

Kendelse af 2. november 2022
i
faglig voldgift
FV2022.741

Forbundet Arkitekter og Designere,

JA Jordbrugsakademikerne,

Konstruktørforeningen og

Teknisk Landsforbund

(advokat Rasmus Riisbro for alle 4 klagere)

mod

DI Overenskomst II (DIO II)

(Advokat Morten Lind Eisensee)

1. Uoverensstemmelsen

Tvisten i sagen angår fortolkningen af § 3 a, jf. § 3, som er enslydende i parternes overenskomster, idet der mellem parterne er uenighed om, hvad der skal forstås ved ”lønnen i henhold til § 3”, som efter § 3 a udgør beregningsgrundlaget for særlig opsparing.

2. Påstande

Klagerne, Forbundet Arkitekter og Designere, JA Jordbrugsakademikerne, Konstruktørforeningen og Teknisk Landsforbund, har nedlagt følgende påstande:

Påstand a)

Indklagede skal anerkende, at Særlig Opsparing efter § 3 a i de mellem parterne gældende overenskomster skal beregnes af ethvert andet indkomstskattepligtigt lønbeløb.

Påstand b)

Indklagede skal anerkende, at Særlig Opsparing efter § 3 a i de mellem parterne gældende overenskomster skal beregnes af lønfradrag for bruttolønsaftaler.

Indklagede, DI Overenskomst II, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. oktober 2022 hos DI for en faglig voldgiftsret bestående af juridisk konsulent, advokat Tine Trabolt og chefkonsulent, cand.jur. Hans Erik Truelsen, begge udpeget af klagerne, personalejuridisk chef, advokat Kristian Steen Lauridsen og seniorchefkonsulent, advokat Annette Fæster Petersen, begge udpeget af indklagede, og med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som formand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af direktør for Forbundet Arkitekter og Designere A, faglig konsulent ved Teknisk Landsforbund B og personalejuridisk chef, advokat C.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Rasmus Riisbro og fra indklagedes side af advokat Morten Lind Eisensee.

Der var efter voteringen ikke enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden. Der var enighed om, at sagen kan afsluttes med afsigelse af en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget

I 1) Arkitektoverenskomsten 2020-2023 indgået mellem DI Overenskomst II (DIO II) og Forbundet Arkitekter og designere (FAOD) og JA, 2) Konstruktøroverenskomsten for Arkitektbranchen 2020-2023 indgået mellem DIO II og Konstruktørforeningen (KF) og 3) TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten for Arkitektbranchen 2020-2023 indgået mellem DIO II og Teknisk Landsforbund har § 3 og § 3 a næsten samme ordlyd. I Arkitektoverenskomsten er bestemmelserne sålydende:

”§ 3 Løn

Den individuelle løn

Stk. 1 Den enkelte ansatte har krav på en individuelt forhandlet løn.

Den individuelle løn er en fast løn, der skal udbetales månedsvis. Der kan som supplement hertil fx anvendes bonus, resultataflønning eller engangsvederlag.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud, og er til disposition den næstsidste arbejdsdag i måneden.

Minimalløn/lønbånd

Stk. 3 Tallene er inklusive medarbejders eget, men eksklusive arbejdsgivers, overenskomst-mæssige pensionsbidrag.

Lønbånd	Lønanciennitet	Minimalløn pr. 1/3 20	pr. 1/3 21	pr. 1/3 22
1	0-48 måneder:	30.400 kr.	30.800 kr.	31.200 kr.
2	49-83 måneder:	36.400 kr.	36.800 kr.	37.200 kr.
3	Over 84 måneder:	43.400 kr.	43.800 kr.	44.200 kr.

Stk. 4 Minimallønnen i lønbånd 1 afspejler alene det, den ansatte kan præstere som nyuddannet helt uden erfaring.

Minimallønnen i øvrige lønbånd afspejler alene den kunnen, den ansatte har i kraft af det antal års erfaring, den ansatte har opnået ved beskæftigelse inden for sit fag, men ikke den ansattes supplerende kompetencer, opgavevaretagelse og ansvar.

Den ansattes løn forventes derfor at overstige minimallønnen, medmindre særlige individuelle forhold gør sig gældende. Såfremt den ansatte har en uddannelse som konstruktør eller byggetekniker, kan lønnen aldrig være mindre end den ville have været i henhold til den anden relevante overenskomsts lønbestemmelser.

