

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2022-393

Serviceforbundet

for

Faglig Puls

(advokat Jakob Bjerre)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Boligforeningen AAB

(advokat Anders Feldt)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af § 1 i Overenskomst for inspektører 2020-2023 indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger og Serviceforbundet/Faglig Puls. Bestemmelsen fastlægger overenskomstens anvendelsesområde.

2. Påstande:

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at det arbejde, der udføres af inspektør A i Boligforeningen AAB, er omfattet af Landsoverenskomst 2020/2023 for inspektører mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmark Almene Boliger og Serviceforbundet/Faglig Puls.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 13. og 21. december 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Anders Dupont Dahl og Torben Vangsgaard, der begge er udpeget af klager, og Jesper Østergaard Bocianski og Thomas Meyer Stage, der begge er udpeget af indklagede.

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

Efter procedure og votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelsen kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Voldgiftsretten er nedsat i henhold til protokollat med bilag af 6. november 2019 mellem Serviceforbundet og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

I overenskomst for Inspektører 2017-2020 indgået mellem BL – Danmarks Almene Boliger og Faglig Puls var overenskomstens anvendelsesområde angivet således:

”§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten dækker medarbejdere med inspektørfunktioner, der overvejende har ledelsesmæssige og/eller administrative opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af boligområdet.”

Efter at BL – Danmarks Almene Boliger i 2018 havde besluttet at søge optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, blev overenskomsten den 18. februar 2021 fornyet for perioden 2020-2023 ved aftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger og Serviceforbundet/Faglig Puls. Overenskomstens anvendelsesområde er i den fornyede overenskomst angivet således:

”§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten dækker inspektører/medarbejdere, der har administrative og praktiske opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af et boligområde.”

Forinden var der den 21. januar 2021 indgået en aftale mellem Serviceforbundet/Faglig Puls og Dansk Erhverv Arbejdsgiver om forståelsen af 2020-overenskomstens § 1. Aftalen, der blev et protokollat til overenskomsten, lyder således:

”Parterne er enige om følgende forståelse af overenskomstens § 1:

Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder uden for overenskomstens område.

Parterne er i den forbindelse enige om, at medarbejdere, der som følge af nærværende forståelsesaftale af 21. januar 2021 ved fornyelsen falder uden for overenskomstens dækningsområde, ikke kan varsles forringede løn og ansættelsesvilkår som følge af, at de ikke længere er omfattet af overenskomsten.”

5. Sagsfremstilling

5.1. Overenskomstfornyelsen og forståelsespapiret

Ved mail af 16. september 2020 fremsendte C Dansk Erhverv Arbejdsgivers forslag til ændring af Inspektøroverenskomstens § 1 til Faglig Puls' formand H. Det fremgår heraf, at man foreslog, at anvendelsesområdet skulle være uændret i forhold til 2017-overenskomsten, jf. punkt 4 ovenfor, men alene omfatte medarbejdere ansat før den 31. december 2021.

I mail af 30. oktober 2020 fra daværende underdirektør E, Dansk Erhverv Arbejdsgiver, til forbundsformand B, Serviceforbundet, er anført bl.a.:

"I fortsættelse af vores snak på mødet sidste fredag vil det være naturligt, hvis en aftale omkring dækningsområde tager udgangspunkt i det generelle princip som lå bag Hovedaftalens § 5. Hovedaftalens § 5 blev som bekendt ophævet på grund af foreningsfrihedsbestemmelse i den europæiske menneskerettighedskonvention. Principperne er imidlertid fortsat gældende, idet det afgørende ikke længere er, at man kan holde nogen (arbejdsledere) uden for et medlemskab, men alene det mindre at man kan holde dem uden for en overenskomst.

Det afgørende vil for os være om man reelt er leder. Titlen kan være en indikator herfor, men det afgørende vil altid være om medarbejderen, i udførelsen af sit arbejde, er tillagt beføjelser og opgaver, der gør ham til leder. Det afgørende er altså ikke om hedder "chef" eller "leder", men om man faktisk er det.

Det er således en tilsvarende vurdering der vil skulle foretages på HK området, hvor ledere pr. 1. marts 2023 heller ikke længere er en del af overenskomsten.

Vi foreslår derfor, at vi laver en bestemmelse i overenskomsten, hvoraf det fremgår:

"Ansatte, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter boligorganisationen, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område."

Det vil jo altid bero på en samlet, konkret vurdering på baggrund af de samlede opgaver som medarbejderen har, men vi vil samtidig kunne lave en forståelsesaftale (behøver ikke nødvendigvis at blive optrykt i overenskomsten), hvor vi oplister, hvilke momenter der taler for at man er leder og hvilke der taler for at man ikke er.

