

**Kendelse af 3. december 2021**

**i**

**faglig voldgift**

**FV2020-1177**

**Serviceforbundet**

**(advokatfuldmægtig Mads Buur Heisel)**

**mod**

**DI Overenskomst II**

**For**

**Securitas A/S**

**(advokat Sabine Buhl Valentiner)**

**1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om ekstra tillæg til lønnen, som er indrømmet fællestillidsrepræsentanterne A og B gennem tillæg til deres ansættelsesaftaler, kan modregnes i vederlaget efter § 24, stk. 10 B, i Brancheoverenskomst for Vagtselskaber 2017-2020.

**2. Påstande**

Klager, Serviceforbundet, har nedlagt påstand om, at indklagede, Securitas A/S, skal tilpligtes at anerkende, at der ikke er adgang til at modregne det personlige tillæg på 1.700 kr., som udbetales til fællestillidsrepræsentanterne i henhold til tillæg til ansættelsesaftalen, i vederlaget i overenskomstens § 24, stk. 10 B, eller omvendt.

Securitas A/S har påstået frifindelse.

**3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 23. november 2021 i Dansk Industris lokaler for en faglig voldgiftsret bestående af advokat Marianne Borker og seniorkonsulent i VSL Unni Reuss, begge udpeget af Serviceforbundet, retssagschef, advokat Thomas Nielsen og advokat Morten Lind Eisensee, begge Dansk Industri, og med undertegnede fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som formand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant B, direktør i Securitas med ansvar for HR C, tidligere ansat og fællestillidsrepræsentant D, personalechef E og underdirektør i Dansk Industri F.

Da der efter procedure og votering ikke var enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de parts-udpegede medlemmer af voldgiftsretten, skulle afgørelsen træffes af opmanden, som mundtligt med en nærmere begrundelse tilkendegav, at Securitas ikke er berettiget til at foretage modregning som sket over for de to fællestillidsrepræsentanter.

Parterne var herefter enige om, at sagen kan afsluttes med afsigelse af en kendelse uden gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

#### **4. Overenskomstgrundlaget**

Den 30. oktober 2009 indgik Dansikring (nu Securitas) og Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Lands sammenslutning, der er en del af Serviceforbundet, et ”Protokollat vedrørende tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter”. Protokollatet indeholdt bl.a. følgende bestemmelse:

##### *”§ 4. Tid til tillidsrepræsentantarbejde*

Til tillidsrepræsentantarbejde udsættes:

Fællestillidsrepræsentant i Security Services: 154,25 timer pr. måned

Fællestillidsrepræsentant i Mobile Services: 154,25 timer pr. måned

Der udbetales et tillæg på kr. 31,60 pr. time til fællestillidsrepræsentanterne, tillæggene reguleres i forhold til øvrige tillæg i overenskomstens § 7.

...

For fællestillidsrepræsentanter skal alle arbejdsopgaver være omfattet af den udsatte tid.”

Månedsnormen for en fuldtidsbeskæftiget er efter § 1, stk. 2, i parternes overenskomst 154,25 timer, og § 4 gav således ikke tillidsrepræsentanterne et tillæg til aflønningen, hvis der var tillidsrepræsentantarbejde, der ikke kunne omfattes inden for den normale arbejdstid.

Den 3. april 2013 blev der mellem HR-direktør i Securitas C og fællestillidsrepræsentanterne hos Securitas indgået en lokalaftale, som bl.a. erstattede § 4 i protokollatet fra 2009. Det hedder i denne lokalaftale bl.a.:

##### *”Til fællestillidsrepræsentantarbejdet udsættes følgende:*

To Fællestillidsrepræsentanter i Securitas A/S har hver 154,25 timer pr. måned til tillidsrepræsentantarbejdet. Der udbetales et tillæg på kr. 32,94 pr. time til fællestillidsrepræsentanterne. Tillægget reguleres i henhold til øvrige tillæg i overenskomstens § 7. For fællestillidsrepræsentanterne skal alle opgaver og møder være omfattet af den udsatte tid.”

