

Kendelse

i

Faglig voldgift FV2024-342

Faglig Fælles Forbund – Den Grønne Gruppe

(advokat Bjørn Elling)

mod

GLS-A

for

HedeDanmark A/S

(advokat Pernille Kristensen)

Afsagt den 22. november 2024

1. Tvisten

Sagen vedrører, om en arbejdsgiver kan undlade at betale tillæg for særlige arbejdsopgaver efter skovbrugsoverenskomstens § 14, hvis arbejdsgiveren udbetaler et fast tillæg til lønnen.

2. Påstande

Klager, 3F Den Grønne Gruppe, har nedlagt følgende påstand:

Indklagede skal anerkende, at et personligt tillæg ikke udelukker tillæg efter GLS-A skovbrug-overenskomstens § 14.

Indklagede, GLS-A for HedeDanmark A/S, har påstået sig frifundet for den nedlagte påstand.

Det fremgår af processkrifterne, at påstanden skal forstås således, at indklagede ikke kan erstatte tillæg efter overenskomstens § 14 med et fast tillæg til lønnen, og at indklagede heller ikke har godtgjort, at det faste tillæg i givet fald sikrer betaling på et niveau svarende til overenskomstens tillægssatser.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. november 2024 af en voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Peter Møller Sjøgren og faglig sekretær John Bjørkmann (udpeget af klager), juridisk chefkonsulent Morten Vinding og juridisk chefkonsulent Hans Toftdahl (udpeget af indklagede) samt professor, dr. jur. Jens Kristiansen som opmand.

Under sagen afgav følgende forklaringer: forhandlingssekretær A, tillidsrepræsentant B, direktør C og People & Culture Business Partner D.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, træffer opmanden afgørelse ved kendelse. Parterne var enige om, at kendelsen kan udfores uden en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedure.

4. Overenskomstgrundlaget

Skovbrugsoverenskomsten fastsætter i § 8 satser for timelønnen for medarbejdere med henholdsvis mindre og mere end et halvt års praktisk erfaring.

Bestemmelsen indeholder tillige bl.a. følgende bestemmelse:

”D-timeløn

Skovarbejdere, der har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 4 år, kan efter lokal aftale aflønnes med fast timeløn, der fastsættes efter aftale. Aftalen skal være skriftlig og gældende i mindst et kalenderår. Skovarbejdere, der har indgået aftale om D-timeløn, kan ikke akkordaflønnes og oppebærer ikke andre vederlags- og tillægssatser, så længe aftalen er gældende.”

I overenskomstens § 14 er der fastsat regler om særlige tillæg til timelønnen. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”§ 14. Særlige timelønstillæg

Ved følgende timelønsarbejder:

- arbejde med motorsave og kratrydningssave inkl. rengøring og vedligeholdelse af sikkerhedsudstyr,*
- medhjælp ved udslæbning og udkørsel samt ved læsning af træ og pyntegrønt, såfremt medarbejderen ikke i forvejen er sikret en betaling af samme størrelse,*
- arbejde med bekæmpelsesmidler og ved arbejde med tjæreprodukter til plantebeskyttelse,*

betales et tillæg pr. time på:

pr. 1. marts 2021.....kr. 7,48

pr. 1. marts 2022.....kr. 7,60

pr. 1. marts 2023.....kr. 7,72

Tillæg ved tophugning af store træer og kogleplukning på stående træer:

Tophuggeren og kogleplukkeren timeløn + 50 % eller efter aftale

Arbejde på stige..... timeløn + 20 % eller efter aftale

Medhjælperen..... timeløn + 15 % eller efter aftale

Klappertjeneste:

Klappertjeneste.....efter aftale

Klappertjeneste for møde på samlingsplads uden jagts afholdelse 4 timer”

Overenskomsten indeholder i kapitel 22 regler om akkord aflønning, herunder følgende bestemmelser:

”Akkordsætning

Arbejder, der ikke er nævnt i denne overenskomst, betales med timeløn, indtil aftale om akkord er opnået. Parterne er enige om at tilstræbe, at den størst mulige del af arbejdet i skoven udføres på akkord, dog ikke når medarbejderen aflønnes med løn som anført under timeløn, pkt. C1, pkt. C2, pkt. D eller har funktionærlignende status.