Imod lederstatus:

- Hvis man i overvejende grad udfører manuelt arbejde
- Hvis man ikke har instruktionsbeføjelse overfor andre medarbejdere
- Hvis man ikke kan kontrollere og kassere andre medarbejders arbejdsopgaver
- Hvis man ikke kan indføre kontrolforanstaltninger for andre medarbejdere
- Hvis man ikke kan ansætte og afskedige andre medarbejdere

For lederstatus:

- Ansætte og afskedige andre ansatte
- Give direktiver for arbejdets udførelse
- Fastlægge arbejdstiden inden for de eventuelle grænser, der måtte være overenskomstmæssigt fastlagt
- Indføre bestemmelser for opholdet på arbejdspladsen
- Indføre eventuelle kontrolforanstaltninger
- Om der består et vist overordningsforhold til andre arbejdstagere
- Om arbejdslederen har en særlig, for virksomhedens drift vigtig uddannelse

Vi vil naturligvis være indstillet på at aftale nogle garantier for de ledere, der som følge af aftalen ikke længere vil skulle være en del af overenskomsten. Herunder vil vi være indstillet på at aftale, at det først skal være gældende fra førstkomende overenskomstperiode begyndende i marts 2023".

I mail af 8. januar 2021 fra B til E er anført bl.a.:

"Vi foreslår at følgende (teknisk chef, driftschef eller det niveau) indskrives i forståelsesaftalen, hvor du tidligere har nikket ja. Igen blot for at tydeliggøre

Forståelsesaftale:

"Nedenstående parter er enige om, at funktionærer (Teknisk chef, Driftschef eller det niveau), der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder uden for overenskomstens område."

Vi har talt om, at du gerne ville bygge en garanti ind i forståelsesaftalen. Tilbuddet fra dig er dette. Det vil vi selvfølgelig gerne takke ja til og jeg synes vi skal få den aftalt også, så vores forhandlere kan komme tilbage til bordet, og få forhandlet resten af overenskomsten færdig.

Da vi også gerne ser overenskomsten ændret til en 1. marts overenskomst, er denne mulighed positiv og den ændring er der opbakning til her fra.

Garantiaftale:

DE vil som nævnt godt tillige kunne bygge en garanti ind i forståelsesaftalen, hvorefter medarbejdere, der som følge af denne forståelse ved fornyelsen falder uden for overenskomstens dækningsområde, ikke kan varsles forringede løn og ansættelsesvilkår som følge af, at de ikke længere er omfattet af overenskomsten.

Hvad tænker du?"

E svarede i mail af 11. januar 2021 til B bl.a.:

"I fortsættelse af telefonsamtale fredag den 8. januar 2021 skal jeg hermed vende tilbage.

I forhold til den af dig foreslåede ændring af dækningsbestemmelsen, hvorefter ordet inspektør indsættes, skal jeg bekræfte, at vi efter omstændighederne godt kan acceptere denne ændring. Jeg synes således, at det fremstår mest klart, at det er en inspektøroverenskomst, hvis vi lader "og medarbejdere" udgå. Bestemmelsen vil så få følgende ordlyd:

"Dækningsbestemmelse i § 1:

Overenskomsten dækker inspektører der har administrative og praktiske opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af et boligområde.

Arbejdsområdet er fastlagt i den til enhver tid gældende stillings- og funktionsbeskrivelse for boligorganisationen. Stillings- og funktionsbeskrivelsen skal efter gensidig aftale til enhver tid beskrive de faktiske arbejdsopgaver."

Er du enig heri?

Jeg skal bekræfte, at vi kan indgå en aftale om, at "medarbejdere, der som følge af denne forståelse ved fornyelsen falder uden for overenskomstens dækningsområde, ikke kan varsles forringede løn og ansættelsesvilkår som følge af, at de ikke længere er omfattet af overenskomsten.

Jeg vil foreslå, at vi laver et egentligt protokollat på forståelsesaftalen, hvoraf denne garanti også fremgår".

I mail af 13. januar 2021 fra E til B er anført bl.a.:

"I fortsættelse af vores telefonsamtale d.d. kan jeg bekræfte, at vi aftaler følgende dækningsbestemmelse i § 1:

”Overenskomsten dækker inspektører/medarbejdere der har administrative og praktiske opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af et boligområde.

Arbejdsområdet (Arbejdsfunktionen) er fastlagt i den til enhver tid gældende stillings- og funktionsbeskrivelse for boligorganisationen. Stillings- og funktionsbeskrivelsen skal efter gensidig aftale til enhver tid beskrive de faktiske arbejdsopgaver.”

