

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 19. maj 2022
i
faglig voldgiftssag FV2021-1096:

3F Transportgruppen
(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

Drivkraft Danmark
For SST Fuelling Services I/S
(Advokat Jeanette Werner)

Twisten og dens behandling

Twisten i sagen angår, om Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere indgået mellem Drivkraft Danmark og 3F giver ret til at oppebære faglært tillæg, anciennitetstillæg og lufthavnstillæg også under fravær på grund af sygdom eller uddannelse.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Kim René Busch og forhandlingssekretær Palle Thirstrup, begge udpeget af 3F, advokat Jeanette Justesen og advokat Per Alm, begge udpeget af Drivkraft Danmark, samt som opmand forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 19. maj 2022, hvor klager var repræsenteret ved advokat Evelyn Jørgensen, og indklagede var repræsenteret ved advokat Jeanette Werner.

3F Transportgruppen nedlagde følgende påstande:

Drivkraft Danmark skal anerkende, at ”fuld overenskomstmæssig normalløn” under sygdom, jf. § 14, stk. 2, omfatter anciennitetstillæg, faglært tillæg og lufthavnstillæg.

Drivkraft Danmark skal anerkende, at ”sædvanlig overenskomstmæssig normalløn” under uddannelse, jf. § 31, stk. 3 og stk. 4, omfatter anciennitetstillæg, faglært tillæg og lufthavnstillæg.

Drivkraft Danmark nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af direktør i SST A, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som fremkom med den nedenfor gengivne tilkendegivelse.

Opmandens tilkendegivelse:

Overenskomstgrundlaget

Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere 2020-2023 indgået mellem 3F og Drivkraft Danmark indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 3. Aflønning

....

Stk. 4. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev"), får et faglært tillæg på *kr. 4,00* pr. præsteret arbejdstime.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde (f.eks. lageruddannelse på lagerområde).

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 5. Anciennitet

Ved 1 års anciennitet ydes et anciennitetstillæg. Tillægget udgør pr. præsteret arbejdstime for

chauffører *kr. 9,00*

lagerarbejdere *kr. 3,95*

Ancienniteten kan overføres mellem Drivkraft Danmarks medlemmer.

....

Stk. 10. Lufthavnstillæg

Til chauffører i Københavns Lufthavn betales et tillæg på *kr. 8,85* pr. præsteret arbejdstime. Tillægget betales som vederlag for:

- At selskaberne er berettiget til gensidigt at disponere over de af de enkelte selskaber antagne chauffører.
- At chaufførerne er forpligtet til at udføre ethvert arbejde, der måtte være nødvendigt for at tanke flyene i overensstemmelse med de fra selskaberne eller deres kunder stillede krav.
- At udføre alt forefaldende arbejde, herunder vedligeholdelse af materiel m.m. og at fungere som formænd ved natskift.

....

§ 14. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

....

Stk. 2. Til de arbejdere, der har været beskæftiget 6 måneder i samme firma uden afbrydelse, ydes ved uforskyldt sygdom fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder og 14 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Anmærkning: Ved fuld overenskomstmæssig normalløn forstås den faste månedsløn samt eventuelle faste personlige tillæg plus f.eks. anciennitetstillæg – men altså ikke andre – som genetillæg og bonus.

....

Stk. 3. Ved ulykkestilfælde, der indtræffer under udførelsen af arbejdet, erholder arbejderens fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder inden for 12 på hinanden følgende måneder.

...

§ 31. *Kompetenceudvikling og uddannelse*

...

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, litra D dog kun med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på skiftehold medregnes desuden tillægget efter Holddriftsaftalen, jf. Bilag 5, § 3, stk. 1, pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

....

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

....

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

....

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

...

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.”

Opmandens begrundelse og resultat

Det er et hovedargument fra Drivkraft Danmarks side, at der allerede er taget stilling til parternes tvist i en tidligere sag, som har verseret mellem parterne, nemlig FV 2015.0035, som blev afgjort ved opmandstilkendegivelse af 29. maj 2017.

3Fs endelige påstand i den tidligere sag drejede sig om overtidstimer og om holddriftsaftalens § 1, stk. 1, 2. pkt., som fastslår, at ”Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer”. Med den endelige påstand i sagen ønskede 3F arbejdsgiversiden tilpligtet at anerkende, at overenskomstens bestemmelser skulle forstås således, at overtidstimer samt de timer, hvormed antallet af normaltimer er reduceret i henhold til holddriftsaftalens § 1, stk. 1, 2. pkt., skal anses som ”præsterede arbejdstimer”, og som dermed berettigende til fagligt tillæg og anciennitetstillæg. 3F fik medhold for den del af påstanden, som angik overtidstimer, men ikke for den del af påstanden, som angik honorering for reduceret timetal som følge af holddriftsarbejde, idet opmanden fandt, at en ordlydsfortolkning af udtrykket ”præsteret arbejdstime” i overenskomstens bestemmelser om faglært tillæg og anciennitetstillæg måtte føre til, at der de facto skulle være præsteret et arbejde i de timer, der betales tillæg for.

Jeg er ikke enig med Drivkraft Danmark i, at FV2015.0035 skulle have betydning for afgørelsen for nærværende sag, som ikke drejer sig om honorering for ikke præsterede timer på grund af reduceret timetal, men derimod handler om honorering under fravær på grund af sygdom eller uddannelse, hvor lønmodtageren skal kompenseres for mistet indtægt, herunder for timer, som skulle have været præsteret. Spørgsmålet herom er udførligt reguleret i overenskomstens § 14 og § 31.

Som anmærkningen til § 14, stk. 2, og § 31, stk. 3, er formuleret (er citeret ovenfor), må det anses for helt utvivlsomt, at såvel faglært tillæg som anciennitetstillæg skal indgå ved beregning af ”fuld/sædvanlig overenskomstmæssig normalløn”, når løn under sygdom eller under uddannelse skal beregnes.

Hvad angår lufthavnstillæg, er spørgsmålet, om de vilkår, som fremgår af § 3, stk. 10, indebærer, at tillægget skal anses for et tillæg for gener, som efter anmærkningen til § 14, stk. 2, og efter § 31, stk. 3, ikke skal medregnes i den fulde/sædvanlige overenskomstmæssige normalløn. Der er uenighed mellem parterne om dette spørgsmål, men spørgsmålet er ikke blevet belyst nærmere under sagen. Efter det oplyste skulle der imidlertid have været en lang og fast praksis for ikke at udbetale lufthavnstillæg under sygdom eller uddannelse, og jeg lægger derfor til grund, at der har været en fælles forståelse mellem parterne om, at lufthavnstillæg betragtes som genetillæg i forhold til overenskomstens § 14, stk. 2, og § 31, stk. 3.

Der skal på baggrund af det anførte gives klager medhold i de nedlagte påstande, dog ikke for så vidt angår lufthavnstillæg.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 29. maj 2022

Lene Pagter Kristensen