For skovning af effekter, der ikke er omfattet af denne overenskomst, betales, indtil akkordaftale er sket, pr. time et beløb svarende til den i GLS-A's sidst offentliggjorte lønstatistik konstaterede gennemsnitlige akkordfortjeneste ved skovning.

Beløbet reguleres i takt med de øvrige skovningsakkorder.

Arbejder, for hvilke der er anført akkordpriser, kan af hver af parterne kræves udført på akkord, idet dog herfra undtages kulturarbejde og planteskolearbejde.”

5. Den aktuelle og tidligere uoverensstemmelser om overenskomstens § 14

I april 2006 rettede forhandlingssekretær A på vegne af 3F henvendelse til GLS-A om manglende udbetaling af et tillæg for arbejde med motorsav.

På et efterfølgende mæglingsmøde blev der indgået et forlig med bl.a. følgende indhold:

”Parterne konstaterede, at (X) fra 1. januar 2006 ikke havde fået udbetalt tillæg ved arbejde med motorsav m.v. på timeløn.

Der opnåedes enighed om, at timelønnen fra og med 1. januar 2006 fastsættes til 117,25 kr. og at der ikke betales tillæg ved arbejde med motorsav m.v. på timeløn.”

I februar 2016 skrev forhandlingssekretær E bl.a. følgende til GLS-A på vegne af 3F til brug for et organisationsmøde om aflønningen i HedeDanmark:

”Herved fremsendes den procedure, som Danske Anlægsgartnere følger i forbindelse med modregning i ikke-overenskomstaftalte personlige tillæg.

Aftalen kan bruges som inspiration til drøftelserne på organisationsmødet.

Endvidere vedlægges eksempler på Hededanmarks håndtering af modregningen, som illustrerer stor uensartethed i håndteringen af sagen.”

Det fremsendte dokument havde titlen ”Anbefaling om modregning” og indeholdt følgende indledende afsnit:

”Overenskomsterne mellem Danske Anlægsgartnere og 3F er normallønoverenskomster med en i praksis udviklet adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

Tillæg givet for særlige kompetencer og kvalifikationer vil umiddelbart ikke være modregningsbare (uden særlig aftale derom), da kompetencerne også vil være til stede efter en overenskomstmæssig lønstigning.”

I forlængelse af det afholdte organisationsmøde skrev E således til GLS-A i april 2016:

”Med henvisning til organisationsmøde den 8. marts 2016 hvorunder HedeDanmarks modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg blev drøftet, skal jeg herved oplyse at Den Grønne Gruppe har valgt at henlægge sagen. Årsagen skyldes, at vi er vidne om at sagen søges løst lokalt. Jeg skal afslutningsvis oplyse at det er forbundets opfattelse at modregning i medarbejdernes personlige tillæg, som drøftet under organisationsmødet, efter vores opfattelse er en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet og derfor, jf. ansættelsesbevisloven §4, skriftligt skal varsles overfor de berørte medarbejdere snarest muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft.

HedeDanmark har ikke i alle situationer overholdt denne varslingspligt.

Denne mangel vil i den konkrete situation ikke blive forfulgt. Sagen betragtes herved som afsluttet.”

I den aktuelle sag, der har været anledningen til denne voldgiftsbehandling, begærede Peter Møller Sjøgren på vegne af 3F den 9. februar 2024 mæglingssmøde om manglende tillæg efter overenskomstens § 14 til et medlem, der var ansat i HedeDanmark. Kravet var opgjort til 6.149,66 kr.

Som led i voldgiftssagens behandling har klager fremlagt eksempler på ansættelseskontrakter for medarbejdere i HedeDanmark. De fremlagte ansættelseskontrakter indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”Der kan ikke oppebæres yderligere tillæg efter overenskomstens kapitel 4 § 14 under udførelse af arbejdet, når der gives et personligt tillæg.”

Det fremgår tillige af de fremlagte ansættelseskontrakter, at de ansatte modtager et ”personligt tillæg”, der varierer mellem 5,94 kr. og 18,44 kr. i timen. I nogle tilfælde udgør

den samlede timeløn (inkl. bl.a. det personlige tillæg) et rundt beløb (180 kr.), mens det er et skævt beløb i andre tilfælde (167,23 kr.).