Jeg er således enig med dig i, at det er stillingens indhold og praksis i den forbindelse, der afgør, om man omfattes af overenskomsten, og ikke alene titlen som inspektør, hvilket signaleres med at vi medtager ”/medarbejdere”.

Der blev herefter udvekslet bekræftende mails mellem B og E den 15. januar 2021.

Landsklubben for Ejendomsinspektører orienterede i et opslag på sin hjemmeside den 25. februar 2021 sine medlemmer om resultatet af overenskomstforhandlingerne med Dansk Erhverv Arbejdsgiver. I opslaget er anført bl.a.:

”Kort efter fremførte DE ønsket om, at overenskomsten skulle udfases senest den 01.04.2023 og gerne tidligere.

Ønsket om udfasning af overenskomsten kunne vi på ingen måde imødekomme, hvilket blev drøftet på flere efterfølgende møder. Konklusionen fra DE’s side blev, at såfremt vi IKKE accepterede udfasningen, ville man ikke forhandle ny overenskomst.

Herefter måtte hele kavaleriet kaldes ud, og der fulgte nogle måneder med et intenst forhandlings- og mødeniveau, der resulterede i, at overenskomsten kunne fortsættes mod en omskrivning/redigering af dækningsområdet – overenskomstens § 1.

På denne baggrund blev de suspendede forhandlinger genoptaget.

...

Forhandlingsudvalgets vurdering er, at nedenstående er det bedst opnåelige resultat ikke mindst på baggrund af parternes indgang til forhandlingerne, hvor hele overenskomsten var i spil. Vi har fået reguleringer samt fleksibilitet på det område, der formentlig vil udvikle sig i årene fremover – Flekspuljeordningen.

MEN det vigtigste er, at med denne aftale er overenskomsten, der overgår til en marts overenskomst, sikret fremadrettet – som det hedder på politikerdjam”.

I mail af 6. maj 2021 fra B til E er anført bl.a.:

”I kølvandet på aftale og forståelsespapir, som Serviceforbundet og DE indgik den 21. januar 2021 om dækningen af ejendomsinspektørerne, er der opstået nogle problemstillinger i relation til overenskomstens dækningsområde og den aftalte løngaranti.

Der er uklarhed om, hvilke typer af ejendomsinspektører der er omfattet af overenskomstens dækningsområde og hvilke typer der ikke er. Det har betydning i forhold til nyansættelser af ejendomsinspektører, men også i forhold til allerede ansatte, der bl.a. skal reguleres i løn efter overenskomsten, hvis de er omfattet af denne.

DE har sendt et brev til boligselskaberne den 24. marts 2021, hvor de har fortolket hvilke elementer der taler for og imod lederstatus, men har samtidig understreget, at der altid skal foretages en konkret vurdering. Ifølge vores medlemsorganisation Faglig Puls’ opfattelse medfører brevets affattelse imidlertid, at flere boligselskaber, herunder KAB fortolker aftalen

således, at stort set alle ejendomsinspektørerne og dermed deres medlemmer ikke længere bliver omfattet af overenskomsten. ...

Herudover er der, som jeg tidligere har skrevet og talt med dig om, uklarhed om hvorvidt det er aftalt, at dækningsområdet først ændres fra og med 1. marts 2023 eller allerede fra denne OK periode, jf. din mail fra 30. oktober 2020. Jeg er bekendt med at forhandlingsprotokollatet er underskrevet, men selve overenskomsten er endnu ikke færdigredigeret og underskrevet.

Jeg går på baggrund af vores samtaler ud fra, at vi kan blive enige om:

- At formuleringen, *"Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter virksomheden eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til virksomhedens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område"*, skal forstås efter sædvanlig praksis på DA/FH området, således at alene ledere og betroede medarbejdere falder uden for. Jeg henviser til, at det er den opfattelse der er lagt til grund i HK privats funktionæroverenskomst med DE, som har selvsamme formulering i præamblen, litra f. Det betyder, at det er stillinger som direktør eller forretningsfører eller på det niveau, der falder uden for.
- At vi af hensyn til det fremadrettede samarbejde udformer nogle fælles retningslinjer om, hvilket lederniveau vi mener falder ind under denne formulering, herunder evt. også med titler.

Jeg vil gerne snarest have en drøftelse med dig om muligheden for at aftale, at ændringen af dækningsområdet først træder i kraft 1. marts 2023, som vi tidligere har drøftet, jf. mail af 30. oktober 2020 fra dig".

