

Kendelse

Afsagt den 2. juni 2021

i

faglig voldgift FV 2020.1547

CO-industri

for

Dansk Metal

for

A

(advokat Jesper Herrmann)

mod

DI Overenskomst 1 v/ DI

for

SUN-AIR of Scandinavia A/S

(advokat Lars Bruhn)

1. Tvisten

Denne sag angår, om en lønnedgang gyldigt kunne aftales af tillidsrepræsentanten på vegne af medarbejderne, uden at ændringen skulle varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler. Sagen angår endvidere virkningerne af en ugyldig aftale om bortfald af arbejdsgiverens indbetaling til pension.

2. Påstande mv.

Klager, CO-industri for Dansk Metal for A har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, SUN-AIR of Scandinavia A/S, skal anerkende, at den ved lokal aftale af 30. marts og 27. april 2020 meddelte lønnedgang på 22 % ikke har hjemmel i overenskomsten, da lønnedgangen gennemføres sådan, at A's personlige og individuelle opsigelsesvarsel på 3 måneder tilsidesættes.

I tilslutning hertil skal indklagede efterbetale A løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge for perioden fra den 1. april og frem til den 30. juni 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

2. Indklagede skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 %, som det fremgår af lokalaftale af 27. april 2020.

3. Indklagede skal tilbagebetale A den løn, i form af den lønnedgang på 16 %, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid.

I tilslutning hertil skal indklagede yderligere tilpligtes at efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Sun-Air of Scandinavia A/S har taget bekræftende til genmæle over for påstand 2 og påstået frifindelse for påstand 1 og 3.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. maj 2021 hos DI, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Souschef Peter Faber, Dansk Metal og souschef Jan Kristensen Schmidt, CO-Industri

Udpeget af indklagede: Advokat Morten Eisensee og underdirektør Niel Grøn.

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B (via videoforbindelse), C og A.

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. Sagens omstændigheder

A blev ansat som flymekaniker hos Sun-Air of Scandinavia A/S den 2. oktober 2017. Af hans ansættelsesaftale fremgår, at han efter en lokalaftale, der er gældende på virksomheden, overgår til ansættelse på funktionærlignende vilkår efter 9 måneders ansættelse.

Der er den 6. juli 2018 mellem virksomheden om SUN-AIRs mekanikere i X/Y indgået en lokalaftale, som bl.a. indeholder en lønmatrix med angivelse af timeløn for medarbejderne afhængig af anciennitet og kvalifikationer. Aftalen er for mekanikerne underskrevet af tillidsrepræsentant B.

Som følge af Covid-19 udbruddet blev der indgået en aftale mellem SUN-AIR og virksomhedens mekanikere i X og Y om, at medarbejdernes månedsløn og eventuelle tillæg fra 1. april 2020 til 30. juni 2020 blev reduceret med 22 % pr. måned. Det fremgår af aftalen, som er betegnet "tillæg til lokalaf tale vedr. midlertidig løn nedgang", at der i forbindelse med indgåelse er gjort opmærksom på, at der gives afkald på, at ændringen varsles med de normale opsigelsesvarsler. Aftalen blev på vegne af medarbejderne underskrevet af tillidsrepræsentant B.

Ved mail af 17. april 2020 meddelte A virksomheden, at han ikke kunne acceptere den aftalte løn nedgang. SUN-AIR svarede, at det var aftalt med tillidsrepræsentanten og ikke kunne ændres.

Den 27. april 2020 blev der indgået en ny aftale mellem samme parter. Af aftalen fremgår, at den aftalte løn nedgang efter ønske fra medarbejderne skulle fordeles således, at lønnen blev reduceret med 14 %, og SUN-AIRs pensionsbidrag på 8 % blev reduceret til 0. Af aftalen fremgik endvidere bl.a.:

"Såfremt en medarbejder på et senere tidspunkt måtte fremsætte krav om den manglende pensionsindbetaling, jf. bestemmelserne i Industriens Overenskomst, vil SUN-AIR til enhver tid og uden yderligere aftaler eller varsler have ret til at tilbageregulere løn nedgangen i den nuværende månedsløn og eventuelle tillæg til 22 % (1. april 2020 – 30. juni 2020), jf. Tillæg til Lokalaf tale vedr. midlertidig løn nedgang dateret den 31. marts 2020."