Stk. 5 Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

Lønanciennitet

Stk. 6 Lønancienniteten beregnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal måneder, siden den pågældende har bestået sin afgangsprøve fra en af de i § 1, stk. 1, litra a, b, d og e nævnte uddannelsesinstitutioner og været beskæftiget ved arkitektarbejde, idet militærtjeneste, civil værnepligt og barselsorlov medregnes. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således, at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået sin afgangsprøve. Ansatte, der er omfattet af overenskomstens § 1, stk. 1, litra c, indplaceres efter forhandling mellem organisationerne. Som hovedregel ved anciennitetsfastansættelsen medregnes det antal måneder, den pågældende har været beskæftiget med arkitektmæssigt arbejde.

Stk. 7 Der tillægges deltidsansatte anciennitet årligt, forudsat at der året igennem arbejdes mindst 18 timer ugentligt. Deltidsansatte, der arbejder under 18 timer ugentligt, tillægges anciennitet hvert 2. år.

Lønforhandling

Stk. 8 Den ansatte har krav på en årlig lønforhandling. Dette gælder også når den ansatte er på orlov i henhold til barselsloven.

Stk. 9 Resultatet af lønforhandlingen meddeles den ansatte senest 4 uger efter lønforhandlingen. Medarbejderen kan inden for 14 dage forlange en begrundelse og kan samtidig bede om en vejledning for, hvorledes lønstigning kan opnås fremover – med udgangspunkt i virksomhedens lønpolitik og medarbejderens kompetenceudviklingsplan. På begæring skal denne information gives skriftligt. Virksomheden skal give dette svar inden for 14 dage.

Stk. 10 Lønforhandlinger er som hovedregel et lokalt anliggende. Opnår en medarbejder ikke et tilfredsstillende resultat, kan tillidsrepræsentanten inddrages.

Såfremt der fortsat ikke opnås et resultat eller der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan medlemmet rejse spørgsmålet gennem sin organisation med henblik på en drøftelse og evt. afholdelse af mæglingsmøde. Opnås der ikke enighed, kan uenigheden om den individuelt forhandlede løns størrelse ikke videreføres fagretsligt.

Lønpolitikken

Stk. 11 Virksomhederne er forpligtet til at udarbejde en lønpolitik. Den udarbejdes i dialog med de ansatte. Hvor der er valgt tillidsrepræsentant(er), drøftes lønpolitikken med denne/disse. På virksomheder uden tillidsrepræsentant drøftes lønpolitikken med de ansatte. Målet med drøftelsen er at opnå så høj grad af enighed om lønpolitikken som muligt.

Virksomhedens lønpolitik skal indeholde tilstrækkelig information om, hvordan lønstigninger opnås generelt. Det skal således af lønpolitikken fremgå, hvilke kriterier virksomheden lægger vægt på i forbindelse med medarbejdernes aflønning og lønudvikling, herunder sammenhængen mellem lønudvikling og kompetenceudvikling.

Såfremt virksomheden anvender andre lønelementer end fast løn fx bonus, resultataflønning eller engangsvederlag skal kriterierne for anvendelse fremgå af lønpolitikken.

Såfremt virksomheden anvender faste kriterier for honorering af kendte funktioner og kvalifikationer (fx projektlederhonorering), skal dette fremgå af lønpolitikken.

Rammerne for medarbejderudviklingssamtalerne og lønforhandlingerne mellem ledelsen og medarbejderen, herunder om samtalerne afholdes sammen skal fastlægges i virksomhedens lønpolitik. Tidspunktet for afholdelse, tilrettelæggelsen og evalueringen af lønforhandlingerne skal fremgå.

Der skal i lønpolitikken tages stilling til form, indhold og frekvens for evaluering af de årlige lønforhandlinger samt lønpolitikken.

Åbenhed om økonomi og løn

Stk. 12 Med udgangspunkt i lønpolitikken udmelder virksomheden hvert år til medarbejderne de parametre, der skal danne grundlag for lønforhandlingerne, herunder mål for hvor meget

der skal udmøntes til forhandlinger samt lønforhandlingsprocessen (tidspunkter for lønforhandlingernes afholdelse mv.).

Overenskomstparterne anbefaler desuden at ledelsen orienterer om virksomhedens økonomiske situation (hovedlinjerne i budget og regnskab samt ordre- og markedssituation).