I mail af 7. maj 2021 til B svarede E herefter bl.a.:

"Jeg er enig med dig i, at det er den samme afgrænsning som kendes fra andre DA/LO-overenskomster, eksempelvis butiksoverenskomstens § 12, stk. 2, litra C, 2. afsnit. Det vil (som vi har skrevet i informationsmaterialet) altid være ud fra en samlet, konkret vurdering af stillingens reelle indhold. Derfor kan det være vanskeligt at foretage vurderingen (alene) ud fra stillingsbetegnelser m.v. Som du skriver nedenfor falder direktører og forretningsfører udenfor, men man kan ikke heraf slutte modsætningsvist til, at der ikke også kan være medarbejdere med andre stillingsbetegnelser og arbejdsopgaver, som også falder udenfor. Hvis det er jeres opfattelse, så er vi ikke enige.

Uanset endelig trykning af overenskomsten, er aftalerne indgået og endelig godkendt hos de respektive parter. Det er utvivlsomt aftalt, at ændringen af dækningsområdet finder anvendelse fra fornyelsen, altså med virkning fra den 1. april 2020. Det er rigtigt, at det som en del af drøftelserne i oktober 2020 blev drøftet, at det evt. kunne være med virkning fra 2023, herunder var det oppe at vende, om det var noget foreningen selv skulle have mulighed for at komme med som en del af de videre forhandlinger. Det skete imidlertid ikke. Det er således på baggrund af den endelige aftale, at vi har lavet informationsmaterialet, som vi naturligvis står ved".

5.2. As stilling

A tiltrådte den 15. maj 2020 i en tidsbegrænset stilling som inspektør i Boligforeningen AAB.

Af ansættelseskontrakten fremgår, at overenskomsten mellem BL - Danmarks Almene Boliger og Faglig Puls, jf. pkt. 4 ovenfor, og den hertil knyttede til enhver tid gældende

lokaftale mellem Boligforeningen AAB og Inspektørklubben finder anvendelse på ansættelsesforholdet. Af ansættelseskontrakten fremgår endvidere bl.a.:

"2.1 Dine arbejdsopgaver fremgår af din funktionsbeskrivelse. Funktionsbeskrivelsen er vedlagt.

...

4.1 Som ansat uden højeste arbejdstid er du selv ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige tid er 160,33 timer pr. måned. ...

4.2 Den daglige arbejdstid aftales med din leder og skal som udgangspunkt placeres på ugens fem første dage ml. kl. 7 og 20.

...

7.1 Fravær på grund af sygdom skal du straks anmelde til daglig personaleleder i overensstemmelse med AAB's sygefraværspolitik og de til enhver tid gældende regler i personalehåndbogen.

...

15.1 Du har tavshedspligt med hensyn til oplysninger om private forhold, du erfarer i forbindelse med udførelsen af dit arbejde (f.eks. om sygdom) og AAB's drift (f.eks. tekniske og økonomiske forhold). ...

15.2 AAB kræver en høj integritet af sine medarbejdere i samarbejdet med leverandører. Det betyder, at du ikke:

...

15.3 Du skal meddele din daglige leder, hvis du tror, du er omfattet af punkt 15.2. Det gælder også, hvis du på anden måde er inhabil i din arbejdssituation pga. personlige eller økonomiske interesser.

...

16.2 Du må under din ansættelse i AAB kun påtage dig bijob eller selvstændigt bierhverv efter skriftlig og forudgående tilladelse fra din daglige leder."

Af den funktionsbeskrivelse, som var vedlagt som bilag til ansættelseskontrakten, fremgår, at A som inspektør refererer til driftschef G. Endvidere fremgår af funktionsbeskrivelsen bl.a.:

"GENERELLE OPGAVER

...

Inspektøren har ansvar og fuld kompetence til:

- direkte kontakt med afdelingsbestyrelse
- renholdelse og vedligeholdelse
- daglige driftsspørgsmål
- tilrettelæggelse af beboerservice

Inspektøren medvirker i udarbejdelsen af:

- langtidsplanlægning
- drift budgettering (konto X)
- skriftlig kommunikation til myndigheder o. lign.
- større skriftlig kommunikation til beboerne
- flyttesager m.m.
- mindre udbudsmateriale
- valg af håndværkere

Ledelse af ejendomsfunktionærer og andet driftspersonale

- Driftsopgaver løses primært via uddelegering til ejendomsfunktionærer
- Registrerer sygefravær m.m.
- Afholde medarbejderudviklingssamtaler
- Udarbejde ferieplaner
- Deltage i udarbejdelse af kursusplan
- Udarbejde og kontrollere arbejdsplaner
- Udarbejde og kontrollere sneplaner

