

Kendelse

Afsagt den 18. november 2020

i

faglig voldgift FV 2020-252

Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane

Dansk Jernbaneforbund

(advokat Maria Auken)

mod

DI Overenskomst I

for

DSB sov

(advokat Lars Bruhn)

1. Tvisten

Denne sag angår, om lokomotivinstruktører og toginstruktører, der bestrider stillinger med personaleledelse, er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

2. Påstande mv.

Klager, Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane, Dansk Jernbaneforbund, har nedlagt påstand om:

- 1. Indklagede skal anerkende, at Jernbaneoverenskomstens dækningsområde indbefatter lokomotivinstruktører og toginstruktører, der bestrider stillinger med personaleledelse.*
- 2. Indklagede skal udstede nye ansættelsesbreve i overensstemmelse hermed.*

Indklagede, Dansk Industri Overenskomst I for DSB sov, har påstået frifindelse. Indklagede har endvidere nedlagt en selvstændig påstand om, at klager skal anerkende, at medarbejdere, der er ansat til væsentligst at udøve ledelse, ikke er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 5. november 2020 hos Dansk Industri, H.C. Andersens Boulevard 18, 1787 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: faglig sekretær, Dan Richardsen, OAO og juridisk rådgiver Else Mathisen, Dansk Jernbaneforbund.

Udpeget af indklagede: underdirektør Ulla Løvschall Wernblad og chefkonsulent Marianne Korsby Clasen.

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Overenskomstgrundlag

DSB blev med virkning fra den 14. december 2017 indmeldt i Dansk Industri. For lokomotivpersonale og togpersonale indebar det, at de blev omfattet af Jernbaneoverenskomsten 2017-2020 mellem DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund.

Overenskomstens § 1 og § 2 har følgende ordlyd:

”§ 1 Dækningsområde

Stk. 1.

Denne overenskomst har bindende virkning for fremførelse af lokomotiver, selvkørende tog mv. samt banevedligeholdelse på de tekniske områder, serviceydelser til fremførelse mv. samt arbejdslederfunktioner (funktionsledere, gruppeledere, formænd m.fl. i henhold til traditionel opfattelse)

Stk. 2.

For overenskomstparterne er Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark gældende.

§ 2. Ansættelse.

Stk. 1.

De ansatte skal opfylde gældende uddannelses- og alderskrav aftalt mellem parterne for det pågældende arbejdsområde samt opfylde de til enhver tid fastsatte helbredsforhold fra offentlige myndigheders og lovgivningens side.

Overenskomsten omfatter lokomotivførere, lokomotivfører-kørelærere, lokomotivinstruktører, stationspersonale, personale til banevedligeholdelse på de tekniske områder

(herunder bl.a. sikringsmontører og kørestrømsmontører m.fl.), togpersonale (togbetjente, togførere og toginstruktører), metrostewarder (herunder metrosupervisorer) og metroguides.”

5. Overenskomstens forhistorie

Dansk Jernbaneforbund indgik den første overenskomst på det private område med Privatbanernes Arbejdsgiverforbund for perioden 2000-2004. Overenskomstens dækningsområde var ”fremførelse af lokomotiver, selvkørende tog mv. samt banevedligeholdelse på de tekniske områder, serviceydelse til fremførelse samt arbejdslederfunktioner (funktionsledere, gruppeleder, formænd m.fl. i henhold til traditionel opfattelse).”

De efterfølgende overenskomster for årene frem til 2017 indeholder i det væsentlige identiske bestemmelser om dækningsområde. Fra 2008 var DI Overenskomst I part i overenskomsterne.

6. Ansættelsesgrundlaget på det statslige område forud for DSB's indmeldelse i DI

Lokomotivpersonale og togpersonale i DSB blev frem til 1997 ansat som tjenestemænd.