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, skal denne – forud for de årlige lønforhandlinger – have indsigt i virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold. Tillidsrepræsentanten skal endvidere forud for de årlige lønforhandlinger have udleveret oplysninger om lønninger for de overenskomstdækkede medarbejdere i anonymiseret form. Lønoplysningerne skal indeholde samme information som dem, virksomheden indberetter til lønstatistikken (fx når det er relevant og kan respektere anonymiteten – uddannelse, alder, anciennitet, ansvar/stillingsbetegnelse og faggruppe).

Medarbejdere og tillidsrepræsentanter kan desuden på individuel basis drøfte den pågældendes lønforhold.

Lønstatistik

Stk. 13 Virksomhederne skal foretage indberetning til DA's lønstatistik. DIO II stiller lønstatistikken til rådighed for FAOD og JA, så snart den foreligger, dog senest ved udgangen af februar måned.

Bruttolønsaftaler

Stk. 14 Der kan mellem den enkelte ansatte og virksomheden indgås frivillig aftale om, at virksomheden, mod træk i bruttolønnen, kan betale skattemæssigt godkendte ordninger. Der kan ikke indgås lokale aftaler, som den ansatte har pligt til at deltage i. Faciliteter/arbejdsredskaber, som er nødvendige for arbejdets udførelse, skal betales af arbejdsgiver på linje med andre produktionsfaciliteter, og kan derfor ikke gøres til genstand for finansiering gennem bruttoløntræk. I det omfang den enkelte virksomhed ønsker at åbne for mulighed herfor, sikrer virksomheden, at reglerne herfor overholdes.

Der kan maksimalt trækkes i alt 10 % af den ansattes minimalløn til formålet. Der kan herudover uden øvre grænse individuelt aftales yderligere træk fra den resterende del af lønnen.

Den ansatte har, medmindre andet aftales, adgang til at udtræde af ordningen med opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Hvis bruttolønsordningen omfatter aftaler med tredjepart, vil den ansatte dog være forpligtet til at respektere det med denne part aftalte varsel for ordningens ophør, dog højst et opsigelsesvarsel på 1 år.

Aftaler om bruttoløntræk ophører altid ved opsigelse af ansættelsesforholdet. Udtræden af ordningen skal være uden omkostning for den ansatte.

Løngarantier

Stk. 15 Virksomhederne er forpligtet til at overholde de aftalte løngarantier, jf. Protokollat om løngarantier.

§ 3 a Særlig opsparing

Stk. 1 Med virkning fra den 1. marts 2020 betales 0,89 pct. af lønnen i henhold til § 3 som et særligt tillæg til lønnen. Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 1,78 pct.

1. marts 2022 til 2,67 pct.

Stk. 2 Tillægget udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 3 Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner værdien af det særlige tillæg i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.”

5. Tilblivelsen af § 3 a om særlig opsparing

§ 3 a kom ind i overenskomsterne i 2020, og der er enighed mellem parterne om, at bestemmelsen har baggrund i de ordninger om ”Fritvalgs Lønkonto”, som siden 2007 har været på store dele af arbejdsmarkedet, herunder i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

”Særlig Opsparing” optrådte første gang i Forligsmandens mæglingsskitse af 6. april 2007 omhandlende en lang række overenskomstforhold, herunder overenskomstforhold indgået mellem LO og DA og indgået af hhv. LO og DA med andre hhv. arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. I skitsens pkt. X om ”Særlig opsparing” er anført følgende:

”Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. maj 2007 0,5% af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. Pr. 1. maj 2008 udgør opsparingen 0,75% og pr. 1. maj 2009 udgør opsparingen 1,0% af den ferieberettigende løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales. I 2007 sker udbetaling først ved kalenderårets udløb.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Overenskomstparterne kan inden 1. januar 2008 aftale en anden opsparing end ovenstående. Denne opsparing træder efter ikrafttrædelsen i stedet for denne bestemmelse.”

Fritvalgs lønkonto-ordningen efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst indebærer, at arbejdsgiveren på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto skal indsætte en procentdel af medarbejderens ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg, jf. § 4 i Industriens Funktionæroverenskomst og § 25 i Industriens Overenskomst. Medarbejderen kan således vælge, om beløbet skal bruges til opsparring af løn til brug på søgnehelligdage m.m. eller til ekstra indbetaling til pension. Procentsatsen var i 2019 nået op på 4 %, og der blev ved overenskomstforhandlingerne i januar 2020 aftalt en årlig forhøjelse på 1 %, således at procentsatsen pr. 1. marts 2022 udgør 7 %.

