

Kendelse af 3. marts 2022 i faglig voldgift FV 2021-1075:

Fagligt Fælles Forbund, Industrigruppen (Emballage)

og

HK Privat

(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

DI Overenskomst I v/DI (Emballageindustrien)

(advokat Morten Lind Eisensee)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår anvendelsen af midler, som er indbetalt af virksomhederne i Emballageindustrien til branchens kompetenceudviklingsfond. Hovedspørgsmålet er, om overenskomstreguleringen af fondens anvendelse af midlerne indebærer, at en ansøgning om støtte til uddannelse, som opfylder Overenskomstens betingelser for støtte, skal imødekommes, medmindre der er enighed i fondens bestyrelse om at give afslag.

Sagen har sin konkrete baggrund i en ansøgning fra virksomheden VPK Packaging A/S om støtte til 26 kartonnagearbejderes uddannelse til industrioperatør.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 28. februar forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær René Jensen og forhandlingssekretær Jannie Bunk, begge 3F Industrigruppen, personalejuridisk chef, advokat Peer Laier og retssagschef, advokat Thomas Nielsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

A, kartonnagearbejder hos VPK Group, tillidsrepræsentant siden 2011.

Pia Maul Andersen, næstformand, 3F Industrigruppen, ansvarlig for bl.a. uddannelse, fra 1. april 2007 medlem af ”det snævre udvalg” på Emballageområdet og pennefører

på Protokollat om aftalt uddannelse indgået den 20 februar 2017 mellem DI Overenskomst I og 3F Industri (Emballage) som led i forhandlingerne om overenskomstfornyelse på Emballageområdet.

Bo Madsen, faglig sekretær i HK Privat, medlem af ”det snævre forhandlingsudvalg” på Emballageområdet ved overenskomstforhandlingerne i 2017 og 2020 og medlem af bestyrelsen for Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond fra 2016.

Stine Kenneth-Larsen, sekretariatsleder for Emballageindustrien, Emballageindustriens Arbejdsgiverforening, 1. februar 2019-31. oktober 2021, samtidig medlem af ”det snævre udvalg” på Emballageområdet ved overenskomstforhandlingerne i 2020 og medlem af bestyrelsen for Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond,.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden. Parterne er enige om, at dette kan se med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer samt parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Overenskomstgrundlaget

Sagen angår Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF), hvorom der er regler i § 98 i Emballageoverenskomsten 2020. Efter § 98, stk. 2, betaler alle de virksomheder, der er omfattet af overenskomsten 520 kr. pr. medarbejder pr. år til EKUF.

Efter 2020-Emballageoverenskomsten er der bl.a. mulighed for støtte til *selvvalgt uddannelse* og til *aftalt uddannelse*.

EKUF blev etableret i 2007 med baggrund i, hvad der var aftalt mellem CO-industri og DIO I vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond, jf. Emballageoverenskomstens § 98, stk. 1: ”EKUF er etableret efter principperne, der er aftalt mellem CO-industri og DIO I vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og henvender sig til medarbejderne med formål at tilbyde kompetenceudvikling.” EKUF omfattede ligesom IKUF oprindeligt i 2007-overenskomsten kun *selvvalgt uddannelse* og dermed de regler, som er videreført i 2020-Emballageoverenskomsten § 98 som stk. 1-11, hvorefter der er mulighed for at få støtte til flere tusinde kurser på en meget omfattende positivliste og også mulighed for efter en konkret vurdering at få støtte til andre kurser

I Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond af 25. februar 2007 er det i pkt. 4 bl.a. bestemt,

- at Overenskomstens parter etablerer "et sameje", som administrerer de bidrag, der skal indbetales til fonden,
- at de nærmere retningslinjer herfor fastsættes i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab "inden den 1.10.2007",
- at parterne "repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse",
- at fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om administration og opkrævning af bidrag, retningslinjer for uddeling og regnskab m.v., og
- at fonden kan yde tilskud inden for fondens økonomiske muligheder.

I Organisationsaftalens pkt. 8 er det bestemt, at vedtægterne skal "godkendes af stifterne".

I mangel af oplysning om andet lægges det til grund, at det bl.a. er disse principper, der henvises til, når det i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 1, er angivet, at EKUF er etableret efter principperne aftalt mellem CO-industri og DIO i vedrørende IKUF.

Det lægges endvidere i mangel af oplysning om andet til grund, at der i 2007 blev udarbejdet vedtægter for IKUF, hvorved bemærkes, at det i Emballageoverenskomstens § 98, stk.8, er angivet, at "Fondens bestyrelse tager løbende stilling til rammerne for støttetilsagn og medarbejderens ansøgninger", hvorved vedtægter og en bestyrelse må anses for forudsat.

