

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2020.1294

CO-Industri

for

3F Industrigruppen

for

et antal medlemmer af forbundet

(advokat Jesper Hermann)

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

Soltra ApS

(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig forståelsen af § 22, stk. 2 og 4, i Industriens Overenskomst og vedrører lønfastsættelsen i den indklagede virksomhed i 2019 og 2020.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Soltra ApS, tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen for de i sagen omhandlede medarbejdere ved deres ansættelse i 2019 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4 i overenskomsten, er tilsidesat.
2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at lønfastsættelsen i overenskomståret 2020 er sket på en måde, hvor § 22, stk. 2 og 4 i overenskomsten, er tilsidesat.
3. Indklagede tilpligtes at indlede forhandlinger med de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, om fastsættelse af deres løn i overensstemmelse med § 22, stk. 2 og 4.
4. Indklagede tilpligtes at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge fra deres ansættelse og fremefter med tillæg af rente fra hver af ydelsernes forfaldstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. juni 2021 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere:

Forhandlingssekretær Hans Daugaard og organisationssekretær Henrik Jensen, der begge er udpeget af klager, og vicedirektør Christoffer Thomas Skov og fagleder Morten Eisensee, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Efter procedure og votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Der var enighed om, at kendelsen kan udformes uden gengivelse af forklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Denne voldgiftssag er anlagt i henhold til § 49, stk. 4, i Industriens Overenskomst.

§ 22 og § 31 i Industriens Overenskomst 2017-2020 lyder således:

”§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1. Mindestbetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2017

for voksne medarbejdere kr. 115,65

for medarbejdere under 18 år kr. 66,60

Pr. 1. marts 2018

for voksne medarbejdere kr. 117,65

for medarbejdere under 18 år kr. 67,75

Pr. 1. marts 2019

for voksne medarbejdere kr. 119,65

for medarbejdere under 18 år kr. 68,90

Stk. 2. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Stk. 3. Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4. Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Stk. 1. For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale

arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

Stk. 2. Organisationerne har påtaleret i henhold til ”Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.”

I Industriens Overenskomst for 2020-2023 er § 22 uændret (bortset fra nye lønsatser i stk. 1 og en tilføjelse til stk. 2 af en henstilling vedrørende lokale lønforhandlinger).

5. Sagsfremstilling

Den indklagede virksomhed, der er spansk ejet, blev etableret i december 2018. Virksomheden fremstiller dele til vindmøller som underentreprenør. Det meste arbejde i produktionen er enkelt og let montagearbejde. Der er i den danske virksomhed ansat 6 funktionærer og 29 timelønnede medarbejdere.

Selskabet har som en del af sit formål at medvirke til inklusion af personer med forskellige former for funktionsnedsættelse. Virksomheden samarbejdede med kommunen om at finde medarbejdere med denne profil. 70 personer var efter det oplyste igennem et forløb med efteruddannelse, inden 33 af disse blev ansat i produktions- og logistikstillinger ved virksomhedens start. Disse medarbejdere blev ved opstarten ansat til en timeløn på 119,65 kr. svarende til mindstelønnen efter overenskomsten.

Virksomheden samarbejder efter det oplyste med kommunen om ansættelser, idet man modtager CV'er fra et antal personer, hvoraf nogle indkaldes til samtale. De personer, der udvælges til ansættelse, starter normalt med en 14 dages praktik, og hvis det forløber tilfredsstillende, tilbydes ansøgeren en kontrakt med angivelse af en startløn.

Virksomheden meldte sig ind i DI den 15. april 2019 og har fra denne dato været omfattet af industriens overenskomster.

Der blev i 2019 afholdt mæglingsmøder om forskellige arbejds- og ansættelsesretlige problemstillinger i virksomheden. Indklagede har oplyst, at virksomheden efter et mæglingsmøde den 12. juni 2019 begyndte at udarbejde ansættelseskontrakter på grundlag af overenskomstens blanket. I referatet fra et mæglingsmøde afholdt den 4. september 2019 er anført bl.a.:

”Der var enighed om, at alle medarbejders lønforhold, herunder lønregulering m.v. skal være på plads inden den 1. oktober.