Varmeforsyning

- Tilsyn med og ansvar for varmforsyningen

Beboerservice

- Beboer ekspedition – ejendomskontor
- Fremvisning af ledige boliger
- Udfærdigelse af beboermeddelelser
- Indflytningssyn/udflytningssyn, behandling af indsigelser fra lejere m.m.
- Udskifte navneskilte
- Udlejning af afdelingernes selskabslokaler
- Ansvar for uddeling af girokort, varslingsbrev, vedligeholdelsesopgørelser samt øvrig beboerorientering
- Forestå anden beboerservice i henhold til servicekonceptet og lokal aftaler med AAB-drift daglig leder
- Råd og vejledning omkring vedligeholdelses- og ombygningsarbejder

Tilsyn med afdelingens installationer

- Tilsyn med ventilationsanlæg
- Tilsyn med elevatorer
- Tilsyn med vaskeriernes diverse installationer
- Tilsyn med maskinpark

Vedligeholdelsesarbejder m.m.

- Foretage håndværkerkontrol
- Indhente overslag/tilbud på ikke planlagte vedligeholdelsesarbejder (mindre arbejder)
- Indhente overslag/tilbud på planlagte vedligeholdelsesarbejder (DV-plan)
- Udarbejde aktivitetsplaner
- Deltage i udarbejdelse af langtidsplaner
- Tilsyn med afdelingens arealer

Økonomi

- Deltage i udarbejdelse af budgetter for afdelingens drift konti (konto X)
- Foretage budgetkontrol af afdelingens drift konti (konto X)
- Gennemgå og kommentere udkast til regnskab for afdelingens driftskonti i samarbejde med AAB-drift daglig leder.
- Udarbejde beholdningslister over lagerbeholdning
- Udarbejde oversigt over målerforbrug m.m.
- Udarbejde inventar lister over afdelingerne

Forsikringssager

- Udfyldelse af skadesanmeldelse
- Deltage i besigtigelse af skade
- Kontrollere forsikringsselskabets skadesudbedring

Afdelingsbestyrelsen

- Deltage i møder med afdelingsbestyrelsen herunder aftenmøder
- Sikre at aftaler med afdelingsbestyrelsen overholdes via opdateret LOG-bog
- Assistance ved beboermøder o. lign.
- Anden assistance til afdelingsbestyrelsen

Vurdering af boliger

- Planlægning af køreskema vedrørende vurdering af boliger
- Syn af flytteboliger
- Udformning af vurderingsrapporter for flytteboliger, herunder erhvervslejemål
- Arkivering af billeder og vurderingsrapporter
- Indflytningssyn og udarbejdelse af indflytningsrapport
- Mangellistegennemgang
- Behandling af ansøgninger om individuel råderet
- Syn af individuelle råderetsarbejder
- Syn af kollektive råderetsarbejder (rekvireret af BTA)
- Bistand til team Jura ifm. sager ved beboerklagenævn og Boligret vedrørende flytteboliger
- Deltagelse i interne møder i Kundeservice (koordinationsmødet har højeste prioritet)
- Deltagelse i udviklingsprojekter inden for stillingsområdet

Renholdelse

- Ansvar for den daglige renholdelse af afdelingernes fællesarealer
- Ansvar for den daglige renovation
- Ansvar for pasning af afdelingernes grønne arealer
- Ansvar for affaldssortering

IT

- Behandling af rekvisitioner
- Behandling af fakturaer
- Behandling af bilag vedrørende vedligeholdelseskontoen
- Sikre til enhver tid korrekte servicekontrakter

Videoovervågning

- ansvar for video fungerer i afdelinger uden fuldtidsansatte
- ansvar for at videoovervågning sker efter gældende regler og lovgivning

I mindre omfang og primært som back-up skal følgende opgaver løses:

- Håndtering af fraflytning, igangsætning via Isyn (primært driftsassistent)
- Faktura håndtering/bogføring (primært driftsassistent)
- Daglig telefontid (primært driftsassistent)
- Bestilling af nøgler og vaskekort (primært driftsassistent)
- Forsikringsager igangsætning og opfølgning (primært driftsassistent)
- Udlejning af selskabslokaler (primært driftsassistent)
- Arkivering (primært driftsassistent)
- Ansvar for at besvare indkommende mail på AAB ejendomsservice mail (primært driftsassistent)

Opgaverne løses i samarbejde med Boligforeningens afdelingsbestyrelser og kollegaer i foreningens administration.

PERSONLIGE OPGAVER

Back up for kollegaer

KOMPETENCEKRAV

- Gode samarbejdsevner
- Omhyggelighed
- Gode formuleringsevner
- Kendskab til regler om drift af almene boliger
- Kendskab til regler om syn af almene boliger
- Faglig viden om istandsættelse af boliger
- Omgængelig og imødekommende
- Fortrolig med god sagsbehandlingsskik
- Overblik og fokus på at holde tidsfrister
- Mødestabil
- Flair for IT".

