysk Brand & Redning administrerer overenskomsten som forklaret af beredskabsdirektør B.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår aflønningen af deltidsbeskæftigede brandfolk på det kommunale område. Spørgsmålet er, om overenskomstens løbestemmelser i § 3 skal forstås på den måde, at menige brandfolk skal aflønnes som holdledere, når blot de har holdlederuddannelsen, eller om det er en betingelse for aflønning som holdleder, at den pågældende er ansat som holdleder eller i øvrigt konkret varetager funktionen som holdleder.

Efter overenskomstens § 3 ydes der et fast årligt grundhonorar (§ 3, stk. 2, litra a), vagtbetaling (§ 3, stk. 2, litra b) og timelønninger (§ 3, stk. 2, litra c). For alle de nævnte løndelev gælder, at beløbene er højere for holdledere end for menigt brandpersonale.

Opmanden finder, at det ved grundlønindplaceringen efter § 3 må tages udgangspunkt i de stillingskategorier, som overenskomsten efter § 1 gælder for. Ved fastlæggelsen af, hvad der i § 3's forstand skal forstås ved en "holdleder", må der derfor ses på, hvilken stilling den pågældende er ansat i.

Hvis en deltidsbeskæftiget brandmand er ansat i en stilling som holdleder, har den pågældende efter § 3 uden videre krav på at blive aflønnet som holdleder. Her er det således den stilling, som den pågældende ifølge ansættelsesbrevet er ansat i, der er styrende for grundlønindplaceringen.

Det følger endvidere af overenskomstens § 16, stk. 3, at hvis en ansat midlertidigt fungerer i en højere stilling, så aflønnes den pågældende altid efter de for denne stilling gældende regler. Af bemærkningen til bestemmelsen fremgår, at bestemmelsen fx finder anvendelse ved en ansats funktion som holdleder. Hvis en deltidsbeskæftiget brandmand er ansat i en stilling som ”menig brandmand”, har den pågældende således krav på at blive aflønnet som holdleder, i det omfang han eller hun midlertidigt fungerer som holdleder. I denne situation er det således funktionen, der begrundet aflønningen som holdleder.

Spørgsmålet er, om en menig brandmand efter overenskomsten også har krav på at blive aflønnet som holdleder, selv om den pågældende ikke konkret fungerer som holdleder, når blot den pågældende har uddannelsen som holdleder.

Om dette spørgsmål skal indledningsvis bemærkes, at en deltidsansat brandmands uddannelse er nævnt som kriterium for kvalifikationsløn i overenskomstens § 5, og at det har formodningen imod sig, at uddannelsen som holdleder i sig selv – uafhængigt af, hvilken stilling brandmanden er ansat i, og hvilken funktion den pågældende de facto varetager – skulle være gjort til kriterium for grundlønindplaceringen efter § 3. Det må derfor kræve særlige holdepunkter i overenskomsten, hvis uddannelsen som holdleder i sig selv skal kunne begrunde krav på aflønning som holdleder.

Efter overenskomstens § 3, stk. 1, ydes grundhonorar for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når den pågældende er nyuddannet/nyansat/uerfaren. Formålet med bestemmelsen er at afgrænse, hvad grundhonoraret dækker, og opmanden finder, at bestemmelsen ikke kan forstås på den måde, at grundhonoraret ydes for funktioner, som de facto ikke varetages. Den giver således ikke menige brandfolk med en holdlederuddannelse krav på at blive aflønnet som holdleder uafhængigt af den funktion, der varetages.

Efter § 3, stk. 2, litra a, ydes der et højere fast årligt grundhonorar til visse holdledere (holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet) end til ”almindelige” holdledere. Efter bemærkningen til bestemmelsen er det en forudsætning for det højere grundhonorar, at den pågældende har de fornødne kompetencer, og at der gøres brug heraf i væsentligt omfang i udrykningsammenhæng til aflastning af indsatslederen i beredskabet. Denne afgrænsning inden for gruppen af holdledere kan efter opmandens opfattelse ikke tillægges betydning for afgrænsningen mellem ”menigt brandpersonale” og ”holdledere”. Der kan således ikke heraf udledes, at en menig brandmand med holdlederuddannelsen skulle kunne kræve aflønning som ”almindelig” holdleder, selv om den pågældende ikke konkret gør brug af kompetencerne som holdleder.

I bemærkningen til overenskomstens § 1, stk. 1, er det anført, at ”ved holdledere forstås normalt brandpersonale med holdlederuddannelse”. Bemærkningens historik, tilblivelse og kontekst er ikke nærmere belyst under sagen, og det er uklart, hvordan den skal forstås. Hvis den skal forstås på den måde, at menigt brandpersonale med holdlederuddannelsen skal anses som holdledere, er det uklart, hvad der menes med forbeholdet ”normalt”. Hertil kommer, at den del af bestemmelsen i overenskomstens § 16, stk. 3, hvorefter en menig brandmand med den fornødne uddannelse, der midlertidigt fungerer som holdleder, skal aflønnes som holdleder, vil savne mening, hvis den pågældende allerede i forvejen kan kræve løn som holdleder uden at fungere i en holdlederstilling.

Det er formentlig mere nærliggende at antage, at bemærkningen – der knytter sig til § 1, stk. 1, der angiver de stillingskategorier, som er omfattet af overenskomsten – skal forstås på den måde, at overenskomstparterne har ønsket at udtale en forudsætning om, at de brandmænd, der ansættes eller fungerer som holdledere, skal have en holdlederuddannelse, således at det så vidt muligt undgås, at brandmænd uden holdlederuddannelsen varetager funktionen som holdleder.

På den baggrund indeholder overenskomsten efter opmandens opfattelse ikke holdepunkter for, at uddannelsen som holdleder i sig selv kvalificerer til aflønning som holdleder.

Som følge af det anførte finder opmanden sammenfattende, at overenskomsten ikke giver menige brandfolk krav på at blive aflønnet som holdledere, når blot de har holdlederuddannelsen, uanset om der konkret gøres brug af holdlederuddannelsen.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

Den 16. oktober 2020

Poul Dahl Jensen