Der var endelig enighed om, at parterne snarest indleder en forhandling om lønforholdene på virksomheden.”

I oktober 2019 var der en mailkorrespondance mellem formanden for 3F og den indklagede virksomhed. Det fremgår heraf, at 3F fremsendte et udkast til en lokal lønftale, hvorefter lønstigninger skulle være anciennitetsbestemte. Der blev ikke indgået en sådan lokalaftale.

Den 12. december 2019 blev der afholdt møde med deltagelse af lønkonsulenter fra CO-industri og DIO I. I mødereferatet er anført bl.a.:

”Grundet et aftalt mæglingsmøde var dette møde kommet i stand for om muligt at hjælpe med at få indført en retfærdig differentieret løn.

Virksomhedens nuværende lønmodel er baseret på en ensartet fastlagt løn som følger overenskomsten.

Efter en kort præsentationsrunde præsenterede organisationernes konsulenter PlusLøn Netto.

Det gav anledning til at præsentere nogle kvalifikations-lønmodeller.

Modellen fra Samson kunne som udgangspunkt tilpasses til at blive anvendt i produktionen.

Lønkonsulenterne anbefaler en ud af 2 muligheder

Model 1

Der aftales en fast løn, samt 3-4 anciennitet tillæg fx 3 mdr.- 6 mdr.-12 mdr. og 24 mdr.

Model 2

Det vil være et godt lille kvalifikationslønsystem.

Her vil arbejdet med at få et enkelt kvalifikationslønsystem, grundet travlhed hos konsulenterne, først kunne påbegyndes medio marts 2020 og strække sig over ca. 2,5 måned.

Virksomheden vil nu internt diskutere sammen med ejerne, hvorvidt man vil have hjælp til at udvikle et nyt kvalifikationslønsystem.

Repræsentanten fra 3F var utilfreds med en eventuel udskydelse, da der har været arbejdet med virksomheden længe for at få indført et differentieret retfærdigt lønsystem. Ville anbefale, at det planlagte mæglingsmøde skulle afholdes.

Efterfølgende er sendt præsentationen om PlusLøn.

Organisationernes konsulenter anbefaler, at det aftalte mæglingsmøde gennemføres og anbefaler man laver model 1 eller 2.”

Der blev afholdt et nyt (genoptaget) mæglingsmøde den 16. januar 2020. I mødereferatet er anført bl.a.:

”Mødet var en genoptagelse af mæglingsmødet den 4/9 2019.

Efter forbundets opfattelse lever virksomheden ikke op til § IO's § 22, stk. 3 og 4, på baggrund af, at hovedparten af hovedparten af virksomhedens timelønsansatte (23 ud af 27 ansatte) siden april 2019 aflønnes med mindstelønnen.”

Indklagede har oplyst, at virksomheden i februar 2020 begyndte at anvende et individuelt vurderingssystem som grundlag for fastsættelse af startløn og efterfølgende lønreguleringer.

Systemet, der forinden havde været brugt af virksomheden i Spanien, baserer sig på fire stadier af erfaring og kendskab og kaldes ILUO. Disse bogstaver skal efter indklagedes oplysninger under voldgiftssagen ses som en firkant (I: venstre side – L: venstre side og bund – U: Venstre, bund og højre side – O: hele firkanten rundt):

I	Medarbejderen er i stand til at kende og udføre opgaven men griber ikke ind eller forbedrer processen
L	Nu kan medarbejderen også gribe ind eller forbedre processen men kan dog ikke arbejde uden opsyn
U	Nu er medarbejderen i stand til at udføre opgaverne i henhold til de standarder der stilles og indenfor normtiden på de enkelte processer
O	Nu har medarbejderen samtlige af ovenstående kompetencer og er i stand til at instruere andre.

Bedømmelsen foretages for hver af de arbejdsprocesser, som medarbejderen er involveret i, og vurderingen udmøntes i pointtildelinger, der i givet fald danner grundlag for en lønstigning. Der er under voldgiftssagen fremlagt eksempler på et vurderingsskema.