I april og maj 2020 blev A's løn reduceret med 14 %, og SUN-AIR betalte ikke pensionsbidraget på 8 %. I juni 2020 blev hans løn reduceret med 22 %, og virksomheden betalte pensionsbidrag for april, maj og juni 2020.

5. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han blev valgt som tillidsrepræsentant for 5 år siden og har indgået flere lokalaf taler om bl.a. løn på virksomheden. Aftalen om løn nedgang blev udarbejdet af virksomheden og var ikke til forhandling. Han så den først den dag, han underskrev den. Han stillede ikke spørgsmålstejn ved, at der blev givet afkald på varsler. Det var hele tiden meningen, at løn nedgangen skulle fordeles med 14 % på løn og 8 % på pension. Det blev bare først

udspecificeret i aftalen fra 27. april. Der var ikke tale om, at aftalen skulle løbe året ud.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i SUN-AIR siden december 2016 som CFO. Han var ansvarlig for løn, økonomi og HR. Der var sædvanligt, at der blev indgået lokalaftaler om løn med tillidsrepræsentanterne.

Inden COVID-19 var de 210 ansatte i virksomheden. I dag er de 90. COVID-19 fjernede næsten hele deres virksomhedsgrundlag fra den ene dag til den anden, og de var nødt til at handle hurtigt. De så, at andre luftfartsselskaber aftalte lønnedgang i størrelsesordenen 22-25 %, og det var derfor også deres forslag til medarbejderne. Det blev meldt ud på virksomhedens fælles kommunikationsplatform.

Det var hans kollega D, der forhandlede med B, men D har orienteret ham om, hvad der blev talt om. Det var virksomhedens ønske, at der skulle indgås en aftale for hele 2020, men det var medarbejderne ikke indstillet på. Derfor blev der kun indgået en aftale for 3 måneder. Med de medarbejdere, der ikke var overenskomstdækket, blev der aftalt en lønnedgang på 14 %, og at arbejdsgiverens pensionsbidrag bortfaldt. Den ordning ønskede de overenskomstdækkede også, og derfor blev aftalen af 27. april 2020 indgået. De var opmærksomme på, at det var i strid med overenskomsten, men de ønskede at imødekomme medarbejderne og håbede, at der ville blive skabt mulighed for en sådan aftale i de aftaler, der blev indgået mellem arbejdsmarkedets parter som følge af COVID-19. Klausulen om, hvad der skulle ske, hvis en medarbejder gjorde indsigelse, blev indsat for at sikre, at virksomheden blev holdt skadesløs. De trak ikke hele det manglende beløb i lønnen for juni af hensyn til medarbejderne.

Klausulen om, at der gives afkald på varsel, er indsat efter rådgivning fra DI af hensyn til de medarbejdere, der var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, hvor det er et krav i § 23, stk. 6, at lokalaftaler, der indebærer væsentlige ændringer af medarbejdernes løn- og arbejdsforhold, skal varsles med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Der blev indgået tilsvarende aftaler med de øvrige tillidsrepræsentanter. Blandt de medarbejdere, der ikke havde tillidsrepræsentanter, blev der afholdt en afstemning, og 96 % stemte ja.

A har forklaret bl.a., at aftalen om lønnedgang omfattede 24 medarbejdere, hvoraf 15 stemte ja til aftalen og 9 nej.

7. Anbringender

CO-Industri for Dansk Metal for A har anført navnlig, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at indgå en aftale om lønnedgang, og at lønnedgangen skulle varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Tillidsrepræsentanten har ikke mandat til at indgå en sådan aftale.

A er i henhold til sin ansættelsesaftale omfattet af funktionærloven og dermed også af lovens § 2, hvorefter lovens regler ikke kan fraviges til skade for medarbejderen. Det er utvivlsomt, at en lønnedgang på 22 % er en væsentlig vilkårsændring, der skal varsles.

Ifølge aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang, skal aftaler om lønnedgang indgås inden for de gældende overenskomstmæssige rammer, og det indebærer, at lønnedgangen skal varsles. En fortolkning af aftalen mellem FH og DA kan ikke ske under denne sag, da kompetencen tilkommer Arbejdsretten. Voldgiftssagen skal derfor i givet fald udsættes.

For så vidt angår påstand 3 er der ikke nogen hjemmel til det fradrag i A's løn, som blev foretaget i juli 2020.