Af et tillæg dateret 16. juni 2021 til As ansættelseskontrakt fremgår bl.a.:

"Pr. 1. april 2020 er du ikke længere omfattet af overenskomsten for inspektører, som følge af en ændring af overenskomstens anvendelsesområde, hvor det er aftalt mellem overenskomstens parter, at ledere ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde.

Vi har vurderet, at du ud fra dine arbejdsopgaver varetager ledelsesmæssige funktioner i et sådant omfang, at du er at betegne som egentlig leder og derfor ikke længere er omfattet af overenskomsten for inspektører".

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at overenskomstens udtryk "administrative" funktioner også kan rumme en vis portion ledelse. Det har været tanken med forståelsesaftalen, at kun medarbejdere med kvalificerede lederfunktioner, f.eks. driftschefer, skulle holdes uden for overenskomstens anvendelsesområde. Udtrykket "ledende stilling" indebærer således, at det kun er inspektørernes egne ledere, som ikke er omfattet af overenskomsten. Indklagedes synspunkt under voldgiftssagen må forstås sådan, at overenskomsten ikke finder anvendelse på sædvanlige mellemlideropgaver, som er helt normale for inspektører. Det giver imidlertid ikke mening, at klager skulle være gået med til på den måde reelt at tømme overenskomsten for indhold. Den fremlagte mailkorrespondance mellem E og A viser da også, at klager ikke accepterede, at medarbejdere med almindelige inspektørfunktioner skulle være undtaget fra overenskomstens anvendelsesområde.

Når indklagede reelt ønskede at komme ud af overenskomsten, skulle det ikke være sket ved at forsøge at udhule dens anvendelsesområde, men det skulle være sket ved at iværksætte en frigørelseskonflikt efter reglerne herom, hvilket imidlertid ikke er sket.

As arbejde som inspektør falder inden for "administrative og praktiske opgaver" som anført i overenskomstens § 1 om anvendelsesområdet. Han indtager ikke en "ledende stilling", sådan som dette begreb er anvendt i forståelsesaftalen, idet han refererer til driftschefen og er underlagt dennes instruktioner. Det gør ikke hans stilling til en "ledende stilling", at han har visse ledelsesopgaver i forhold til en eller flere ejendomsfunktionærer. Han kan ikke i nogen udstrakt grad forpligte AAB, og han har ikke budgetansvar ud over allerede fastlagte budgetter. Hans inspektørarbejde har heller ikke en særligt fortrolig karakter, som gør ham til "tillidsmand" for AAB.

Indklagede har som følge heraf ikke løftet bevisbyrden for, at A ikke længere er omfattet af Inspektøroverenskomsten.

Indklagede har anført navnlig, at det fremgår klart af ændringen af overenskomstens dækningsområde i 2020 og den tilhørende forståelsesaftale, at det lederbegreb, der følger af forståelsesaftalen, er det samme lederbegreb, som følger af praksis på DA/FH-området og lederbegrebet ifølge Lederaftalen indgået mellem DA og Lederne. Dette begreb er ikke begrænset til "topledere" eller medarbejdere med særligt kvalificerede lederfunktioner som anført af klager. "Ledelse" er ikke det samme som "administrative" opgaver.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen blev det aftalt mellem overenskomstparterne, at ledere i den anførte betydning ikke længere skulle være omfattet. Der var ikke tale om, at det kun skulle være "topledere" eller ledernes egne ledere, hvilket da heller ikke fremgår af noget dokument. B anerkendte i den fremlagte efterfølgende mailkorrespondance, at det var det generelle lederbegreb, der skulle gælde, og det kan ikke føre til en ændret forståelse af overenskomsten, at Serviceforbundets ledelse eventuelt ikke har forstået korrekt, hvad det generelle lederbegreb indebærer.

Der var ikke varslet eller iværksat konflikt i forbindelse med fornyelsen af Inspektøroverenskomsten 2017-2020, og derfor er klagers anbringender vedrørende kravene til en frigørelseskonflikt irrelevante. Dansk Erhverv Arbejdsgiver havde forud for overenskomstfornyelsen klart tilkendegivet over for Serviceforbundet, at man ønskede at

undgå en overenskomstmæssig dobbeltdækning, hvorefter inspektører med lederfunktioner både var omfattet af Inspektøroverenskomsten og Lederaftalen.

Det fremgår af As funktionsbeskrivelse, at hans væsentligste arbejdsopgaver er ledelsesopgaver, og han har en dispositionsret, som i udstrakt grad kan forpligte AAB. Han har ikke en højeste arbejdstid. Endvidere har hans stilling en fortrolig karakter, der gør ham til AAB's tillidsmand. Hans væsentligste arbejdsopgaver er ikke administrative og praktiske.