Klager har tillige fremlagt eksempler på lønsedler for medarbejdere i HedeDanmark, der bl.a. viser en ”timeløn” på 180 kr. for flere af lønsedlerne, et timetillæg for ”topkapning” på 75 kr. for alle lønsedlerne samt et timetillæg for ”topkapning lift” med 20 kr. for en enkelt lønseddel.

6. Forklaringer

B har forklaret, at han har været ansat på Vallø Stift i 27 år og er valgt som tillidsrepræsentant. Han repræsenterer 5 medlemmer på skovbrugsoverenskomsten. I private skovbrug er langt det mest almindelige, at skovarbejde foregår som akkordarbejde, mens timeløn mest foregår mellem to akkorder eller ved forefaldende opgaver. Han har ikke været ansat i HedeDanmark og har heller ikke særligt kendskab til forholdene der. Han tror ikke, at skovarbejde fylder så meget der, da der nok mere er tale om vedligeholdelsesarbejde, som primært foregår på timeløn.

A har forklaret, at han er ansat som forhandlingssekretær i 3F. Han har løbende arbejdet med bl.a. skovbrugsoverenskomsten og deltaget i overenskomstforhandlinger. Overenskomsten er som udgangspunkt en akkordoverenskomst, men for en række arbejdsopgaver er der ikke akkordsatser, og arbejdet foregår derfor som timelønsarbejde. Bestemmelsen i første led af § 14 vedrører smudsigt og lignende arbejde, mens andet led vedrører farligt arbejde. Når klappertjeneste (ved jagt) er med der, skyldes det risikoen for at blive ramt af skud ved et uheld. Indholdet af § 14 er en sammenskrivning af forskellige regler fra tidligere versioner af overenskomsten. Han kan ikke længere huske de konkrete omstændigheder i sagen fra 2006, som han selv stod for, men den vedrørte vist en medarbejder, der fast havde fået udbetalt et motorsavstillæg, som alene skulle udbetales for de timer, hvor han rent faktisk arbejdede med motorsav. Han deltog ikke i sagen fra 2016 og erindringer ikke, at der har været andre sager end de to.

C har forklaret, at hun har været ansat i GLS-A siden 1997, hvor hun løbende har beskæftiget sig med bl.a. skovbrugsoverenskomsten og kollektiv arbejdsret mere bredt. Overenskomsten er på linje med foreningens andre overenskomster en normallønsoverens-

komst. Det spiller en vigtig praktisk rolle, at det er en normallønsoverenskomst, da foreningens mange små og mellemstore medlemsvirksomheder ikke har et setup til at administrere et minimallønssystem. Det har aldrig været til diskussion, at overenskomsten er en normallønsoverenskomst. Overenskomsten har regler om aftalt akkord, men de bliver næsten ikke brugt i praksis. HedeDanmark er den største medlemsvirksomhed på overenskomsten. I forbindelse med sagen fra 2006 var parterne enige om, at tillægget kunne indeholdes i timelønnen. I sagen fra 2016 stillede 3F ikke spørgsmål ved adgangen til at modregne tillæg efter overenskomstens § 14 i det personlige tillæg, men ønskede at få indført en særlig procedure om tillæggene. Foreningen har altid rådgivet medlemmerne om, at de kan modregne tillæggene i de personlige tillæg. Hun kan ikke forklare, hvorfor det kun er i den anden pind af første led i § 14, at der er tilføjet, ”såfremt medarbejderen ikke i forvejen er sikret en betaling af samme størrelse”, men det er historisk betinget og spiller ikke nogen rolle i praksis. Hun tror ikke, at der er en særlig risiko for underbetaling ved at anvende et system med faste tillæg til timelønnen, da det er virksomhedernes ansvar løbende at udbetale korrekt løn efter overenskomsten. Når topkapning optræder som et tillæg i de fremlagte lønsedler, beror det formentlig på, at det har en størrelse, som ofte ikke gør det muligt at rumme det inden for det faste tillæg.