De oprindelige vedtægter er ikke fremlagt – de fremlagte vedtægter er dateret 30. juni 2015. Vedtægterne indledes med en formålsangivelse, hvorefter fonden er nedsat i overensstemmelse med Emballageoverenskomsten "og i henhold til principperne for Industriens Kompetenceudviklingsfond". Det siges i vedtægterne, at fonden ikke er en fond i Fondslovens forstand, men "alene et formaliseret samarbejde mellem 3F Industri (Emballage), HK/Privat og Emballageindustrien/DI om anvendelse og administration af de bidrag, som virksomhederne omfattet af Emballageoverenskomsten betaler i henhold til denne". Det siges videre bl.a., at fonden tegnes af bestyrelsens formand og næstformand i forening, at fondens regnskabsår følger kalenderåret, og at bestyrelsen for et år ad gangen udpeger en revisor, som skal være statsautoriseret.

Om bestyrelse og bestyrelsens opgaver hedder det i vedtægterne bl.a.:

- Der nedsættes en paritetisk sammensat bestyrelse bestående af fire medlemmer med to repræsentanter udpeget af 3F Industri (Emballage)/HK Privat og to repræsentanter udpeget af Emballageindustrien/DI.
- Beslutninger træffes i enighed mellem parterne.
- Bestyrelsen har til opgave at fastsætte skriftlige retningslinjer for anvendelse og administration af fondens midler.
- De overordnede retningslinjer for fondens bevillingspraksis træffes normalt på bestyrelsesmøder.
- Bestyrelsen skal tilstræbe at placere fondens midler både sikkert og med størst muligt afkast.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2017 blev der for overenskomstperioden 2017-2020 som en forsøgsordning indgået et Protokollat af 20. februar 2017 om *aftalt uddannelse*. Ordningen er ved overenskomstforhandlingerne i 2020 gjort til en permanent del af Emballageoverenskomsten, jf. § 98, stk. 13. Centrale elementer i denne ordning, både i forsøgsperioden og efterfølgende, er bl.a.:

- Ved lokal enighed kan der søges støtte til *aftalt uddannelse*, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, § 98, stk. 13, afsnit 2.
- Der kan søges støtte til *aftalt uddannelse* til medarbejdere med 12 måneders anciennitet, § 98, stk. 13, afsnit 1.
- Uddannelsen kan ifølge § 98, stk. 13, afsnit 5, søges inden for en positivliste udarbejdet af bestyrelsen for EKUF.
- Ifølge § 98, stk. 13, afsnit 6: ”Bestyrelsen for EKUF kan ændre positivlisten i perioden, hvis der er enighed om det. Herudover kan bestyrelsen ud fra en samlet vurdering beslutte at give afslag på en ansøgning, selvom ansøgningen ligger inden for rammerne.”
- Positivliste for *aftalt uddannelse* – der er i § 98, stk. 13, i afsnit 10 og følgende, under denne overskrift en opregning af, hvilke aktiviteter støtte kan tildeles.

Positivlisten for *aftalt uddannelse* blev således skrevet ind i Protokollatet i 2017, og Protokollatet med positivliste er med en ændring skrevet ind i Emballageoverenskomsten 2020. Positivlisten for *aftalt uddannelse* er altså aftalt af overenskomstparterne som et led i de samlede overenskomstfornyelsesforhandlinger i 2017 og 2020.

Pia Maul Andersen og Bo Madsen har forklaret, at de under overenskomstforhandlingerne brugte rigtig meget tid på at få lavet en positivliste for *aftalt uddannelse*. De lagde afgørende vægt på, at der skulle være tale om uddannelse, som ville give et egentligt fagligt løft fra ufaglært til faglært. Der blev efter deres opfattelse lavet en meget snæver, udtømmende liste med uddannelser, som er meget længere og dyrere end de mange, der er mulighed for at få støtte til som *selvvalgt uddannelse*. Der kan efter deres opfattelse ikke gives bevilling til andet end det, der er på positivlisten.

Stine Kenneth-Larsen har forklaret, at der også ved *aftalt uddannelse* kunne gås uden for positivlisten, hvis de var enige.

Om positivlisten for *aftalt uddannelse* er det som nævnt aftalt i overenskomstens § 98, stk. 13, afsnit 6, 1. pkt., at bestyrelsen for EKUF kan ændre listen i overenskomstperioden, dvs. både tage noget ind på og tage noget ud af positivlisten og på den måde indsnævre eller udvide det område, inden for hvilket der efter Overenskomsten kan søges og bevilliges støtte til *aftalt uddannelse*.

Det er endvidere aftalt i overenskomstens § 98, stk. 13, afsnit 6, 2. pkt., at bestyrelsen for fonden kan give afslag på en ansøgning, ”selv om ansøgningen ligger inden for rammerne”.

