

KENDELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2019.0119

**Brancheorganisationen for Luftfart og Jernbane
Dansk jernbaneforbund
(advokat Maria Auken)**

mod

**DI Overenskomst I
for
DSB SOV og
Arriva Tog A/S
(advokat Lars Bruhn)**

1. Tvisten

Sagen angår, hvilken løn lokomotivførere i DSB SOV og Arriva skal have efter Jernbaneoverenskomsten, mens de er under uddannelse (elever).

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at alle nyansatte lokomotivførere skal aflønnes med grundløn, jf. Jernbaneoverenskomstens § 6, stk. 2, jf. Bilag 1 i særbestemmelserne, samt produktionstillæg, jf. § 2 i særbestemmelserne,
2. Indklagede skal efterbetale tilgodehavende løn, tillæg og pensionsbidrag samt øvrige lønandele, der påvirkes af lønsammensætningen, med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid,
3. Indklagede skal anerkende, at de udstedte ansættelsesbeviser er ukorrekte,
4. Indklagede skal betale en godtgørelse udmålt efter den faglige voldgiftsrets skøn til de berørte lokomotivførere for ukorrekt ansættelseskontrakt.

Indklagede har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at de betalte individuelle tillæg kan modregnes, hvis klager får medhold i påstand 2.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 3. juni 2020 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som formand og opmand og som sidedommere faglig sekretær Dan Richardsen og juridisk rådgiver Else Mathisen, begge udpeget af klager, og underdirektør Christoffer Thomas Skov og seniorchefkonsulent Annette Fæster Pedersen, begge udpeget af indklagede.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af forbundsformand A, forhandlingskonsulent i DSB, B, Head of Operations Rail, Arriva Tog, C og Head of Safety, Quality and HSE Rail, Arriva Tog, D.

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. Overenskomst

Af Jernbaneoverenskomsten 2017-2020, der er indgået mellem DI Overenskomst og Dansk jernbaneforbund, fremgår bl.a. følgende:

§ 1. Dækningsområde

Stk. 1

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

...

§ 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 helbredsbedingungen 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 metroguider.

Stk. 2

Arbejdsgiveren afholder alle udgifter i forbindelse med betaling for påkrævede certifikater, licenser og helbredsundersøgelser, som kræves af Trafikstyrelsen.

...

§ 6. Løn

Stk. 1

Lønnen betales bagud og er til rådighed den sidste bankdag i måneden i det pengeinstitut, som medarbejderen ønsker lønnen anvist til.

For timelønnede sker lønudbetaling hver 14. dag bagud. Lønnen er disponibel senest den efterfølgende fredag.

Overgang til månedsløn finder i øvrigt sted, når beskæftigelsen antager karakter af mere vedvarende beskæftigelse på et enkelt arbejdssted på mindst 15 timer i gennemsnit pr. uge, beregnet over 3 måneder.

I forbindelse med lønudbetaling gives mulighed for indeholdelse i lønnen til dækning af en medarbejders kontingent til Dansk Jernbaneforbund.

Note: Lønsatser fremgår af bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 2 – Grundløn

Grundlønnen er opbygget af en basisløn og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg, jf. bilag 1 i særbestemmelserne.

Stk. 3 – Individuelle kvalifikationstillæg

Ud over grundlønnen kan lokalt forhandles individuelle kvalifikationstillæg på indtil 25 % af basislønnen. Som eksempel på elementer, der kan ligge til grund ved fastlæggelse af kvalifikationsløn, kan nævnes: Vedligeholdelsesopgaver, omløbsplanlægning, tjenesteplanlægning, anvendelse af tekniske fremmedsprog, administrationsfunktioner, ydelse/håndtering af fragtbreve, vareindkøb m.v.

...

METRO

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Metrosteward/Supervisor

Der ydes et månedligt produktionstillæg til metrosteward og supervisorer. Dette tillæg udgør kr. 3.921,72.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

Bilag 1 – Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Stewards

	01-03-2017	01-03-2018	01-03-2019
Basisløn	kr. 20.105	kr. 20.506	kr. 20.906
Kvalif.tillæg**	kr. 5.200	kr. 5.200	kr. 5.200
Grundløn i alt	kr. 25.305	kr. 25.706	kr. 26.106

** Efter bestået grunduddannelse er kvalifikationstillægget for en steward kr. 5.850.

Lokomotivpersonale persontransport

...

§ 2. Produktionstillæg m.v.