Klagerne har under flere tidligere overenskomstfornyelser forud for 2020 fremsat ønske om en fritvalgs lønkontoordning, hvilket er blevet afvist fra arbejdsgiverside blandt andet med henvisning til, at en ordning med opsparinger vil udgøre en for stor administrativ belastning for arbejdsgiverne, som primært er små eller mellemstore virksomheder.

Efter at der i januar 2020 var sket fornyelse af overenskomsterne på industriens område, mødtes parterne til forhandlinger, hvori bl.a. indgik, om man i stedet for en opsparingsordning kunne nå til enighed om et løntillæg, som skulle kompensere for den manglende fritvalgs lønkonto.

Der er enighed om, at man under forhandlingerne nåede frem til, at tillægget skulle modsvare den årlige forhøjelse på industriens område på 1 % af fritvalgs lønkototillægget, og at man under forhandlingerne herom nåede frem til en teknisk nedsættelse af beregningsprocenten til 0,89 %. Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvorledes man nåede frem til nedsættelsen fra 1 % til 0,89 %.

Forhandlingerne fandt sted den 27. februar 2020 og fortsatte til langt ud på natten. Efter de afgivne forklaringer var forhandlingsklimaet i den afsluttende fase præget af, at klagerne ikke havde vist imødekommenhed over for et ønske fra arbejdsgiverside om et øget lokalt aftalerum.

Det første udkast til § 3 a var udarbejdet af DIO II og fremgik af følgende udkast til protokollat:

*”Udkast til
PROTOKOLLAT
om
Særligt tillæg*

Parterne er enige om at indføje en ny § 3 a i alle tre overenskomster.

Bestemmelsen udmønter en regulering, der kompenserer for, at overenskomsten ikke indeholder en fritvalgslønkonto.

Bestemmelsen lyder som følger:

§ 3 a Særligt tillæg

Stk. 1 Med virkning fra den 1. marts 2020 betales 0,89 pct. af den ferieberettigede løn, som et særligt tillæg til lønnen.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 1,78 pct.

1. marts 2022 til 2,67 pct.

Stk. 2 Tillægget udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 3 Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner værdien af det særlige tillæg i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.”

Klagerne var ikke tilfredse med, at ordningen i protokollatudkastet var benævnt ”Særligt tillæg”, men ønskede, at den skulle benævnes ”opsparing”, fordi det var denne formulering, der blev benyttet på en række andre overenskomstområder. DIO II fandt, at ordningen savnede det opsparingsselement, der kendetegner de øvrige ordninger, men da klagerne insisterede på, at ordningen skulle kaldes en opsparing, accepterede DIO II denne formulering.

Klagerne var heller ikke tilfredse med, at beregningsgrundlaget for tillægget skulle være ”af den ferieberettigede løn”. DIO II havde taget denne formulering fra Forligsmandens mæglingsforslag fra 2017, hvori pkt. C.8. om ”Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning” er affattet således:

”a) På områder, hvor der er etableret fritvalgslønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for fritvalgslønkonto, forhøjes bidraget med:

Pr. 1. marts 2017: 0,7 pct. point.

Pr. 1. marts 2018: 0,7 pct. point.

Pr. 1. marts 2019: 0,6 pct. point.

b) På øvrige områder opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. 1. marts 2017 0,7 pct. point af den ferieberettigede løn som særlig opsparing, pr. 1. marts 2018 yderligere 0,7 pct. point og pr. 1. marts 2019 yderligere 0,6 pct. point.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2017 sker udbetaling ved kalenderårets udløb.”

Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvorvidt parterne havde drøftet beregningsgrundlaget forud for DIO II’s første protokollatudkast og om, hvilke drøftelser vedrørende beregningsgrundlaget udkastet gav anledning til. Det kan imidlertid efter Cs forklaring lægges til grund, at det var ar-

bejdsgiversiden, som til sidst under de fælles drøftelser af udkastet foreslog, at der som beregningsgrundlag i stedet blev henvist til lønnen i henhold til § 3, og at klagerens svar herpå var: ”ja, prøv det”.