Indklagede har under voldgiftssagen endvidere fremlagt oversigter over 29 timelønnede medarbejders lønudvikling siden deres ansættelse. Det fremgår heraf, at 17 medarbejdere ved ansættelse i 2019, efter at virksomheden var blevet omfattet af Industriens Overenskomst, fik mindstetimesatsen (119,65 kr.), og 3 fik 130 kr. i timen. 9 fik ved deres ansættelse i 2020 og 2021 149 kr. i timen. Alle 17, der modtog mindstetimesatsen, blev i marts 2020 løftet til den nye mindstetimesats, hvorefter 10 af disse i april 2020 blev løftet yderligere til mellem 125,15 kr. og 130 kr.

6. Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at den indklagede virksomhed ved de ansættelser, der skete i 2019, ikke foretog den individuelle vurdering, som kræves efter overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, og samtidig fastsatte virksomheden lønnen til mindstebetalingssatsen. Herved tilsidesatte virksomheden de grundlæggende principper, som løndannelsen efter overenskomsten skal hvile på. Overenskomsten

bygger således på en forudsætning om, at der skal være en lønspredning baseret på bl.a. erfaring, ansvar, uddannelse, præstationer m.v. Overenskomsten bygger også på en forudsætning om, at de relativt lave mindstelønsatser, som fremgår af § 22, stk. 1, ikke er det reelle lønniveau på virksomheder, der er omfattet af overenskomsten. Aflønning må derfor ikke ske på en sådan måde, at alle medarbejdere, omfattet af overenskomsten, systematisk aflønnes på det rene minimumsniveau. Det samme gælder for en given personalegruppe.

Overenskomsten skal forstås sådan, at arbejdsgiveren er forpligtet at gennemføre en individuel lønforhandling, der skal afspejle den enkeltes kvalifikationer, dygtighed, stillingens indhold, ansvar mv., typisk én gang om året i hvert overenskomstår.

I overenskomståret 2020 blev der heller ikke gennemført den krævede forhandling om lønnen med de medarbejdere, der fortsat var ansat.

Det individuelle vurderingssystem, som indklagede betegner ILUO, er ikke noget, medarbejderne kender til, og er ikke blevet omtalt af virksomheden før i forbindelse med voldgiftssagen. I øvrigt opfylder systemet, som det er beskrevet, ikke overenskomstens krav om en individuel vurdering.

Virksomheden er forpligtet til at efterbetale medarbejdere, der fortsat er ansat på virksomheden, løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge fra deres ansættelse.

Indklagede har navnlig anført, at medarbejdernes startløn blev aftalt, inden de tiltrådte, og at virksomheden siden februar 2020 har benyttet et individuelt vurderingssystem, forkortet ILUO, som opfylder betingelserne i overenskomstens § 22, stk. 4.

Da virksomheden ansætter medarbejdere, der for de flestes vedkommende har nedsat arbejdsevne, er der hjemmel i overenskomstens § 31 til ved aftale at fravige § 22, herunder mindstelønnen i stk. 1, den årlige forhandlingsret og lønspredningen efter en systematisk vurdering. Denne mulighed har virksomheden imidlertid valgt ikke at bruge. Virksomheden valgte at tilbyde alle nyansatte mindstesatsen efter § 22, stk. 1, og herefter med det som grundlag foretage systematiske vurderinger efter ILUO-systemet med henblik på årlige lønsamtaler.

Det strider ikke mod overenskomstens § 22, stk. 1, hvis en virksomhed og en nyansat medarbejder aftaler mindstesatsen som personlig timeløn. Medarbejderen har herefter ret til én gang i hvert overenskomstår, dvs. fra 1. marts, at forhandle sin løn, jf. § 22, stk. 2. En medarbejder, der blev ansat pr. 1/4 2019 havde således tidligst krav på en lønforhandling pr. 1/3 2020.

Overenskomstens § 22, stk. 4, angiver, at der ”principielt” skal ske en systematisk vurdering. Der er altså ikke tale om et absolut krav om lønspredning, men det skal blot tilstræbes.