Det er derfor med rette, at AAB efter en konkret vurdering har fundet, at A ikke er omfattet af dækningsområdet som angivet i § 1 i Inspektøroverenskomsten 2020-2023.

7. Opmandens begrundelse og konklusion

Parternes uenighed angår dels forståelsen af Inspektøroverenskomstens bestemmelse om overenskomstens anvendelsesområde i lyset af forståelsesaftalen herom af 21. januar 2021, dels hvorvidt inspektør As arbejde for Boligforeningen AAB konkret er omfattet af overenskomsten.

Overenskomstens anvendelsesområde

Ved den seneste fornyelse af Inspektøroverenskomsten blev dens anvendelsesområde ændret. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at dette skete, efter at Dansk Erhverv Arbejdsgiver havde tilkendegivet over for Serviceforbundet, at man principielt ønskede, at ledere, der kunne være omfattet af Lederaftalen, ikke var omfattet af flere overenskomster. Ordlyden blev ændret fra, at Inspektøroverenskomsten omfattede "medarbejdere med inspektørfunktioner, der overvejende har ledelsesmæssige og/eller administrative opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af boligområdet" til, at overenskomsten omfatter "inspektører/medarbejdere, der har administrative og praktiske opgaver i forhold til gruppen af ejendomsfunktionærer, beboerdemokrati og boligorganisationens øvrige forvaltning af et boligområde".

Efter ordlyden omfatter overenskomsten således nu medarbejdere – uanset titel – der har administrative og praktiske opgaver i forhold til ejendomsfunktionærer, beboerdemokratiet

og andre forvaltningsmæssige funktioner vedrørende boligområdet. Den forståelsesaftale, der blev indgået i januar 2021, gør det imidlertid klart, at den ændrede ordlyd skal forstås således, at overenskomstens anvendelsesområde for så vidt angår medarbejdere med ledelsesfunktioner mv. begrænses i forhold til den tidligere overenskomst. Ifølge forståelsesaftalen skal bestemmelsen om overenskomstens anvendelsesområde nemlig forstås sådan, at følgende medarbejdergrupper fremover falder uden for: 1) funktionærer, der indtager ledende stillinger, 2) funktionærer, som har en dispositionsret, der i udstrakt grad forpligter firmaet, og 3) funktionærer, hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd. Endvidere fremgår det af forståelsesaftalens garantiklausul (om at bevare gældende løn- og ansættelsesvilkår), at parterne (Serviceforbundet og Dansk Erhverv Arbejdsgiver) har lagt til grund, at det ændrede anvendelsesområde vil medføre, at nogle nuværende medarbejdere fremover ikke længere vil være omfattet af overenskomsten.

Forståelsesaftalens ordlyd vedrørende afgrænsningen af anvendelsesområdet er den samme som i visse andre overenskomster på DA/FH-området, jf. bl.a. Butiksoverenskomsten indgået mellem HK og Dansk Erhverv Arbejdsgiver. På grundlag af den fremlagte mailkorrespondance og de afgivne forklaringer må det da også lægges til grund, at parterne har forudsat, at overenskomstens anvendelsesområde skulle være begrænset i forhold til ledere mv. efter samme principper og praksis som i andre overenskomster på DA/FH-området, der undtager ledere, jf. herved den tidligere § 5 i Hovedaftalen. Det er således ikke godtgjort, at parterne uanset forståelsesaftalens ordlyd har haft en fælles intention om, at ledere skulle være defineret snævrere i forståelsesaftalen end i andre overenskomster på DA/FH-området med tilsvarende afgrænsning – f.eks. at kun ”topledere” eller medarbejdere med visse ”kvalificerede” lederfunktioner (”ledernes ledere”) skulle falde uden for overenskomstens anvendelsesområde. Det bemærkes herved, at et forslag fra Serviceforbundets side om i forståelsesaftalen at angive, hvilke stillinger der skulle falde uden for overenskomsten (”teknisk chef, driftschef eller det niveau”), ikke blev fulgt, og at det ikke er godtgjort, at klager forud for vedtagelsen af forståelsesaftalen gjorde det til en betingelse, at der i forhold til medarbejdere med inspektørfunktioner skulle gælde en særligt snæver definition af, hvem der som ledere falder uden for overenskomsten.