DIO II udarbejdede herefter et nyt udkast til protokollat med bl.a. følgende tekst:

”§ 3 a Særligt opsparing

Stk. 1 Med virkning fra den 1. marts 2020 betales 0,89 pct. af lønnen i henhold til § 3, stk.1, som et særligt tillæg til lønnen.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 1,78 pct.

1. marts 2022 til 2,67 pct.

Stk. 2 Tillægget udbetales løbende sammen med lønnen.”

Klagerne protesterede imod, at henvisningen til § 3 var blevet indsnævret til § 3, stk. 1. Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvilken meningsudveksling der udspandt sig mellem parterne i den anledning.

Ordlyden af det vedtagne protokollat (protokollat nr. 8, dateret 28. februar 2020) blev som følger:

*”PROTOKOLLAT
om
Særlig opsparing*

Parterne er enige om at indføje en ny § 3 a i alle tre overenskomster.

Bestemmelsen udmønter en regulering, der kompenserer for, at overenskomsten ikke indeholder en fritvalgslønkonto.

Bestemmelsen lyder som følger:

§ 3 a Særlig opsparing

Stk. 1 Med virkning fra den 1. marts 2020 betales 0,89 pct. af lønnen i henhold til § 3 som et særligt tillæg til lønnen.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 1,78 pct.

1. marts 2022 til 2,67 pct.

Stk. 2 Tillægget udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 3 Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner værdien af det særlige tillæg i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.”

Parterne indgik samtidig sålydende protokollat (protokollat nr. 9):

”*PROTOKOLLAT*
om
Nyindmeldte medlemsvirksomheder

Parterne indsætter som et nyt protokollat i alle tre overenskomster:

”Nyindmeldte virksomheder er fra indmeldelsen forpligtet til at betale den særlige opsparing i henhold til overenskomstens § 3 a.

Virksomhederne kan imidlertid fradrage den på indmeldelsestidspunktet gældende særlige opsparing i henhold til overenskomstens § 3 a i den ansattes løn i henhold til § 3.

Den ansattes løn vil dog aldrig kunne reduceres til et niveau, der ligger under det lønbånd, den enkelte befinder sig på jf. § 3.

En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens ordning. En eventuel difference i medarbejderens favør konverteres til løn.”

6. Klagernes opfattelse af forhandlingsforløbet og forståelse af § 3 a, jf. § 3

Det er klagernes opfattelse af forhandlingsforløbet, at parterne forud for DIO II's udarbejdelse af det første udkast til protokollat havde drøftet, at der i stedet for en ordning med opsparinger skulle aftales en ordning gående ud på, at medarbejderne fik krav på et løntillæg, som skulle beregnes af alle løndele og ikke kun af den ferieberettigede løn, og som løbende skulle udbetales sammen med lønnen. Der var samtidig enighed om at holde den økonomiske ramme, der var udstukket af forliget på industriområdet med stigninger på 1 % årligt i 3 år. Der skulle derfor ske en teknisk nedsættelse af beregningsprocenten, da en ordning med en løbende udbetaling af et løntillæg beregnet af alle løndele ville indebære, dels at også løn under ferie og feriegodtgørelse skulle indgå i beregningsgrundlaget, dels at der skulle beregnes ferietillæg (med 1,5 %, jf. overenskomsternes § 10, stk. 3) af løntillægget i modsætning til udbetalinger fra en Fritvalgs Lønkonto, der ikke udløser ferietillæg. Parterne forhandlede sig på denne baggrund frem til en beregningsprocent på 0,89 %.

Klagerne påpegede ved modtagelsen af det første protokollatudkast, at der ikke heri var taget hensyn til, at omregningen fra 1 % til 0,89 % var baseret på en aftale om, at det var hele lønnen og ikke kun den ferieberettigede løn, som var aftalt som beregningsgrundlag. Det blev herefter aftalt, at der

som beregningsgrundlag skulle henvises til lønnen i henhold til § 3. I DIO II's næste protokollatudkast blev imidlertid som beregningsgrundlag henvist til lønnen i henhold til § 3, stk. 1, hvilket klagerne protesterede imod som værende for snævert. Resultatet af forhandlingerne blev herefter, at der som beregningsgrundlag blev angivet "lønnen i henhold til § 3".