D har forklaret, at hun har været ansat i HedeDanmark i 7 år og i hele perioden arbejdet inden for HR-området, herunder deltaget i forhandlinger med faglige organisationer. Selskabet vil gerne være en ordentlig arbejdsgiver. Selskabet har 550 medarbejdere på skovbrugsoverenskomsten og alle er på timeløn, men enkelte arbejdsopgaver udføres på akkord. De ansatte får som udgangspunkt ikke særskilte tillæg efter overenskomstens § 14, hvis deres timeløn er højere end overenskomstens. Det gør de dog, hvis det ikke er muligt at rumme § 14-tillægget inden for det personlige tillæg til timelønnen. I perioden før den fagretlige sag fra 2006 udbetalte selskabet mange særskilte tillæg efter § 14, men det gør selskabet ikke længere, da man i stedet udbetaler et fast personligt tillæg til overenskomstens timeløn. Selskabet udarbejder ikke løbende specifikke beregninger i forhold til den enkelte medarbejders § 14-tillæg sammenholdt med det personlige tillæg. Medarbejderne og de lokale ledere holder løbende styr på, hvordan der bliver arbejdet, så de er opmærksomme på det med tillæggene. Der er efter hendes vurdering ikke nogen særlig risiko for underbetaling med et system med et løbende fast tillæg.

7. Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at indklagede reelt har anvendt overenskomsten som en minillønoverenskomst og givet den enkelte medarbejder et ”personligt tillæg”, der har varieret i størrelse efter medarbejderens personlige kvalifikationer. Overenskomstens § 14 indeholder en klar bestemmelse om, at visse nærmere angivne opgaver skal honoreres særskilt med et timetillæg. Der skal være hjemmel for arbejdsgiveren til at modregne et personligt tillæg i de overenskomstbestemte tillæg, og en sådan hjemmel indeholder overenskomsten ikke. Tværtimod indeholder overenskomsten vilkår om, at overenskomstbestemte tillæg udelukkende vil kunne erstattes med en fast timeløn for medarbejdere med høj anciennitet og i medfør af lokalaftale, jf. bestemmelsen om ansættelse på D-timeløn. De overenskomstbestemte tillæg i § 14 kan derfor ikke erstattes af et standardiseret, takstmæssigt timelønstillæg som i dette tilfælde. Hvis opmanden finder, at der er adgang til at erstatte § 14-tillæg med et standardiseret tillæg, må indklagede være underlagt en streng bevisbyrde for at dokumentere, at timelønstillægget rent faktisk kompenserer for de overenskomstbestemte tillæg. Indklagede skal således bevise både, at tillægget faktisk er udtryk for egentlig compensation for de overenskomstbestemte tillæg, og at tillægget sikrer betaling på niveau med de overenskomstbestemte satser, så det ikke udhuler overenskomstens lønniveau. Indklagede har ikke en procedure for at sikre, at medarbejderne som minimum får udbetalt overenskomstens timeløn og overenskomstbestemte tillæg. Indklagede har således ikke fremlagt en detaljeret timeberegning for de arbejdsfunktioner, der medfører tillæg efter overenskomstens § 14, eller påvist, at samtlige omhandlede medarbejdere konsekvent har modtaget løn, der som minimum svarende til overenskomstens satser. Indklagede har heller ikke en konsekvent praksis om § 14-tillæg, da de fremlagte lønsedler viser, at nogle medarbejdere har fået udbetalt et særskilt tillæg for topkapning.

Indklagede har navnlig anført, at selskabet ikke er forpligtet til at afregne tillæg efter overenskomstens § 14, i det omfang tillægget kan rummes i de personlige tillæg. Det fremgår klart af de fremlagte kontrakter, at det personlige tillæg forudsættes at skulle dække tillæg efter (bl.a.) overenskomstens § 14. Udtrykket ”personligt tillæg” i kontrakterne dækker udelukkende over, at det er et tillæg ud over overenskomstens timelønssats. Den del af timelønnen, der overstiger den overenskomstmæssige normalløn, kan derfor ikke anses for at være beskyttet mod modregning, i det omfang differencen medgår til dækning af de nævnte overenskomstmæssige tillæg. Overenskomsten er en normallønsoverenskomst, der bygger på en generel forudsætning om, at arbejdsgiveren kan modregne tillæg i et personligt tillæg. Overenskomstparterne har også en fælles forståelse om,