Pia Maul Andersen har forklaret, at meningen med denne bestemmelse efter hendes opfattelse var, at der skulle være mulighed for at hugge bremserne i, selv om en uddannelse står på positivlisten, og kravene til anciennitet mv. er opfyldt – det var ikke til at forudse, hvad der kunne blive præsenteret for af ansøgninger, der skulle derfor være en kattelem for at give et afslag, hvis der kom noget, de ikke havde forudset, eller som var uhensigtsmæssigt, selv om betingelserne i overenskomsten var opfyldt, men der skulle være enighed om at give et sådant afslag. Uden enighed skulle der meddeles bevilling, når en ansøgning angik uddannelse på positivlisten, og anciennitetskrav mv. var opfyldt. Det eneste, som i så fald ville kunne begrunde afslag, ville være pengemangel – er der ikke penge i fonden, skal der gives afslag, fonden kan ikke sætte sig i gæld.

Stine Kenneth-Larsen har forklaret, at hun ikke er enig i, at de skulle have aftalt, at de skulle være enige om at give afslag. Det er ikke noget, hun har hørt noget om før VPK-sagen.

Bo Andersen og Pia Maul Andersen har forklaret, at der ikke under overenskomstforhandlingerne har været drøftelser om proportionalitet mellem, hvad en virksomhed har betalt i bidrag og kan modtage i tilskud til *aftalt uddannelse*.

4. Fondens administration

Der er i fondens vedtægter et afsnit om ”Administration og daglig ledelse”, hvori det bl.a. er bestemt:

- Emballageindustrien/DI varetager den daglige administration af fonden, herunder opkrævning af bidrag, behandling af ansøgninger og udbetaling af støtte.
- Der udpeges to personer til at forestå den daglige ledelse efter bestyrelsens anvisninger og under ansvar over for bestyrelsen – en for DI/Emballageindustrien og en for henholdsvis 3F Industri (Emballage)/HK Privat afhængigt af hvilket forbund medarbejderen er organiseret i.
- Beslutninger i ledelsen træffes i enighed, og den daglige ledelse kan ikke træffe beslutninger i forhold af usædvanlig art eller stor betydning.

I den periode, hvor Stine Kenneth-Larsen var ansat, bestod den daglige ledelse af hende og Réne Jensen fra 3F eller Bo Madsen fra HK. De har i fællesskab udarbejdet en vejledning med beskrivelse af ansøgningsprocedure og praktisk information til brug for administration af EKUF. De har i tilknytning hertil underskrevet et protokollat, hvori det hedder, at vejledningen er ”udtryk for en aftale mellem organisationerne og kan således alene ændres, såfremt organisationerne er enige herom”.

I denne vejledning er det bl.a. angivet, at en ansøgning kan føre til meddelelse af bevilling eller afslag, og det er herunder angivet:

- ”Hvis kurset er på positivlisten, godkendes kurset.
- ”Hvis kurset ikke er på positivlisten, vurderer DI, 3F og HK konkret, om kurset kan godkendes.”

Pia Maul Andersen har forklaret, at vejledningen er en videreførelse af den tidligere vejledning, som alene angik *selvvalgt uddannelse*. Udsagnet vedrørende kurser, der ikke er på positivlisten gælder kun for *selvvalgt uddannelse*.

Bo Madsen har forklaret, at det første af disse udsagn ikke skal forstås sådan, at der er et retskrav på uddannelse. Man kan efter vejledningen have en forventning om at få en bevilling, hvis der er midler i fonden. Bo Madsen har endvidere forklaret, at der er en vid diskretionær adgang til at give tilsagn eller afslag på ansøgninger om *selvvalgt uddannelse*, mens dette ikke er tilfældet for så vidt angår ansøgninger om *aftalt uddannelse*.

Stine Kenneth-Larsen har forklaret, at vejledningen er, hvad den er betegnet som – den angiver, hvad der vil blive set med velvilje på. Positivlisten for *aftalt uddannelse* er en rettesnor. Men det ikke har været kørt så stramt, at der ikke også var mulighed for at give støtte til *aftalt uddannelse*, selv om det ansøgte ikke stod på listen.

Bo Madsen og Stine Kenneth-Larsen har samstemmende forklaret, at samarbejdet er foregået smidigt og formløst, det er stort set klaret med en mail eller en telefonsamtale, når der har været noget. Sekretariatet i DI modtager ansøgningerne og går dem igennem for at kontrollere, at betingelserne for støtte er opfyldt. Indtil ansøgningen fra VPK har alle ansøgninger angået en enkelt eller nogle få medarbejdere. Det har derfor også i praksis været sekretariatet, som har godkendt ansøgningerne. Når der har været noget, har de talt om det. Det har mest været om ansøgninger vedrørende *selvvalgt uddannelse*, hvor der er behov for at tage stilling til ansøgninger vedrørende kurser, som ikke er på den ellers meget omfattende positivliste på det område. Bo Madsen har forklaret, at han nok er blevet spurgt om *selvvalgt uddannelse* omkring 20 gange om året. Også ansøgningerne vedrørende *aftalt uddannelse* er behandlet administrativt. Der har været tre forespørgsler om noget uden for positivlisten for *aftalt uddannelse*, som de har talt om, men der er ikke givet bevilling til noget uden for positivlisten. Bortset fra VPK-ansøgningen har der ikke været givet afslag på ansøgninger om støtte til *aftalt uddannelse* vedrørende uddannelse på positivlisten. Bestyrelsen har kun været inddraget i behandlingen af ansøgninger i VPK-sagen.