Det er klagerens opfattelse, at § 3 er baseret på et lønbegreb, som omfatter al lønudbetaling, og at § 3 tillige omfatter træk i bruttolønnen i henhold til en bruttolønsaftale, da bruttolønsaftaler er udtrykkeligt nævnt i § 3, stk. 14.

Klagerens forståelse af § 3 a, jf. § 3, er derfor, at Særlig Opsparing udover af den sædvanlige månedsløn også skal beregnes og udbetales af andre overenskomstmæssige lønbeløb. Det gælder således bonus, resultataflønning og engangsvederlag (jfr. § 3, stk. 1), værdi af bruttoløntræk (jfr. § 3, stk. 14), løn under afspadsering (jfr. § 5), godtgørelse for spisning (jfr. § 5, stk. 2), lønforhøjelse ved ugentlig effektiv arbejdstid på 37 timer (jfr. § 5, stk. 9), løn under sygdom (jfr. § 8, stk. 1), løn ved børns sygdom (jfr. § 8, stk. 2), løn under barns hospitalsindlæggelse (jfr. § 8, stk. 5), løn under afholdelse af orlov i forbindelse med barsel/adoption (jfr. § 9), løn under ferie (jfr. § 10, stk. 1 og § 10 a, stk. 1), løn under afholdelse af feriefridage (jfr. § 10, stk. 7), lønudbetaling som kompensation for ikke-afholdte feriefridage (jfr. § 10, stk. 9), løn under betalte fridage (jfr. § 11, stk. 1), rejsetidsgodtgørelse og faste løntillæg (jfr. § 14, stk. 5, 2 og 3), funktionstillæg til tillidsrepræsentanter (jfr. § 3, stk. 4, i tillidsrepræsentantaftalen) og ved beregning af overtidskompensation og overarbejdsbetaling (jfr. § 5, stk. 7). Det er således Klagerens synspunkt, at Særlig Opsparing skal indgå i medarbejdernes "sædvanlige månedsløn" og dermed i beregningsgrundlaget for "timeløn" i henhold til overenskomsternes § 5, stk. 7.

7. DIO II's opfattelse af forhandlingsforløbet og forståelse af § 3 a, jf. § 3

Det er DIO II's opfattelse af forhandlingsforløbet, at parternes aftale om at reducere beregningsprocenten fra 1 % til 0,89 % alene var en konsekvens af, at ferietillægget på arkitektoverenskomsterne udgør 1,5 % mod 1 % på eksempelvis Industriens Funktionæroverenskomst. Det er ifølge DIO II alene dette, som gjorde, at det var nødvendigt at nedsætte opsparingsprocenten på arkitektoverenskomsterne, for at parterne kunne holde sig inden for den økonomiske ramme, der var udstykket af Industriforliget.

Parterne havde forud for DIO II's udarbejdelse af det første udkast til protokollat slet ikke drøftet den materielle udstrækning af beregningsgrundlaget, og DIO II fandt det naturligt ved udarbejdelse af udkastet at tage udgangspunkt i Forligsmandens mæglingforslag fra 2017, hvorefter beregningsgrundlaget udgøres af den ferieberettigede løn. Klagerne begrundede ikke, hvorfor de ikke kunne acceptere "den ferieberettigede løn" som beregningsgrundlag, eller hvorfor de lagde sig fast på "lønnen i henhold til § 3". DIO II bestrider, at klagerne gav udtryk for, at en ændring af beregningsgrundlaget fra "lønnen i henhold til § 3, stk. 1," til "lønnen i henhold til § 3" skulle indebære, at

beregningsgrundlaget for særlig opsparing omfatter alle løndelev, og efter DIO II's opfattelse havde afgrænsningen til "§ 3, stk. 1," ikke nogen materiel betydning, men den fremstod mere præcist.

Det er DIO II's opfattelse, at § 3 alene indeholder reguleringsbestemmelser for den faste løn, og at det derfor er åbenbart, at "lønnen i henhold til § 3" alene er den individuelle, faste løn, mens variable løndelev principielt er denne løn uvedkommende. Dette forekommer helt åbenbart for så vidt angår overarbejdsbetaling og tillidsrepræsentantvederlag, der ikke blot ikke er nævnt i § 3, men som ydermere har selvstændige hjemmelsgrundlag i henholdsvis overenskomstens § 5, stk. 4, og tillidsrepræsentantaftalens § 3, stk. 4.