Der fremgår af den såkaldte friliste for DSB, at lokomotivinstruktører og toginstruktører henhørte under Statsansattes Kartel (nu OAO), hvor bl.a. lokomotivpersonalestillinger og togpersonalestillinger blev henført til Dansk Jernbaneforbunds dækningsområde. Stillingbetegnelserne lokomotivinstruktør og toginstruktør fremgår af frilisten, og der sondres ikke mellem lokomotivinstruktører og toginstruktører med og uden personaleledelse.

Da DSB ophørte med at ansætte tjenestemænd, indgik DSB og OAO/Dansk Jernbaneforbund virksomhedsoverenskomst og organisationsaftale for de overenskomstansatte medarbejdere i DSB. Af virksomhedsoverenskomsten fremgår, at dækningsområdet er togpersonale og lokomotivpersonale, og at organisationsaftalens dækningsområde fremgår, at den omfatter toginstruktører og lokomotivinstruktører. For begge grupper blev der forhandlet et funktionstillæg for personaleledelse.

7. Andre overenskomster mv.

Letbaneoverenskomsten

Af overenskomst for letbaneførere mellem Dansk Jernbaneforbund og DI Overenskomst I for 2014-2017 og for 2017-2020 fremgår, at ”overenskomsten omfatter fremførelse af letbanetog samt andre hertil knyttede serviceydelser i forbindelse med fremførelse af letbanetog. Medarbejdere, der indtager stillinger med personaleledelse, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.”

Lederaftalen

Af Lederaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforbund og Ledernes Hovedorganisation fremgår af § 1, at aftalen bl.a. vedrører ansættelsesforhold for funktionærer, som ”enten helt eller delvis har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet og/eller til at anvende passende arbejdskraft”. Af aftalens § 4, stk. 1, fremgår:

”Lederne er arbejdsgivernes tillidsmænd, bl.a. i forhold til arbejderne. Lederne kan således ikke omfattes af virksomhedens kollektive overenskomster for menige medarbejdere.”

Ledere i Post Danmark

Af Protokollat mellem Dansk Industri/Post Danmark A/S og CO-industri med tilsluttede forbund om overenskomstforholdene i Post Danmark A/S efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri pr. 1. oktober 2004, fremgår bl.a.:

”1. Hovedaftale

Den mellem DA og LO indgåede Hovedaftale bliver gældende pr. 1. oktober 2004.”

Af en note til denne bestemmelse fremgår:

”I forhold til Hovedaftalens § 5 er parterne opmærksomme på de særlige aftaleforhold, der gælder for ledere i Post Danmark A/S. Der iværksættes mellem parterne snarest en

analyse af de aftalemæssige konsekvenser, der måtte være for ledere i forbindelse med Post Danmarks optagelse i DI.”

Mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation er der indgået en selvstændig chef- og lederoverenskomst for 2017-20.

Af en mail af 17. marts 2020 fra klubformand i HK Post & Kommunikation B fremgår bl.a.:

”I forbindelse med tilpasningsoverenskomster til industriens overenskomster, blev der aftalt en selvstændig chef- og lederoverenskomst for Post Danmark A/S.

Den er blevet samlet op af forligsmanden på lige fod med øvrige særoverenskomster.

...

I praksis er samspilsproblemet til DA’s lederaftale løst ved, at hvis nogen har dokumenteret medlemskab af Lederne, er de blevet (chef)kontraktansat.”

8. Tvistens opståen

I april 2019 skrev DSB til lokomotivinstruktører og toginstruktører med personaleledelse følgende:

”Som følge af indmeldelsen i DI overgår DSB som bekendt til et andet overenskomstgrundlag. Da ledere ikke er omfattet af Jernbaneoverenskomsten, vil du med virkning fra 1. april 2019 blive ansat på individuel kontrakt med særlige vilkår.”. Medarbejderne modtog samtidig en ansættelseskontrakt, hvor stillingsbetegnelsen er personaleleder.

9. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er lokomotivførerinstruktør i forbundsforbund i Dansk Jernbaneforbund og har været det siden 2012. Før det var han fra 2004 næstformand. Han har deltaget i overenskomstforhandlingerne fra 2007 og være hovedforhandler fra 2012.