Virksomhedernes bidrag til fonden udgør på årsbasis ca. 1 mio. kr. I 2019 blev der bevilliget støtte med nogenlunde samme beløb, lidt mindre i 2020, som var præget af Corona-situationen. Med udgangen af 2020 var der i fonden en egenkapital på 10 mio. kr.

Støtte fra EKUF ydes på visse områder med mulighed for samstøtte fra Emballageindustriens Uddannelsesfond (EUF), hvorom der bestemmelser i Emballageoverenskomstens § 97. Virksomhederne bidrager til denne fond med 10 kr. om ugen pr. medarbejder, i alt omkring

900.000 kr. om året. Denne fond ydede i 2019 støtte med ca. 800.000 kr. Ved udgangen af 2020 havde fonden en egenkapital på godt 6 mio. kr.

5. Den konkrete sag

Den 23. november 2020 blev der på virksomheden VPK Packaging A/S i Randers indgået en lokalaftale om uddannelse for ansatte i produktionen. Ifølge aftalen havde den baggrund i virksomhedens investering i ny teknologi og deraf følgende behov for faglig opkvalificering af medarbejderne sammenholdt med, at hidtil havde enkelte ansatte deltaget i Industrioperatør-uddannelsen på Tradium Erhvervsskole i Randers med stort udbytte for såvel de ansatte som virksomheden. På den baggrund ville virksomheden ”i starten af 2021 opstarte 2 særligt aftalte forløb med deltagelse af 26 af vores faste medarbejdere” på Tradium og således, at de to hold skiftedes til at være på skolen og VPK. Efter aftalen skulle uddannelsen være en del af det normale ansættelsesforhold med optjening af anciennitet og fortsat ansættelse efter endt uddannelse.

Lokalaftalen blev omtalt i en artikel i 3F-bladet ”Pak & Papir” i november 2020 under overskriften ”Uddannelse i stedet for fyreseddel”. I artiklen siges baggrunden for aftalen at være, at virksomheden som følge af stop for leverancer til en søsterfabrik i Norge havde for mange ansatte. Tillidsrepræsentant A udtalte i artiklen, at ”Firmaet er meget interesseret i efteruddannelse, og vi har længe skubbet på. Nu kom chancen for at rykke på det.” Jan Guldmann, formand for 3F Grafisk Gruppe i Randers, udtalte bl.a., at ”Det er en rigtig god og fremadrettet beslutning. Det er noget, jeg aldrig før har set på en virksomhed.”

Efter indgåelsen af lokalaftalen iværksatte virksomheden arbejdet med tilrettelæggelse af uddannelsesforløbet i samarbejde med erhvervsskolen Tradium og udvælgelse af 26 medarbejdere og fik alt lagt til rette, således at der den 17. december 2020 kunne indsendes ansøgninger til EKUF på fondens særlige ansøgningsblanketter om støtte til uddannelse af 26 medarbejdere til industrioperatør i perioden januar 2021 – juli 2022.

Sekretariatet i DI anmodede virksomheden om en nærmere redegørelse og begrundelse. I en e-mail af 14. januar 2021 til Stine Kenneth-Larsen fra virksomhedens HR-manager hed det bl.a.:

”Hermed fremsendes en begrundet ansøgning om støtte fra EKUF til aftalt uddannelse til industrioperatør for vores kartonnagemedarbejdere, således at de får mulighed for at

udvikle sig fra ufaglært til faglært. En ansøgning vi dog mente allerede var en del af vores tidligere fremsendte materiale ...

Formålet med uddannelsesforløbene er en strategisk udvikling af vores medarbejdere, så de opnår det nødvendige kompetenceniveau til at kunne indfri VPKs fremtidige mål og vækstplaner ...

VPK koncernen har investeret mange penge i ny teknologi i virksomheden og har en ambitiøs investeringsplan for fremtiden ...

Virksomheden har en klar forventning om en stigende ordremængde og dermed fortsat job til alle, som deltager i uddannelsesforløbene. Herudover har vi en klar forventning om at kunne skaffe arbejdsplads til endnu flere.”