Stk. 1 – Lokomotivførere, lokomotivfører kørelærere og lokomotivinstruktører
Der ydes et månedligt produktionstillæg til lokomotivførere, lokomotivfører kørelærere og lokomotivinstruktører. Dette tillæg udgør kr. 6.197,10.

For medarbejdere, der modtager ovennævnte tillæg, betales ikke kørepenge.

...

Bilag 1 – Lønblade

Lønnen til de enkelte personalekategorier udgør følgende (eksklusiv decentralt aftalt kvalifikationstillæg):

Lokomotivførere

	01-03-2017		01-03-2018		
Basisløn	kr.	19.961	kr.	20.362	kl
Kvalif.tillæg	kr.	9.100	kr.	9.100	kl
Grundløn i alt	kr.	29.061	kr.	29.462	kl

Lokomotivførererkørelærere

	01-03-2017		01-03-2018		
Basisløn	kr.	21.260	kr.	21.661	kl
Kvalif.tillæg	kr.	9.100	kr.	9.100	kl
Grundløn i alt	kr.	30.360	kr.	30.761	kl

Lokomotivinstruktører

	01-03-2017		01-03-2018		
Basisløn	kr.	21.260	kr.	21.661	kl
Kvalif.tillæg	kr.	10.400	kr.	10.400	kl
Grundløn i alt	kr.	31.660	kr.	32.061	kl

Bilag 2 – Ansættelsesbetingelser

Vedr. lokomotivpersonale

Som ansættelsesbetingelser sættes endvidere, at ansøgerne opfylder mindst et af følgende kriterier

- 1) har bestået matematik eller fysik på niveau b
- 2) er faglært inden for en teknisk erhvervsuddannelse
- 3) har en videregående uddannelse inden for det tekniske område
- 4) efter endt uddannelse har arbejdet mindst 18 måneder som letbanefører
- 5) har arbejdet mindst 18 måneder som rangist, køremand eller anden stilling, der kræver A certifikat jf. bekendtgørelse nr. 985 af 11. oktober 2011 om Certificering af lokomotivførere

6) har arbejdet mindst 24 måneder inden for et fagligt område, der kunne dækkes af en overenskomst indgået i mellem parterne. Det er ikke et krav, at personen har været overenskomstdækket.

7) er uddannet pilot eller har anden relevant erfaring eller uddannelse efter parternes bedømmelse

For alle ansættelser gælder, at vedkommende skal have bestået engelsk på niveau d.

5. Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at Jernbaneoverenskomsten kun har et lønniveau, og at betegnelsen "under uddannelse" og "elev" ikke findes i overenskomsten. Historisk set har ansatte under uddannelse fået grundløn, bestående af basisløn og centralt forhandlet kvalifikationstillæg, og mødetillæg, som senere blev erstattet af produktionstillæg. Når der ikke gøres forskel i overenskomsten, skyldes det, at arbejdsgiverne ønskede at ansætte personer med håndværksmæssig baggrund. Bestemmelsen i overenskomsten om metrostewarder støtter, at der generelt ikke gøres forskel, medmindre det konkret er aftalt. Metrostewarder under uddannelse får da også kvalifikationstillæg, blot lavere. Også Letbaneoverenskomsten støtter, at det skal forhandles og aftales, hvis der skal gælde andet for ansatte under uddannelse. Efter april 2019 har arbejdsgiverne skønsomt selv fastsat tillægget. Det er uacceptabelt, at lokomotivførere under uddannelse således vil kunne blive udsat for, at der slet ikke udbetales tillæg, og dermed ikke som hidtil bliver lønførende inden for ansatte ved jernbanerne.

Til støtte for påstand 3 og 4 har klager navnlig anført, at der i denne sag foreligger sådanne skærpende omstændigheder, at der bør udbetales godtgørelse uanset Højesterets dom i U 2004.1.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at ordlyden af overenskomsten støtter, at der ikke skal ydes produktionstillæg til elever. Tillæg betales oven i basislønnen som noget ekstra til ansatte, der aktivt bidrager til produktionen. Det gør elever ikke, da det ikke er lovligt, at de selvstændigt fremfører tog. Kørelæreren har ansvaret for fremførslen, og denne får en højere løn herfor. Den eneste meningsfyldte fortolkning af ordlyden er derfor, at elever ikke skal have produktionstillæg. Kvalifikationstillæg er også noget, der betales oven i lønnen som noget ekstra til dem, der besidder evnerne og færdighederne til at bestride en opgave. Tillægges gives for at være kvalificeret til jobbet, og elever mangler nødvendigvis licens og certifikat til at måtte fremføre tog. Også her er den eneste meningsfyldte fortolkning af ordlyden, at elever ikke skal have kvalifikationstillæg.