Lokomotivinstruktører og toginstruktører ansættes både i stillinger med og uden ledelsesansvar. Lokomotivinstruktører med ledelsesansvar blev traditionelt benævnt gruppeledere, mens toginstruktører med ledelsesansvar blev benævnt personaleledere. Nu anvendes betegnelsen personaleledere for begge grupper, men der er ikke sket nogen ændring af deres arbejdsopgaver.

Instruktører både med og uden ledelsesansvar har altid været omfattet af Dansk Jernbaneforbunds dækningsområde, og det blev ikke ændret, da der blev indgået overenskomster på det private område. Når der i Jernbaneoverenskomsten henvises til ”traditionel opfattelse”, betyder det traditionel opfattelse i DSB, hvor der ikke sondres mellem medarbejdere med og uden ledelsesansvar. Det har ikke ved forhandlingerne af Jernbaneoverenskomsten været rejst som et krav, at medarbejdere med ledelsesopgaver ikke skulle være omfattet. Det blev det derimod for Letbaneoverenskomsten, og derfor kom der en bestemmelse herom ind i den overenskomst. Instruktører med ledelsesansvar i Arriva er omfattet af overenskomsten.

Det er et krav for at blive personaleleder, at man har baggrund som lokomotivinstruktør eller toginstruktør. Det ville være i strid med overenskomsten at ansætte en personaleleder uden denne baggrund.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat i postvæsenet siden 1983. Post Danmarks indmeldelse i DI medførte et forløb, der ligner det, der foregik for DSB. Da Post Danmark meldte sig ind, kom chefer og ledere med ind i overenskomsterne og de førte derfor tilpasningsforhandlinger. Han har forhandlet chef- og lederoverenskomsten med Post Danmark fra 2017. Man var opmærksom på, at man ikke kunne lave en overenskomst, der stred mod Lederaftalen.

C har forklaret bl.a., at hun har været i DSB i 42 år og er ansat i afdelingen for forhandling og personalejura. DSB sov blev en selvstændig offentlig virksomhed (sov) i 1999. På det offentlige område er det normalt, at ledere og medarbejdere er på samme overenskomst. Lokomotivinstruktører kan være ansat som gruppeledere på større stationer. Der er 6-7 gruppeledere på Hovedbanegården. Gruppelederne understøtter chefen. Der er ikke for-

mænd i DSB. Nogle instruktører har ledelsesopgaver og andre har undervisning som kerneopgave. Lokomotivinstruktører, der underviser, skal have certifikat og skal derfor også køre tog. Personaleledere, der ønsker det, kan køre tog i det omfang, det er nødvendigt for at beholde deres certifikat, men det er ikke noget krav. For at beholde certifikatet skal de køre en gang om året eller en gang hvert halve år.

I 2004 foretog man en grænsedragning, således at alle ledere på S-Togsområdet skulle høre til i HK. Det indebar, at de ikke længere var omfattet af overenskomsten efter indmeldelsen i DI og derfor kom på individuel kontrakt.

Arbejdslederfunktioner ifølge overenskomstens § 1 er efter hendes opfattelse ledere ”i gruppen” – en form for sjakbajs – ikke ledere ”af gruppen”.

Man kan ikke læse ud af overenskomsten, at en personaleleder skal være lokomotivinstruktør eller toginstruktør. De har ansat ledere udefra på togførerområdet, men ikke på lokomotivførerområdet. De er ikke mødt noget krav om, at de ikke kunne ansætte ledere uden toginstruktør eller lokomotivinstruktørbaggrund. I modsætning til for lokomotivinstruktører, er der ikke en særlig uddannelse til toginstruktør. Der er interne kurser.

Personalelederne er ledere på fuld tid og håndterer bl.a. sygefravær og medarbejdersamtaler. De har ca. 50 personaleledere til 2700 medarbejdere. Det er personalelederne, der træffer bestemmelse om afskedigelse og ansættelser, men de skal forinden rådføre sig med HR. Der er ikke sket nogen ændringer i personaleledernes arbejdsopgaver efter indmeldelsen i DI.