A har forklaret, at VPK gennem de senere år har foretaget massive investeringer i ny teknologi og derfor gerne har villet opkvalificere medarbejderne. De senere år har den sendt to medarbejdere ad gangen på industrioperatøruddannelsen på Tradium og selv afholdt alle udgifter. Erfaringerne hermed havde været gode, og virksomheden ønskede derfor i et hug at foretage et vældig løft ved at sende 26 af sted på én gang. Det er rigtigt, at der var en produktionsnedgang i forbindelse med stop for levering til en norsk søsterfabrik, men det var noget rent midlertidigt – forventningen på sigt var produktionsvækst og behov for udvidelse af antal medarbejdere. De indgik lokalaftalen om *aftalt uddannelse*, medarbejderne blev udvalgt og individuelt bedømt af Tradium, ansøgninger sendt af sted, alt blev lagt til rette med henblik på at sætte det planlagte halvandet-års forløb i gang i januar 2021. Da fonden ikke gav tilsagn, blev alle 26 kaldt sammen og orienteret om situationen. Det endte med, at 16 kom på uddannelsen – virksomheden betalte fuldt ud for de 10, fonden ydede tilskud til 6.

Stine Kenneth-Larsen har forklaret, at sekretariatsmedarbejderen, som behandler ansøgninger til fonden, stedsede over ansøgningerne fra VPK på grund af volumen og derfor forelagde sagen for hende. Hun var bekymret for, hvad de skulle stille op, hvis andre virksomheder kom på samme idé, og forelagde sagen for Emballageindustriens bestyrelse. Hun fik til opgave at finde en pragmatisk løsning, hvorefter de i første omgang kunne støtte, at 7-10 mand blev sendt af sted i første omgang, hvorefter de kunne tage stilling til yderligere 7-10 mand, når første hold var igennem uddannelsen efter halvandet år. Drøftelserne herom forliste imidlertid.

Den 22. januar 2021 skrev Pia Maul Andersen i en e-mail til Stine Kenneth-Larsen med kopi til Bo Madsen og René Jensen bl.a.:

”Bo, René og jeg har nu gennemgået de fremsendte ansøgninger fra VPK og kan konstatere, at de opfylder betingelserne for støtte til Aftalt Uddannelse fra såvel EKUF som EUF. Den planlagte aktivitet - uddannelse af industrioperatører - er af stor værdi for vores medlemmer. ... Der er heller ingen tvivl om, at aktiviteten vil give stor værdi for virksomheden, jf. beskrivelsen af baggrunden for ansøgningerne. Vi har desuden forholdt os til, at selvom der er tale om en stor ansøgning, så vil det være muligt at afholde udgifterne inden for den eksisterende økonomi i begge fonde. Vi skal hertil bemærke, at der jo er tale om ansøgninger, der løbende kommer til udbetaling over de næste 18 måneder, hvor der ligeledes løbende vil ske nye indbetalinger til fondene.

Vi har drøftet DI og Emballagebranchens ønske om at begrænse bevillingen med henvisning til dels et ønske om at have et større økonomisk råderum, som giver plads til andre ansøgninger, og dels jeres synspunkt om, at der bør være en vis proportionalitet mellem ind- og udbetalinger fra de enkelte virksomheder.

3F og HK er i den konkrete sag ikke indstillet på at begrænse bevillingen. Vi finder dels, som anført, at den godt kan rummes i fondenes økonomi. Der vil herudover samtidig være plads til andre ansøgninger om både selvvalgt og aftalt uddannelse. Vi lægger desuden vægt på, at de lokale parter på VPK i god tro har indrettet sig efter de regler og retningslinjer for Aftalt Uddannelse, som fremgår af hhv. overenskomsten og vejledningen på emballageindustriens hjemmeside. Vi finder det ikke rimeligt, at tæppet skal rives væk under dem.

Vi er enige i, at Emballageoverenskomstens §98, stk. 13 giver mulighed for, at der kan meddeles helt eller delvist afslag til en ansøger, der i øvrigt opfylder alle betingelser. Det kræver imidlertid, at der er enighed om det, hvilket ikke er tilfældet her.
...”

Stine Kenneth-Larsen svarede således i en e-mail af 25. januar 2021:

”...

Jeg henviser til vedtægterne for fonden (EKUF), hvoraf det fremgår at beslutninger træffes i enighed og den daglige ledelse (det antager jeg er Rene, Bo og jeg) ikke kan træffe beslutninger i forhold af usædvanlig art eller stor betydning. DI er af den opfattelse, at en beslutning om, at tildele en virksomhed 10,34 mio. kr. er usædvanlig og er af særdeles stor betydning for fonden, så beslutningen må træffes af bestyrelsen, der for tiden består af René Jensen (3F), Bo Madsen (HK), Patryk Juda-Jensen og undertegnede (DI).

Vedhæftede er DI's beregninger i forhold til ansøgningen.

DI erkender behovet for uddannelse i alle brancher, og vil være villig til at se positiv på en ansøgning, hvor VPK uddanner fx 4 industrioperatører ad gangen - og når de er

færdiguddannet, så sender de 4 andre medarbejdere afsted på uddannelsen igen og hermed hele tiden sikre en opkvalificering af medarbejderne.