Hvad specielt angår "bruttolønstræk" i henhold til § 3, stk. 14, er det DIO II's opfattelse, at det reelt er en nedsættelse af bruttolønnen med den konsekvens, at beregningsgrundlaget ændres for alle løndelev, der er en funktion af bruttolønnen, herunder også for beregning af pension og overarbejdsbetaling mv.

DIO II har ikke bestridt, at den faste, individuelt aftalte løn – og dermed beregningsgrundlaget efter § 3 a – også omfatter lønnen fravær som følge af sygdom, afspadsering, ferie, orlov med løn eller lignende.

Parterne havde ikke under forhandlingerne nogen drøftelse af, hvilke konsekvenser klagerne formuleringsønske ville få for beregningsgrundlaget, men DIO II drøftede dette spørgsmål internt. Det var under disse drøftelser vurderingen, at det ville resultere i et beregningsgrundlag, som på enkelte punkter var snævrere end "den ferieberettigede løn". Det lå klart, at klagerne ikke udtrykkeligt havde fremsat et ønske om et smallere beregningsgrundlag, men klagerne havde ikke kunnet acceptere "den ferieberettigede løn" og havde i stedet lagt sig fast på "lønnen i henhold til § 3", hvilket arbejdsgiversiden herefter tog til efterretning.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1 Præsentation af tvisten

Der skal i denne sag tages stilling til, hvad det er for et beregningsgrundlag for særlig opsparing, parterne har aftalt som følge af, at det i overenskomstens § 3 a er aftalt, at bidragsprocenten skal beregnes af "lønnen i henhold til § 3".

Ifølge klagerne udgøres beregningsgrundlaget af "ethvert andet indkomstskattepligtigt lønbeløb" tillagt værdien af et eventuelt aftalt træk i bruttolønnen foretaget i henhold til en bruttolønsaftale.

Ifølge indklagede udgøres beregningsgrundlaget alene af den faste individuelle løn, som udbetales månedsvis, uden tillæg af andre løndelev såsom bonus, overarbejdsbetaling, tillidsrepræsentantstillæg

eller andre løndelev, som hviler på et andet grundlag end § 3. Bruttoløntræk kan endvidere ifølge indklagede ikke indgå i beregningsgrundlaget, da der reelt er tale om en nedsættelse af bruttolønnen.

Der er mellem parterne enighed om, at § 3 a har baggrund i de ordninger om "Fritvalgs Lønkonto", som indeholdes i bl.a. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Beregningsprocenten for den særlige opsparing beregnes i disse overenskomster af "den ferieberettigede løn". Hvad "den ferieberettigede løn" omfatter, er reguleret i ferieloven, herunder ferielovens § 19, som bl.a. bestemmer, at der skal beregnes feriegodtgørelse af ethvert skattepligtigt lønbeløb og af værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, som der ikke fradrages for i indtægten, og som udgør vederlag for arbejde. Der skal efter § 19 endvidere beregnes feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til pensionsopsparinger omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven og til medarbejderinvesteringsselskaber, hvorimod der ikke skal beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

DIO II har anført, at man anerkender, at det i en række sammenhænge vil være nærliggende at slutte analogt fra reglerne om Fritvalgs Lønkontoen på industriens område til arkitektoverenskomsternes regulering af særlig opsparing, men at dette ikke gælder i relation til netop beregningsgrundlaget, fordi parterne på dette punkt – med åbne øjne – har valgt en anden formulering, som knytter sig helt specifikt til arkitektoverenskomsterne, og som dermed har sit eget indhold.

Klagerne er enige heri.

Klagerne forstår imidlertid henvisningen i § 3 a til "lønnen i henhold til § 3" som en henvisning til medarbejderens samlede løn, mens DIO II forstår formuleringen på den måde, at der alene henvises til de løndelev, som er specifikt reguleret i § 3.

8.2 *Opmandens stillingtagen til påstand a)*

Overenskomstens § 3 indeholder ikke kun bestemmelser, som omhandler den faste løn, der skal udbetales månedsvis. Det fremgår således af § 3, stk. 1, 2. afsnit, in fine, at der som supplement til den faste løn kan anvendes bonus, resultataflønning eller engangsvederlag. I § 3, stk. 1, 3. afsnit, er i forlængelse heraf bestemt, at "Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar", og ved "Lønnen" må i denne sammenhæng forstås den samlede løn inklusiv f.eks. bonus, resultataflønning og engangsvederlag.