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017 fremsatte 3F Transport samt øvrige faglige organisationer på normallønsområdet ønske om, at tillidsrepræsentanterne skulle have et vederlag for varetagelse af deres hverv uden for normal arbejdstid. Forhandlingsresultatet er indarbejdet i § 24, stk. 10, i Brancheoverenskomst for Vagtselskaber, som blev underskrevet den 17. marts 2017 af DI

for DI Overenskomst II og af Serviceforbundet for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning. § 24, stk. 10, er sålydende:

*”§ 24. Regler for tillidsrepræsentanter*

...

*Stk. 10*

*A. Aflønning*

*Gælder indtil 1. maj 2017:* Hvis aftale i henhold til stk. 9A er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

*Gælder pr. 1. maj 2017:* Når underretningen er sket i henhold til stk. 9A, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

*B. Vederlag (gælder pr. 1. maj 2017)*

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Serviceforbundets grunduddannelse.

Vederlaget

udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.”

I et protokollat til overenskomsten om ”finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter” er aftalt følgende:

”Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i § 24 om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Serviceforbundets og DI's Samarbejdsfond finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i fonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til fonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.”

## **5. Den konkrete sag**

Der er i Securitas 6 tillidsrepræsentanter, hvoraf to både er tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

I 2014 blev der mellem de daværende to fællestillidsrepræsentanter, A og D, og Securitas indgået aftale om et personligt tillæg. Aftalerne blev udformet som tillæg til deres ansættelsesaftaler og var sålydende:

### *”Tillæg til ansættelsesaftalen*

I tillæg til din eksisterende ansættelsesaftale bekræftes det hermed, at der gives et ekstra personligt tillæg som følger:

Pr. 1. juli 2014 gives et personligt tillæg pålydende kr. 850,00 pr. måned. Pr. 1. januar 2015 øges ovenstående tillæg til et samlet personligt tillæg pålydende kr. 1.700,00 pr. måned.

Ovenstående tillæg er et personligt tillæg, der ikke indgår i TR-aftalen. Såfremt der sker ændringer i TR-aftalen, vil ovenstående tillæg tages op til genforhandling.

Dette dokument er en allonge til din eksisterende ansættelsesaftale, og indgår i denne som et samlet dokument. Øvrige ansættelsesvilkår er uændrede.”

D har for voldgiftsretten forklaret bl.a., at aftalerne om løntillæg blev indgået efter, at han og A havde henstillet til ledelsen, at de lønmæssigt blev sidestillet med fællestillidsrepræsentanterne i G4S, som var bedre aflønnede end dem. Det blev ikke ved aftalernes indgåelse nævnt, at tillæggen blev ydet

for fleksibilitet eller for arbejde udover den sædvanlige ugentlige arbejdstid på 37 timer. Der var således ingen forventning om, at de arbejdede mere end dette.

Personalechef E har for voldgiftsretten forklaret bl.a., at det er hende, som har affattet tillæggene til fællestillidsrepræsentanternes ansættelsesaftaler. Fællestillidsrepræsentanterne havde fremsat anmodning om, at de fik et tillæg svarende til, hvad fællestillidsrepræsentanterne hos G4S fik. Anmodningen blev vendt med ledelsen, som påskønnede, at fællestillidsrepræsentanterne var meget fleksible, idet de stod til rådighed på alle tidspunkter af døgnet og lagde mange timer i tillidsmandsarbejdet. Der var derfor tale om personlige tillæg ydet for fleksibilitet.

D fratrådte i 2017 og blev den 1. juli 2017 afløst af B som fællestillidsrepræsentant.

Den 11. maj 2018 blev der aftalt følgende tillæg til Bs ansættelsesaftale:

*”Tillæg til ansættelsesaftalen, ...*

I tillæg til din eksisterende ansættelsesaftale bekræftes det hermed, at du pr. 1. juli modtager et personligt tillæg pålydende kr. 1.700,00 pr. måned.

Tillægget er personligt og udbetales som ekstra tillæg til løn samt TR tillæg. Tillægget bortfalder uden yderligere varsel, såfremt stillingen som fællestillidsrepræsentant fratrædes.

Dette dokument er en allonge til din eksisterende ansættelsesaftale, og indgår i denne som et samlet dokument.”

Tillæggene efter overenskomstens § 24, stk. 10 B, til A og B har udgjort 33.000 kr. årligt eller 2.750 kr. månedligt.