Kompetenceudviklingsfonden er en kollektiv ordning, som alle i branchen betaler til – og derfor skal alle virksomheder have mulighed for at uddanne sine medarbejdere. Dette skal én enkel virksomhed ikke have mulighed for at ændre ved.

Der er ingen, som har lovet VPK fuld støtte til deres ansøgning. Det må enten være for virksomhedens egen regning eller den rådgivning og dialog, som jeg ved de har modtaget fra 3F lokalafdelingen i Randers. Jeg har derimod oplyst virksomheden om, så tidligt, som jeg havde mulighed for det — nemlig i uge 1 i 2021 - at jeg fandt det højst usandsynligt, at de vil modtage fuld støtte til deres ansøgning.

Jeg foreslår derfor et møde i EKUF bestyrelsen med henblik på at drøfte ansøgningen ...”

Pia Maul Andersen sendte den 26. januar 2021 følgende svar til Stine Kenneth-Larsen:

”...

1) Den konkrete ansøgning fra VPK:

Udregningen:

Vi har gennemgået den medsendte udregning, hvor I når frem til, at det samlede ansøgte beløb udgør 10,34 mio. kr. Det følger af §98, stk. 13, at EKUF støtter med 1.500 kr. til skoleuger og 750 kr. til praktikuger. Herudover har vi besluttet, at EKUF yder dobbelt tilskud til skoleuger, dvs. 2 x 1.500 kr., og EUF yder desuden også 750 kr. til praktikuger. Det betyder, at den samlede ansøgning til de to fonde i stedet udgør 4.056.000 kr. udbetalt over de næste 18 måneder og baseret på oplysningerne i excel-arket. Der er altså tale om et betydelig lavere beløb, end det I er nået frem til.

Det videre forløb:

Det fremgår af såvel overenskomsten som aftalen om "dobbelt-op", at dette kun kan ændres i enighed, hvilket vi som tidligere meddelt ikke er indstillet på i denne sag. Vi må derfor igen insistere på, at DI lever op til såvel overenskomsten som den supplerende aftale og meddeler virksomheden, at ansøgningen er imødekommet. ...”

Det er ubestridt, at beregningen af støttebeløbet til 4.056.000 kr. er korrekt. Det er oplyst, det ansøgte støttebeløb fra EKUF var på ca. 3,2 mio. kr., det resterende fra EUF.

Den 29. januar 2021 blev der afholdt et bestyrelsesmøde i Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond EKUF. Det hedder i referatet:

”...

Bestyrelsesmødet d.d. har til formål at behandle ansøgningen fra virksomheden VPK Packaging A/S om støtte til aftalt uddannelse af 26 industrioperatører.

Det er 3F og HK's opfattelse at ansøgningen helt opfylder de betingelser der er for Aftalt Uddannelse og derfor skal bevilges.

DI er uenig heri og da der er opstået uenighed om beslutningsprocessen, kan vi ikke svare virksomheden på deres ansøgning p.t.

—000—

Der er enighed om at sende følgende svar til virksomheden:

EKUF må beklage, at ansøgningen om støtte til uddannelse af 26 industrioperatører ikke kan besvares pt., da der er opstået uenighed om beslutningsprocessen i bestyrelsen ved uenighed.

3F og HK var indstillet på at give tilsagn om støtte. Det er DI ikke, idet der er hensyn at tage til den samlede fonds størrelse samt den øvrige emballageindustri i øvrigt.”

Bo Madsen har forklaret, at der var rigeligt med penge, en imødekommelse af ansøgningen ville reducere egenkapitalen med et relativt beskedent beløb.

6. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I (Emballageindustrien), skal anerkende, at det var uberettiget, at DI ensidigt modsatte sig udbetaling af tilskud til 26 ansøgninger om aftalt uddannelse dateret 17. december 2020 fra virksomheden VPK Packaging A/S.

Indklagede har påstået frifindelse.

7. Parternes hovedsynspunkter

Klager har navnlig anført, at der ikke er hjemmel til at give afslag på en ansøgning om støtte til aftalt uddannelse, når ansøgningen udspringer af lokal enighed, uddannelsen er optaget på positivlisten, og formalia (anciennitetskrav mv.) er overholdt. Der gælder ikke noget proportionalitetsprincip, hvorefter en enkelt stor eller lille virksomhed ikke kan få det hele, det står der ikke noget om i Overenskomsten. Det var ikke økonomisk umuligt at imødekomme ansøgningen fra VPK, og det ville være fuldt forsvarligt at imødekomme den. Bestemmelsen i Overenskomstens § 98, stk. 13, afsnit 6, 2. pkt., hvorefter bestyrelsen ud fra en samlet vurdering kan beslutte at give afslag, indebærer, at der skal træffes en bestyrelsesbeslutning om afslag, og efter vedtægterne for fonden kræver enhver beslutning enighed. Sagens kerne er

velbeskrevet i Pia Maul Andersens e-mail af 22. januar 2021. Efter ordlyden kan udbetaling af støtte kun nægtes, hvis der er enighed om at give afslag. Der står ikke noget om et frit skøn. Pia Maul Andersens forklaring står uimodsagt og må lægges til grund. Indklagedes tankegang om fond og diskretionær udlodning er helt skæv i forhold det kollektiv-arbejdsretlige grundlag, hvor der er tale om midler, som arbejdstagersiden har ”betalt for” ved overenskomstforhandlingerne, og som skal ud at arbejde