D har forklaret bl.a., at han er advokat og har beskæftiget sig med ansættelsesret siden 1994. Han er chef for afdelingen for forhandling og personalejura. Det er personalelederne, der træffer de ledelsesmæssige beslutninger, men ingen kan afskedige uden at rådføre sig med personalejura. Lederne er tilknyttet lederintra, hvor de får information. De arbejder i almindelig kontortid i modsætning til lokomotiv- og toginstruktører uden ledelsesansvar, som arbejder i henhold til en vagtplan. De har lige lavet en aftale med AC, så lederne er holdt ude af overenskomsten, og tilsvarende er ledere inden for det hånd-

værksmæssige område ikke omfattet af overenskomsten for dem, de leder. Det har betydning ved overenskomstforhandlinger, at lederne, der skal komme med input til arbejdsgivers krav ved forhandlingerne, at de ikke er omfattet af den pågældende overenskomst.

10. Anbringender

Dansk Jernbaneforbund har anført navnlig, at det fremgår direkte af jernbaneoverenskomstens dækningsområde, at overenskomsten omfatter ledelsesfunktioner, herunder gruppeledere. Det er således i modsætning med ordlyden at sige, at ledere ikke er omfattet. ”I henhold til traditionel opfattelse” skal sættes i relation til stillinger i jernbaneverdenene, hvor gruppeledere er lokomotivinstruktører med ledelsesansvar.

Der er ikke hidtil sondret mellem lokomotivinstruktører og toginstruktører med og uden personaleledelse. Stillingsbetegnelserne i Jernbaneoverenskomsten og deres stillingsindhold er afledt af frilisten for tjenestemænd, hvor alle lokomotivinstruktører og toginstruktører er omfattet af Dansk Jernbaneforbunds dækningsområde og indeholder stillinger både med og uden ledelsesansvar.

Overenskomsten omfatter også metrostewards supervisors som varetager den daglige ledelse af et eget hold af metrostewards, herunder med afholdelse af MUS samtaler, fraværssamtaler, disciplinærsamtaler og kompetence til at tildele advarsler.

Der er en rød tråd fra Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområde for tjenestemand til overenskomster på såvel det statslige område som på det private område, dvs. Jernbaneoverenskomsten, og der er ikke ved fornyelser af overenskomsten rejst krav om, at dækningsområdet skulle ændres til at undtage medarbejdergrupper med ledelse. En sondring mellem med og uden personaleledelse kunne nemt skrives ind i overenskomsten, hvis det var overenskomstparternes hensigt, således som det er sket i privatbaneoverenskomsten.

Lederaftalen betyder ikke, at der ikke kan indgås fravigende aftaler for chefer og ledere inden for Hovedaftalens område. Det er bl.a. set i forbindelse med HK Post & Kommunikations tilpasningsforhandlinger, hvor der mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark blev aftalt en selvstændig chef- og lederoverenskomst.

Dansk Industri Overenskomst I for DSB sov har anført navnlig, at overenskomsten skal fortolkes i overensstemmelse med Hovedaftalen og med det grundlæggende princip om, at på DA/FH området er ledere ikke omfattet af den overenskomst, som er gældende for de medarbejdere, de er ledere for. Dette følger bl.a. af protokollat vedrørende Hovedaftalens § 5, hvorefter ”parterne er enige om, at der fortsat er forskel på ledere og almindelige lønmodtageres stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.” og FV 2014.0172. Der er endvidere en formodning for, at overenskomster indgået under DA ikke er i strid med lederaftalen.

Kerneområdet for Jernbaneoverenskomsten er lokomotivpersonale (dem, der kører toget) og togpersonalet (dem, der arbejder i passagervognene). Overenskomsten omfatter også gruppeledere/funktionsledere, hvorved forstås medarbejdere, der arbejder i og er en del af den gruppe, hvori man også har visse koordinerende opgaver som ”leder i gruppen” modsat en leder, der har som hovedopgave at udføre ledelse i forhold til de underordnede som ”leder af gruppen”. Dette er efter Dansk Industris opfattelse indholdet af ”formænd mv. i henhold til traditionel opfattelse”. De medarbejdere, som denne sag angår, er funktionærer, og flere af jernbaneoverenskomstens bestemmelser er i strid med funktionærloven.