DI Overenskomst I for SUN-AIR of Scandinavia A/S har anført navnlig, at der ikke er regler i overenskomsten, der kræver, at en aftalt lønnedgang skal gennemføres med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Der er derimod udtrykkelig hjemmel i Industriens Overenskomst § 8 til at indgå og opsiges lokalaftaler om løn., og denne overenskomst indeholder i modsætning til Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 6, ikke noget krav om, at

væsentlige ændringer af løn skal varsles. Kompetencen til at indgå en lokalaftale tilkommer tillidsrepræsentanten.

At tillidsrepræsentanten med bindende virkning for samtlige medarbejdere kan indgå aftaler om lønning, følger endvidere af aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH. Der er ikke behov for at fortolke denne aftale, den skal blot anvendes efter sin ordlyd.

At det som her er aftalt, at funktionærlovens opsigelsesregler skal finde anvendelse, indebærer ikke, at ufravigelighedsreglen i funktionærlovens § 2 finder anvendelse. Dermed er retspraksis efter funktionærloven om væsentlige vilkårsændringer ikke relevant, da parterne frit kan aftale noget andet.

Der er enighed om, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at aftale suspension af arbejdsgiverens pensionsbidrag. Aftalen herom blev imidlertid indgået efter medarbejdernes ønske, og der er hjemmel i lokalaftalen af 27. april 2020 til at tilbageregulere lønning til i alt 22 % pr. måned, hvis det manglende pensionsbidrag kræves indbetalt, hvilket skete.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Ifølge Industriens Overenskomst § 8, stk. 1, jf. § 4, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten med bindende virkning for medarbejderne indgå lokale aftaler med virksomhedens ledelse. Det fremgår af § 8, stk. 2, at sådanne lokalaftaler kan angå løn, og det er i § 8, stk. 5, forudsat, at der kan være tale om aftaler, der væsentligt ændrer lønnen. Efter § 8, stk. 5, skal arbejdsgiveren informere de berørte medarbejdere om aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, men der er i modsætning til § 23, stk. 6, i Industriens Funktionæroverenskomst ikke fastsat regler om, at væsentlige ændringer af løn skal varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Det er da også ubestridt, at det har været kutyme hos SUN-AIR, at der med tillidsrepræsentanten blev indgået lokalaftaler, der indeholdt bestemmelser om

løn, således som det skete ved lokalaf tale af 6. juli 2018 mellem SUN-AIR og virksomhedens mekanikere i X/Y.

Jeg finder derfor, at de tillæg til lokalaf talen, som blev indgået mellem SUN-AIR og tillidsrepræsentant A, den 30. marts 2020 og 27. april 2020 for så vidt angår aftalerne om løn nedgang var gyldigt indgåede lokalaf taler med hjemmel i Industriens Overenskomst § 8. Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om aftalerne tillige kunne indgås med hjemmel i aftalen af 19. marts 2020 mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkompen sation med aftaler om løn nedgang. SUN-AIR skal derfor frifindes for påstand 1.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke er hjemmel i overenskomsten til at indgå lokalaf taler, der fraviger virksomhedens pligt til at betale pensionsbidrag. Denne del af lokalaf talen af 27. april 2020 er derfor ugyldig. Bestemmelsen i aftalen om, at der ville ske tilbageregulering af løn nedgangen i tilfælde af, at en medarbejder gjorde indsigelse mod den manglende pensionsindbetaling, har haft til formål af forhindre, at der blev gjort indsigelse mod den ugyldige aftale, således at overenskomstens regler om pensionsbidrag derved kunne omgås. Jeg finder derfor, at aftalen om tilbageregulering er ugyldig, og CO-industris påstand 3 tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

SUN-AIR of Scandinavia A/S frifindes for påstand 1.

SUN-AIR of Scandinavia A/S skal anerkende, at der ikke er hjemmel i § 34 i overenskomsten til at aftale en fravigelse, hvorved virksomheden ikke skal betale sit pensionsbidrag på 8 %, som det fremgår af lokalaf tale af 27. april 2020.

SUN-AIR of Scandinavia skal tilbagebetale A den løn i form af den løn nedgang på 16 %, der fremstår efter lønseddel for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid.

I tilslutning hertil skal SUN-AIR of Scandinavia A/S efterbetale A pension, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og feriepenge efter lønsedlen for juli måned 2020 med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

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

København, den 2. juni 2021.

Anne Louise Bormann