Indklagede har navnlig anført, at der er tale om en fondslignende konstruktion, som efter forholdets natur kun kan udlodde sine midler efter ansøgning ved en positiv beslutning derom. Fondens opgave er at foretage udlodning af midlerne, så det kommer fællesskabet til gode. Der er ikke noget retskrav på bevilling, det kræver en beslutning om tildeling. Hvis der ikke er enighed om udbetaling, kan der ikke ske udbetaling. Positivlisten er et hjælperedskab – angiver, hvilke formål der *kan* støttes, ikke, at de *skal* støttes. Inden for rammerne fastlagt i Overenskomsten kan bestyrelsen frit bestemme, om der skal meddeles bevilling, hvilket imidlertid kræver enighed. Der kan være mange grunde til ikke at imødekomme en ansøgning, f.eks. at der ikke er penge nok i det hele taget, eller at den foreliggende ansøgning er for stor i forhold til de midler, fonden råder over, en enkelt virksomhed skal ikke kunne sætte sig på et helt års bidrag fra alle virksomheder. Fondens formål vedrørende *aftalt uddannelse* er at understøtte behov for uddannelse i virksomhed og hos medarbejdere, ikke at understøtte fortsat ansættelse i en arbejdsmangelsituation. Der skal i princippet foretages et skøn i hvert enkelt tilfælde. Der var gode grunde til at sætte foden ned i forhold til ansøgningen fra VPK om 4 mio. kr. i støtte. Det var et beløb af en sådan størrelsesorden, at det kommer i strid med den underliggende kollektive præmis.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF) ledes af en bestyrelse, som bistås af en daglig ledelse og administration. Der er ikke tale om en fond i fondslovgivningens forstand, men et fondslignende samarbejde om midler, som forvaltes separat og skal anvendes til støtte af kompetenceudvikling på det overenskomstmæssige grundlag, der er aftalt i Emballageoverenskomsten. På denne baggrund forudsætter støtte som udgangspunkt i overensstemmelse med grundlæggende fondsretlige principper en positiv beslutning om tildeling på grundlag af en indgiven ansøgning.

Konkret angår sagen 26 ansøgninger til EKUF om støtte til uddannelse som industrioperatør i henhold til en lokalaftale herom på virksomheden VPK Packaging A/S i Randers. Ansøgningerne er underskrevet af virksomheden og de enkelte medarbejdere. De er indgivet samlet til fonden af virksomheden, og i realiteten må de 26 ansøgninger anses som én samlet ansøgning, hvad den da også under sagen har været anset som af parterne.

Det, som har ført til sagen, er ikke den enkelte ansøgning om uddannelse til industrioperatør, men det forhold, at der reelt var tale om en samlet ansøgning fra en enkelt virksomhed om støtte til 26 medarbejders uddannelse gennem halvandet år med et beløb, som var omkring tre gange samtlige virksomheders årlige bidrag til fonden.

Efter fondens vedtægter kan den daglige ledelse af fonden ikke træffe beslutninger i forhold af usædvanlig art eller stor betydning. En ansøgning af den nævnte størrelsesorden må i forhold til, hvad fonden hidtil har behandlet af ansøgninger, anses for så ekstraordinær, at den daglige ledelse ikke har kunnet træffe afgørelse om ansøgningen. Den daglige ledelse har skullet forelægge ansøgningen for bestyrelsen til afgørelse.

Efter vedtægterne træffer bestyrelsen beslutninger i enighed mellem parterne. Heri ligger i overensstemmelse med det foran anførte om EKUF som et fondslignende samarbejde, at udbetaling af støtte forudsætter en enig beslutning i bestyrelsen om tildeling i henhold til en indgivet ansøgning.

Spørgsmålet under sagen er imidlertid, om denne almindelige regel er fraveget for så vidt angår tildeling af støtte til *aftalt uddannelse*, dvs. uddannelse, hvorom der er indgået en lokalaftale med beskrivelse af det uddannelsesløft, der er enighed om at gennemføre. Det, parterne strides om, er, om bevilling i henhold til VPK-ansøgningen om uddannelse af 26 medarbejdere til industrioperatør efter den kollektiv-arbejdsretlige regulering af fonden og dens bestyrelse har krævet enstemmig beslutning herom i bestyrelsen eller kun har kunnet undlades ved enstemmig beslutning herom i bestyrelsen.