Der gælder ikke kun et lønniveau efter overenskomsten, da der er mulighed for en række andre tillæg. Det er sædvanligt, at elever får lavere løn. Det var således også tilfældet for DSB under den hidtidige overenskomst, hvor der først blev opnået ret til kvalifikationstillæg efter 3 år. Klager har bevisbyrden for, at en elev skal have kvalifikationstillæg uden at have den grundlæggende kvalifikation, og at elever skal have produktionstillæg uden selvstændigt at bidrage til produktionen.

For så vidt angår klagers påstand 3 og 4 har indklagede henvist til Højesterets dom i U 2004.1.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Twisten angår, hvilken løn lokomotivførere i DSB SOV og Arriva skal have efter Jernbaneoverenskomsten, mens de er under uddannelse (elever). Det er klagers opfattelse, at disse ansatte har

krav på den samme løn som uddannede lokomotivførere, mens det er indklagedes opfattelse, at elever/ansatte under uddannelse ikke har krav på kvalifikationstillæg og produktionstillæg.

Efter bekendtgørelse nr. 689 af 22. juni 2010 om uddannelse af lokomotivfører er uddannelsen en grundlæggende erhvervsrettet uddannelse på normalt 10 måneder. Den består af 5 skoledele på i alt 16 uger, der veksler med praktikundervisning på elevens virksomhed.

Efter bekendtgørelse nr. 1212 af 20. november 2017 om certificering af lokomotivførere skal lokomotivføreren være i besiddelse af en gyldig lokomotivførerlicens og et gyldigt lokomotivførercertifikat for at kunne føre trækraftenheder på det danske jernbanenet. Der er enighed om, at en ansat ikke selvstændigt må fremføre tog under uddannelsen.

Efter As forklaring blev uddannelsen indtil 2005 varetaget af virksomhederne selv.

Der er enighed om, at lokomotivførere under uddannelse er omfattet af Jernbaneoverenskomsten.

Løn er reguleret i Jernbaneoverenskomstens § 6. Efter stk. 2 om grundløn er denne opbygget af en basisløn og et centralt forhandlet kvalifikationstillæg, jf. Bilag 1 i særbestemmelserne. I stk. 3. omhandles individuelle kvalifikationstillæg. Af bilaget Lokomotivpersonale Persontransport fremgår af § 2, at der ydes et månedligt produktionstillæg til lokomotivførere.

Jernbaneoverenskomsten kan føres tilbage til 2000, hvor overenskomsten blev indgået mellem Privatbanernes Arbejdsgiverforening og Dansk Jernbaneforbund. Den nuværende lønstruktur med grundløn bestående af basisløn og kvalifikationstillæg blev efter det oplyste aftalt i 2004. Fra 2008 har DI været overenskomstpart på arbejdsgiversiden. I 2010 blev mødetillæg erstattet af produktionstillægget.

Månedslønnen til lokomotivførere består efter det oplyste af (niveau 1. marts 2019): Basisløn 20.762 kr., kvalifikationstillæg 9.100 kr. og produktionstillæg 6.197 kr., i alt 36.029 kr.

Overenskomsten indeholder ikke særlige lønregler for ansatte under uddannelse. Dog er det for metrostewardere aftalt, at disses månedlige kvalifikationstillæg forhøjes fra 5.200 kr. til 5.850 kr. efter bestået grunduddannelse. Parterne har endvidere i Overenskomst for Letbaneførere 2017-2020 aftalt, at kvalifikationstillæg (5.850 kr. månedligt) optjenes efter endt uddannelse som letbaneførere.

Arriva Tog har været omfattet af Jernbaneoverenskomsten siden januar 2003. Af en ansættelses-aftale af 24. oktober 2017 mellem Arriva og en nyansat lokomotivfører fremgår, at den månedlige løn efter Jernbaneoverenskomsten er på 28.660 kr. (niveau 1/3 2016). Det er ikke bestridt, at Arriva Tog (under en anden ledelse) har betalt kvalifikationstillæg og produktionstillæg til lokomotivførere under uddannelse. I en periode har der ikke været elever.