I 2020 blev der afholdt lønsamtaler med medarbejderne, og det resulterede efter brug af ILUO-vurderinger i en række lønreguleringer. Der var herefter ikke pligt til nye forhandlinger før 1. marts 2021. Efter februar 2020 har ILUO-systemet også været brugt ved nyansættelser.

ILUO-vurderingen indebærer en systematisk vurdering af kvalifikationer i overensstemmelse med overenskomstens § 22, stk. 4.

Klagers påstand 4 indebærer en tilbagevirkende regulering, som ikke har hjemmel i overenskomsten, men må aftales i det enkelte tilfælde uden organisationernes indblanding, jf. overenskomstens § 22, stk. 2. Påstand 4 er i strid med ikke-indblandingsreglen i § 22, stk. 2.

7. Opmandens begrundelse og konklusion

Hovedspørgsmålene under sagen er for det første, om § 22, stk. 4, i Industriens Overenskomst skal forstås på en sådan måde, at bestemmelsen, var til hinder for, at den indklagede virksomhed kunne ansætte langt hovedparten af de timelønnede medarbejdere, der blev ansat i 2019, til mindstetimelønnen ifølge overenskomsten, og for det andet, om overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, skal forstås på en sådan måde, at virksomheden i 2020 ikke opfyldte overenskomstens forudsætninger om individuel lønforhandling og lønspredning.

Den indklagede virksomhed blev omfattet af Industriens Overenskomst i april 2019.

Efter overenskomstens § 22, stk. 2, skal lønnen for den enkelte medarbejder fastsættes ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen, og lønforhandlinger kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår. Efter § 22, stk. 4, skal virksomheden principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den forudsatte lønspredning. Det fremgår, at en systematisk vurdering eventuelt kan ske i et kvalifikationslønsystem.

Der er ikke grundlag for at forstå overenskomstens § 22, stk. 2 og 4, således, at bestemmelserne udelukker, at en virksomhed ved nyansættelse af uerfarne medarbejdere til let montagearbejde kan aftale med den enkelte medarbejder, at denne fra starten aflønnes med mindstetimelønnen, således som det i dette tilfælde skete ved langt hovedparten af, men ikke ved alle de ansættelser i 2019, som skete efter, at den indklagede virksomhed var blevet omfattet af Industriens Overenskomst.

Overenskomstens § 22, stk. 2, må forstås sådan, at der ikke kan stilles store krav for at anse betingelsen om individuel lønforhandling for opfyldt. § 22, stk. 4, må forstås sådan, at når (årlig) lønforhandling er afholdt, skal der være sikre holdepunkter for at anse en herved opnået lønspredning for utilstrækkelig.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, er der ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at virksomheden fra februar 2020 begyndte at anvende et individuelt vurderings- og pointsystem benævnt ILUO i forbindelse med lønregulering i virksomheden. Der er heller ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes oplysning om, at resultaterne af ILUO-vurderingen blev drøftet med den enkelte medarbejder, og at lønreguleringen kunne blive justeret efter en sådan drøftelse.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ILUO-vurderingerne udgjorde en systematisk vurdering af medarbejdernes dygtighed og indsats.

Det må herefter lægges til grund, at der blev anvendt en systematisk vurdering som grundlag for fastsættelse af en lønspredning i virksomheden i 2020, og at medarbejderne ikke var uden nogen indflydelse på lønreguleringen.

Det findes herefter ikke godtgjort, at der ikke fandt individuelle lønforhandlinger sted i den omhandlede periode, og der findes efter bevisførelsen ikke at foreligge sikre holdepunkter for, at den opnåede lønspredning var utilstrækkelig.

At brugen af ILUO-vurderinger må antages først at være blevet påbegyndt fra februar 2020 kan ikke antages i sig selv at være i strid med overenskomsten, jf. herved den nævnte 1-års regel.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes for de nedlagte påstande.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

Parterne skal hver betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 1. juli 2021

Lars Hjortnæs