Der er ikke i den vejledning, der er vedtaget af overenskomstparterne til brug ved ansøgning om støtte til aftalt uddannelse noget særskilt holdepunkt for, at ansøgere under opfyldelse af de overenskomstmæssige krav til uddannelse, anciennitet mv. skulle have krav på støtte.

Vejledningen må forstås i overensstemmelse med de nævnte fondsretlige grundprincipper og det, der er aftalt i Overenskomsten.

Synspunktet, at bevilling kun har kunnet undlades ved enstemmig beslutning herom i bestyrelsen, støttes på følgende vilkår i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13, afsnit 5 og 6:

”Uddannelse kan søges inden for en positivliste udarbejdet af bestyrelsen for EKUF. Listen opdateres løbende på www.emballageindustrien.dk.

Bestyrelsen for EKUF kan ændre positivlisten i perioden, hvis der er enighed om det. Herudover kan bestyrelsen ud fra en samlet vurdering beslutte at give afslag på en ansøgning, selv om ansøgningen ligger inden for rammerne.”

Reglerne i Overenskomsten om *aftalt uddannelse* er blevet til efter overenskomstforhandlinger, hvor fokus efter det, som er forklaret under sagen, i meget høj grad har været på, hvilke uddannelser der skulle kunne gives støtte til. Forhandlingerne herom var så detaljerede, at positivlisten blev aftalt under overenskomstforhandlingerne og nu er indskrevet i selve overenskomsten. Det er på den baggrund og efter ordlyden naturligt at forstå afsnit 6 som en kompetenceregulering, der fastlægger bestyrelsens handlemuligheder i forhold til positivlisten – generelt i 1. pkt. og konkret i 2. pkt. Generelt kan bestyrelsen tage hidtidige uddannelser ud af listen og sætte andre uddannelser på listen. Konkret kan bestyrelsen ikke yde støtte til en uddannelse, der ikke er på listen, men godt undlade at yde støtte til en uddannelse på listen. Både de generelle listeændringer og konkrete listefravigelser, som bestyrelsen herved tillægges kompetence til at træffe bestemmelse om, skal der være enighed om. Hvad konkrete fravigelser angår, skal der således være enighed om afslag begrundet i uddannelsens indhold, som er det, der er taget stilling i Overenskomsten.

Der er ikke grundlag for at forstå 2. pkt. som en materiel tildelingsregel, som sætter det nævnte grundprincip om, at bevilling forudsætter en positiv beslutning herom, ud af kraft. Bestemmelsen forholder sig ikke til den mangfoldighed af andre saglige forhold end uddannelsesindhold, som med føje efter overenskomstgrundlaget kan indgå ved en stillingtagen til, om der skal bevilliges støtte til en ansøgning. Der er f.eks. ingen regler i Overenskomsten om, at bevilling forudsætter, at der er midler dertil i fonden – ikke desto mindre må dette i overensstemmelse med almindelige fondsretlige principper anses for

forudsat. Der er intet i overenskomstgrundlaget, som indebærer, at der skal ske tildeling efter et først-til-mølle-princip – tværtimod er det i vedtægterne forudsat, at bestyrelsen fastlægger nogle overordnede retningslinjer for bevillingspraksis, og i mangel af sådanne er det op til det enkelte medlem at gøre sig overvejelser om f.eks., hvor stor en bevilling der passende kan gives nu under hensyn til muligheden for at imødekomme andre ansøgninger senere, hvad der vil være en passende kapitalreserve, hvad der vil være en passende fordeling – om nogen – af midler til selvvalgt uddannelse og aftalt uddannelse, osv.

Begge parter er i deres beslutninger underlagt et krav om saglighed og loyalitet over for overenskomstgrundlaget. Der er tale om en kollektiv ordening, og det vil f.eks. være i strid med formålet med fonden at opstille et krav om forholdsmæssighed mellem en virksomheds indbetaling og støttemulighed.

VPK-ansøgningen angik en uddannelse på positivlisten. DI's modstand mod bevilling havde ikke noget med uddannelsens indhold at gøre. Efter det anførte om forståelsen af Overenskomsten kunne ansøgningen herefter kun imødekommes ved enstemmig beslutning herom i fondens bestyrelse. Da parterne ikke kunne blive enige herom, kan der ikke gives klager medhold i påstanden om, at det var uberettiget, at DI modsatte sig udbetaling af tilskud til ansøgningen om støtte til aftalt uddannelse af 26 medarbejdere. Der er ikke grundlag for at fastslå, at DI har handlet i strid med de nævnte krav om saglighed og loyalitet i forhold til overenskomstgrundlaget.

Indklagede skal efter det anførte frifindes.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I (Emballageindustrien) frifindes.

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

Børge Dahl