Fortolkning og praksis vedrørende statslige overenskomster har ikke betydning i forhold til Jernbaneoverenskomsten. Det bestrides, at der ikke tidligere har været sondret mellem instruktører med og uden personaleledelse i forhold til Jernbaneoverenskomsten. Det kan ikke udelukkes, at enkelte virksomheder har ”udvidet” dækningsområdet, men dette er ikke sket med accept af overenskomstparten, DI. Bemærkningen om ”arbejdsgiverens tillidsmænd” i Letbaneoverenskomsten svarer til forståelse i Hovedaftalen og viser netop DI’s stilling til denne personalegruppe.

Den særlige overenskomst for visse ledere i Post Danmark skal ses i lyset af, at virksomheden er omfattet af statslige overenskomster for visse ledere, og at det ved indmeldelsen i Dansk Industri konkret blev aftalt at videreføre en overenskomstdækning for disse som lokalaftaler. Denne historik gør sig ikke gældende for Jernbaneoverenskomsten, der blev etableret mange år før, DSB sov blev indmeldt.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Jernbaneoverenskomstens dækningsområde er defineret i § 1, stk. 1, hvorefter overenskomsten bl.a. omfatter ”arbejdslederfunktioner (funktionsledere, gruppeledere, formænd m.fl. i henhold til traditionel opfattelse)”. Parterne er uenige om, hvad der skal forstås ved ”traditionel opfattelse”. Ifølge overenskomstens § 2, stk. 1, omfatter overenskomsten bl.a. lokomotivinstruktører og toginstruktører. Uenigheden mellem parterne angår, om overenskomsten omfatter de lokomotivinstruktører og toginstruktører, som i det væsentligste er beskæftiget med at udøve ledelse.

Det er på det private arbejdsmarked en almindelig grundsætning, at de faglige overenskomster ikke omfatter ”funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd”, jf. den tidligere bestemmelse i § 5 i Hovedaftalen mellem LO og DA og FV 2014.0172. Bestemmelsen i jernbaneoverenskomstens § 1 og henvisningen til traditionel opfattelse må fortolkes i overensstemmelse hermed.

Jeg finder på den baggrund, at overenskomstens dækningsområde må forstås således, at den dækker medarbejdere, der som led i deres daglige arbejde har visse arbejdslederfunktioner, men at medarbejdere, som i det væsentlige udøver ledelse og kun i begrænset omfang deltager i arbejdet med fremførelse af tog, banevedligeholdelse og serviceydelse i tilknytning til fremførelse mv., ikke er omfattet. At egentlige ledere har været omfattet af de tidligere virksomhedsoverenskomster med DSB kan ikke føre til et andet resultat, idet der ikke på det offentlige arbejdsmarked er den samme tradition for, at ledende medarbejdere ikke er omfattet af samme overenskomst som de medarbejdere, de er ledere for.

Der er enighed om, at de toginstruktører og lokomotivinstruktører, som denne sag angår, kun i meget begrænset omfang er beskæftiget med fremførelse af tog, banevedligeholdelse og serviceydelse i tilknytning til fremførelse mv., men i det væsentligste er beskæftiget med ledelse for de i gennemsnit ca. 50 medarbejdere, de hver har under sig. Jeg er derfor enig med DSB og i, at de ikke er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

På den anførte baggrund frifindes DI Overenskomst I for Dansk Jernbaneforbunds påstande, og DI Overenskomst I's selvstændige påstand tages til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for DSB sov frifindes.

Dansk Jernbaneforbund skal anerkende, at medarbejdere, der er ansat til væsentligst at udøve ledelse, ikke er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

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

København, den 18. november 2020

Anne Louise Bormann