Det må endvidere lægges til grund, at § 3, stk. 8-10, om lønforhandling også omfatter andre løndelev end den faste løn, som udbetales månedsvis, og det samme må lægges til grund for så vidt angår stk. 11 om lønpolitikken, stk. 12 om åbenhed om økonomi og løn, stk. 13 om lønstatistik og stk. 15 om løngarantier. Dette understøttes af, at det udtrykkeligt fremgår af stk. 11, 3. afsnit, at såfremt virk-

somheden anvender andre lønelementer end fast løn fx bonus, resultataflønning eller engangsvederlag, skal kriterierne for anvendelse fremgå af lønpolitikken, ligesom det i stk. 11, 4. afsnit, er bestemt, at det skal fremgå af lønpolitikken, såfremt virksomheden anvender faste kriterier for honorering af kendte funktioner og kvalifikationer.

På baggrund af det samlede indhold af § 3 er det herefter min opfattelse, at hvor andet ikke fremgår af bestemmelsen, anvender den betegnelsen ”løn” som omfattende hele lønnen, dvs. ikke kun som omfattende den faste individuelle løn, som udbetales månedsvist, men også som omfattende andre lønandele omfattet af parternes overenskomstgrundlag såsom tillæg, bonus, engangsvederlag og overarbejdsbetaling.

Jeg finder derfor, at § 3 a må fortolkes i lyset heraf.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at DIO II har haft en anden forståelse af, hvad der skal forstås ved ”lønnen i henhold til § 3”. Klagerne havde således afvist et beregningsgrundlag baseret på den ferieberettigede løn, og det må derfor have stået DIO II klart, at klagerne ønskede et bredere og ikke et snævrere beregningsgrundlag end den ferieberettigede løn. Dette ønske ville ikke blive opfyldt med DIO II's forståelse af klagernes formuleringsønske, og DIO II må derfor have været klar over, at klagerne ikke var enige i indklagedes fortolkning af formuleringen ”lønnen i henhold til § 3”.

Udgangspunktet for fortolkningen af § 3 a må herefter være, at særlig opsparring skal beregnes af ethvert andet indkomstskattepligtigt lønbeløb, som er hjemlet i parternes overenskomstgrundlag. Der er for voldgiftsretten ikke oplyst noget, som giver grundlag for at fravige dette udgangspunkt i relation til særlige lønbeløb, og klagerens påstand a) tages herefter til følge som nedenfor bestemt.

8.3 *Opmandens stillingtagen til påstand b)*

Hvad angår lønfradrag for bruttolønsaftaler, fremgår det af § 3, stk. 14, at det beror på frivillighed, om der kan indgås aftale herom. Bestemmelsen indeholder visse begrænsninger med hensyn til, hvad der kan aftales, herunder med hensyn til, hvor stor en del af minimallønnen, der kan anvendes til formålet, men bestemmelsen synes i øvrigt at være baseret på frivillighed med hensyn til, hvad der kan aftales vedrørende opnåelse af en skattemæssigt godkendt ordning finansieret af arbejdsgiveren mod at gå ned i løn. Spørgsmålet herom er ikke blevet nærmere belyst for voldgiftsretten. Da der imidlertid synes at være ret vide rammer for, hvad der kan aftales vedrørende træk i bruttolønnen som led i en bruttolønsaftale, finder jeg det ikke godtgjort, at det skulle være i strid med § 3 a, jf. § 3, at indgå en bruttolønsaftale, som indeholder vilkår om, at der ikke skal beregnes særlig opsparring efter § 3 a af det løntræk, som er aftalt i aftalen. Da klagerens påstand b) ikke ses at give mulighed herfor, kan der allerede af denne grund ikke gives klagerne medhold i påstanden, og DIO II frifindes derfor for klagerens påstand b).

Thi bestemmes:

DI Overenskomst II skal anerkende, at Særlig Opsparing efter § 3 a i de mellem parterne gældende overenskomster skal beregnes af ethvert andet indkomstskattepligtigt lønbeløb.

DI Overenskomst II frifindes for den nedlagte påstand b).

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og skal betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 2. november 2022

Lene Pagter Kristensen