Den 14. februar 2020 modtog A og B en mail fra direktør C om, at Securitas agtede at gøre brug af modregningsretten efter overenskomstens § 24, stk. 10 B, i den kommende løn og fremover.

Direktør i Securitas med ansvar for HR C har for voldgiftsretten forklaret bl.a., at hun efter en tidligere ansættelse som direktør i Securitas kom tilbage som direktør i december 2018. Det personlige tillæg på 1.700 kr. til tillidsrepræsentanterne forudsætter, at de leverer den fornødne fleksibilitet og er indforstået med, at der kan trækkes på dem også efter almindelig arbejdstids ophør. Tillægget blev af samme grund først ydet til B efter, at han gennem et år havde vist sit værd. Der er tale om tillæg for fleksibilitet omfattet af modregningsadgangen efter overenskomstens § 24, stk. 10 B. Da hun i løbet af 2019 blev opmærksom på, at 1.700 kr.'s tillæggene fortsat blev givet, gav det anledning til overvejelser i ledelsen, som resulterede i, at man principielt ikke ønskede at betale for det samme to gange. Hun sørgede herefter i februar 2020 for, at der blev i værksat modregning.

B er fortsat fællestillidsrepræsentant i Securitas, mens A fratrådte sit hverv som fællestillidsmand pr. 1. januar 2021.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat.**

Tvisten i sagen angår, om Securitas i medfør af overenskomstens § 24, stk. 10 B in fine, er berettiget til i vederlaget omfattet af bestemmelsen at modregne de tillæg på 1.700 kr. månedligt til lønnen, som er indrømmet A og B ved aftaler indgået hhv. den 25. juni 2014 og den 11. maj 2018.

§ 24, stk. 10 B, kom ind i overenskomsten ved overenskomstfornyelsen i 2017, og det fremgår af en protokol til overenskomsten, at ”Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018”.

Modregningsadgangen efter § 24, stk. 10 B in fine, omfatter efter sin ordlyd vederlag til en tillidsrepræsentant, hvorom ”der allerede er truffet aftale”.

Hvad angår B, blev tillægget til hans ansættelsesaftale om et personligt tillæg på 1.700 kr. pr. måned som nævnt indgået den 11. maj 2018. Der er derfor allerede som følge af tidspunktet for aftalens indgåelse ikke tale om et vederlag omfattet af modregningsadgangen efter overenskomstens § 24, stk. 10 B in fine.

Hvad angår A, fremgår det af tillægget til hans ansættelsesaftale indgået den 25. juni 2014, at der er tale om et personligt tillæg, ”der ikke indgår i TR-aftalen”, og at ”Såfremt der sker ændringer i TR-aftalen, vil ovenstående tillæg tages op til genforhandling”.

Hverken overenskomstfornyelsen i 2017 eller ikrafttrædelsen af vederlagsbestemmelsen den 1. marts 2018 gav Securitas anledning til at varsle en genforhandling, idet Securitas tværtimod den 11. maj 2018 indgik aftale med B om fremover at oppebære samme personlige tillæg som A. Securitas findes herved at have givet såvel A som B en berettiget forventning om, at de var berettiget til at oppebære såvel vederlag efter overenskomstens § 24, stk. 10 B, som det månedlige løntillæg på 1.700 kr., hvilket de da også gjorde frem til februar 2020 uden indsigelse fra Securitas.

Der gives med denne begrundelse Serviceforbundet medhold i den nedlagte påstand.

Det bemærkes, at der ikke herved er taget stilling til, om § 24, stk. 10 B in fine, som hævdet af Serviceforbundet, skal forstås på den måde, at der ikke kan modregnes i løn, men kun i vederlag uden ret til feriepenge, pension og særlig opsparing.

**Thi bestemmes:**

Indklagede, Securitas A/S, skal anerkende, at der ikke er adgang til at modregne det personlige tillæg på 1.700 kr., som udbetales til fællestillidsrepræsentanterne i henhold til tillæg til ansættelsesaftalen, i vederlaget i overenskomstens § 24, stk. 10 B, eller omvendt.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 3. december 2021

Lene Pagter Kristensen