Den fremlagte mailkorrespondance tyder på, at der på klagers side kan have været en misforståelse af, hvad principper og praksis på DA/FH-området indebærer med hensyn til, hvilket stillingsindhold der efter en konkret vurdering kan anses for ledende mv. Efter den bevisførelse, der har fundet sted, er der imidlertid ikke grundlag for at fastslå, at en sådan (mulig) misforståelse har været så klar forud for indgåelsen af forståelsesaftalen, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver på ny burde have taget initiativ til, at parterne, før man indgik forståelsesaftalen, skulle fastlægge yderligere, hvilke momenter der vil indgå i en konkret vurdering af stillingsindhold ud fra de drøftede kriterier.

Overenskomstens § 1 og forståelsesaftalen må på den anførte baggrund forstås således, at det beror på en konkret vurdering af det reelle stillingsindhold, om en inspektørstilling – i dette tilfælde As – har de elementer, som ifølge forståelsesaftalen og praksis på DA/FH-området medfører, at stillingen falder uden for overenskomstens anvendelsesområde. Det skal således afvejes, om medarbejderen kan anses for arbejdsgiverens repræsentant på en sådan fremherskende måde, at vedkommende skal anses som arbejdsleder.

As arbejde for Boligforeningen AAB

Det fremgår af As ansættelseskontrakt bl.a., at han er ansat som inspektør uden højeste arbejdstid, at funktionærlovens bestemmelser finder anvendelse i det omfang, andet ikke er aftalt, og at han refererer til en driftschef. Efter de afgivne forklaringer kan det lægges til grund, at den funktionsbeskrivelse, der er et bilag til ansættelseskontrakten, beskriver As reelle arbejdsopgaver i stillingen.

A er uddannet elektriker. Hans løn som inspektør er højere end ejendomsfunktionærers løn.

Det kan på grundlag af funktionsbeskrivelsen og de afgivne forklaringer lægges til grund bl.a., at A er inspektør for 6 af boligforeningens afdelinger med ansvar vedrørende implementering af et samlet driftsbudget på over 10 mio. kr. årligt.

Han varetager bl.a. visse ledelsesopgaver i forhold til ejendomsfunktionærer og andet driftspersonale. Ledelsesopgaven omfatter bl.a. at afholde medarbejderudviklingssamtaler, udarbejde ferieplaner og udarbejde og kontrollere arbejdsplaner. Det fremgår af

funktionsbeskrivelsen, at driftsopgaver primært løses ved uddelegering. Efter de afgivne forklaringer kan det endvidere lægges til grund, at A er beføjet til at tildele advarsler til det personale, som han varetager ledelse af, og han må antages at kunne have væsentlig indflydelse på udnævnelser og eventuelt afskedigelser af driftspersonale. Det er oplyst, at der for tiden er 1 ejendomsfunktionær ansat.

Efter de afgivne forklaringer kan det desuden lægges til grund, at A i sin stilling har prokura (fuldmagt til at handle på boligforeningens vegne) op til 600.000 kr. pr. rekvisition inden for budgetmæssige rammer, og at han inden for disse rammer kan vælge blandt flere indhentede tilbud. Inden for de 600.000 kr. pr. rekvisition er der mulighed for ved nødvendige udgifter at gå ud over budgettet på en konto benævnt nr. 115, som vedrører almindelig vedligeholdelse. Prokuraen drejer sig både om planlagte rekvisitioner og om akutte uforudsete opgaver.

Det kan endvidere lægges til grund, at A har visse tilsyns- og kontrolopgaver, bl.a. budgetkontrol vedrørende driftskonti, håndværkerkontrol og kontrol med overholdelsen af driftspersonalets arbejdsplaner. Desuden medvirker han ved langtidsplanlægningen og budgetteringen af driftsmæssige opgaver.

A varetager endvidere en række nærmere angivne opgaver af administrativ karakter og er – i mindre omfang – back-up for driftspersonalet i visse sammenhænge.

Ved den samlede vurdering af As stillingsindhold må der på den anførte baggrund lægges vægt på, at han står i et vist overordningsforhold til driftsmedarbejdere, at hans hverv bl.a. i kraft af den beskrevne prokura må anses for i visse henseender at have en særlig betroet karakter, og at han har selvstændige opgaver med hensyn til kontrol mv. i forhold til andre medarbejdere. Ved udførelsen af disse funktioner må han anses som arbejdsgiverens repræsentant, og efter bevisførelsen må de anses for at være så fremtrædende samlet set, at der – uanset at han også varetager en række praktiske og rent administrative opgaver – ikke er grundlag for at tilsidesætte Boligforeningen AAB's vurdering, hvorefter A ikke længere er omfattet af overenskomsten for inspektører. Dette bestyrkes bl.a. af lønforskellen mellem ham og driftsmedarbejderne og af, at han er ansat uden højeste arbejdstid.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

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

København, den 2. januar 2023

Lars Hjortnæs