DSB SOV blev omfattet af Jernbaneoverenskomsten den 1. april 2019. DSB aflønnede tidligere elever efter det statslige aftale- og overenskomstgrundlag og egen virksomhedsoverenskomst, senest med 26.769 kr., inkl. et fastholdelsestillæg. Ved DSB SOVs overgang til Jernbaneoverenskomsten

har DSB SOV efter samråd med DI betalt en månedsløn på 25.762 kr. (basisløn på 20.762 kr. og et rekrutteringstillæg på 5.000 kr.). Det fremgår af et ansættelsesbevis, at rekrutteringstillægget modtages i de måneder, hvor den ansatte er under uddannelse, og at det herefter bortfalder, men at der herefter ydes et produktionstillæg og et kvalifikationstillæg.

Siden april 2019 har Arriva efter samråd med DI aflønnet ansatte lokomotivførere under uddannelse med basislønnen efter overenskomsten og et individuelt kvalifikationstillæg på 5.000 kr. pr. måned efter overenskomstens § 6, stk. 3. Det fremgår ligeledes af et ansættelsesbevis, at kvalifikationstillægget bortfalder efter endt uddannelse, og at der herefter ydes et produktionstillæg og et kvalifikationstillæg efter Jernbaneoverenskomsten.

Det er oplyst, at Arriva siden april 2019 har ansat 6 og DSB 168 lokomotivførere, som skulle gennemgå uddannelse.

Opmanden finder, at det på denne baggrund kan lægges til grund, at Jernbaneoverenskomsten ikke skelner mellem løn til færdiguddannede lokomotivførere og lokomotivførere under uddannelse. Selv om der for så vidt kunne være gode grunde til, at ansatte under grunduddannelsen fik en lavere løn, har det ikke været tilfældet. Det må således lægges til grund, at Arriva – inden tvisten i denne sag opstod – aflønnede nyansatte med grundløn (inklusive kvalifikationstillæg) og produktionstillæg (tidligere mødetillæg). Efter forklaringen fra A skyldes dette formentlig, at stillinger som lokomotivfører ønskedes besat med personer med håndværksmæssig baggrund og erfaring. Efter april 2019 har Arriva da også betalt et kvalifikationstillæg til ansatte under uddannelse, dog blot lavere end den, der er en del af grundlønnen efter overenskomsten. Også DSB har betalt et tillæg, benævnt rekrutteringstillæg, som ikke har hjemmel i overenskomsten. Opmanden finder således, at ordlyden og den måde, som overenskomsten har været praktiseret på, taler for, at lokomotivførere under den 10 måneder lange uddannelse skal aflønnes på samme måde som uddannede.

Indklagede har henvist til, at elever traditionelt aflønnes lavere end færdiguddannede, og at dette også gælder efter denne overenskomst, selv om det ikke udtrykkeligt fremgår. Heroverfor står imidlertid, at der i overenskomsten er en særregel om, at metrostewarder ikke opnår fuldt kvalifikationstillæg før efter endt uddannelse, og at det i parternes overenskomst fra 2017 om letbaner udtrykkeligt er anført, at kvalifikationstillæg først opnås efter endt uddannelse. For det tidligere gældende mødetillæg, som senere blev erstattet af produktionstillægget, var det særskilt bestemt, at det ikke blev udbetalt under skoleophold. Der er således ikke i overenskomsten støtte for, at elever slet ikke skal være berettigede til kvalifikations- eller produktionstillæg.

Herefter tages klagers påstand 1 og 2 til følge.

For så vidt angår klagers påstand 3 og 4 fremgår det af Højesterets dom af 3. oktober 2003, at det forhold, at arbejdsgiveren i et ansættelsesbevis har angivet en løn, der ligger under den overenskomstmæssige løn, ikke i sig selv indebærer en overtrædelse af ansættelsesbevislovens § 2, når den oplyste løn svarer til, hvad arbejdsgiveren vil udbetale. Da det er den aftalte løn, der fremgår af ansættelsesbeviserne, og da der ikke foreligger andre omstændigheder, der giver grundlag for at fastslå, at ansættelsesbevisloven er overtrådt, frifindes indklagede for klagers påstande 3 og 4.

Herefter bestemmes:

Indklagede, DI I for DSB SOV og Arriva Tog A/S, skal anerkende, at alle nyansatte lokomotivførere skal aflønnes med grundløn, jf. Jernbaneoverenskomstens § 6, stk. 2, jf. Bilag 1 i særbestemmelserne, samt produktionstillæg, jf. § 2 i særbestemmelserne, og indklagede skal efterbetale tilgodehavende løn, tillæg og pensionsbidrag samt øvrige lønandele, der påvirkes af lønsammensætningen, med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede frifindes for påstand 3 og 4.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 9. juni 2020

Marianne Højgaard Pedersen