at tillæg efter § 14 kan indeholdes i forbindelse med betaling af personlige tillæg, som er bindende for klager. HedeDanmark har sikret sig, at den faktisk udbetalte løn ikke udgør et mindre beløb end den overenskomstmæssige løn med tillæg efter § 14. Det er klager, der har bevisbyrden for, at HedeDanmark ikke har sikret sig betaling på et niveau svarende til overenskomstens satser. Hvis opmanden måtte finde, at HedeDanmark har bevisbyrden, er det selskabet opfattelse, at man med de fremlagte dokumenter har løftet bevisbyrden for, at de personlige tillæg er væsentligt højere end hvad størrelsen på krav efter § 14 måtte udgøre.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Klagers påstand er generelt formuleret, og opmanden kan derfor kun tage stilling til, om den anvendte fremgangsmåde hos HedeDanmark generelt set er forenelig med overenskomstens § 14.

Overenskomsten har faste lønsatser og tillægssatser, og den indeholder ikke en pligt for arbejdsgiveren til at forhandle en personlig løn med den enkelte medarbejder. Overenskomstens regler om timelønsarbejde har dermed karakter af en normallønsoverenskomst, og det ændrer dens regler om akkordarbejde ikke ved.

En arbejdsgiver har pligt til at udbetale korrekt løn efter overenskomsten, hvad enten der er tale om en minimalløns- eller en normallønsoverenskomst. Pligten gælder i forhold til såvel grundlønnen som de overenskomstbestemte tillæg. Det betyder, at en arbejdsgiver i almindelighed skal opgøre og udbetale lønnen for de enkelte lønningsperioder, så den samlede løn svarer til den grundløn og de tillæg, som en medarbejder har krav på efter overenskomsten.

HedeDanmark har gennem en længere årrække anvendt den fremgangsmåde at give medarbejderne et fast tillæg ("personligt tillæg") til grundlønnen frem for at opgøre og udbetale tillæg efter overenskomstens § 14 som særskilte tillæg. Overenskomsten indeholder ikke regler om en sådan fremgangsmåde, men 3F har efter det fremlagte materiale og de afgivne forklaringer været bekendt med fremgangsmåden uden at anfægte den mere generelt i forbindelse med konkrete fagretlige sager om lønudbetaling med HedeDanmark. Fremgangsmåden må på den baggrund anses for at være accepteret af forbundet.

En fremgangsmåde med et fast tillæg fritager ikke HedeDanmark for pligten til at betale korrekt løn efter overenskomsten. Det er efter overenskomsten kun muligt at indgå en (lokal)aftale om ”fast timeløn” i situationer, der er omfattet af reglerne om ”D-timeløn”, som ikke er aktuelle i denne sag. De tillæg, som en medarbejder har krav på efter overenskomstens § 14, skal derfor løbende kunne rummes inden for den enkelte medarbejders ”personlige tillæg”. Det er derfor ikke helt retvisende, når det er anført i de fremlagte ansættelseskontrakter, at der ”ikke oppebæres yderligere tillæg efter overenskomstens kapitel 4 § 14 under udførelse af arbejdet, når der gives et personligt tillæg”. Det fremgår da også af de fremlagte lønsedler og den afgivne forklaring af D, at HedeDanmark er opmærksom på, at det ”personlige tillæg” ikke altid kan rumme et tillæg efter § 14, som medarbejderen derfor skal have opgjort og udbetalt som et særskilt tillæg.

Der er ikke noget i det fremlagte materiale eller de afgivne forklaringer, der tyder på, at den anvendte fremgangsmåde generelt har medført, at medarbejdere har fået udbetalt lavere tillæg til lønnen, end det de har krav på efter overenskomstens § 14. Hvis der imidlertid efter forbundets opfattelse måtte være en medarbejder, som ikke har fået udbetalt et ”personligt tillæg”, der modsvarer tillæg, som medarbejderen har været berettiget til efter overenskomstens § 14, kan forbundet påtale det efter de sædvanlige fagretlige regler.

Indklagede må på denne samlede baggrund frifindes for klagers påstand.

Thi bestemmes:

Indklagede, GLS-A for HedeDanmark A/S, frifindes for den nedlagte påstand.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

Jens Kristiansen