

OPMANDSKENDELSE

af

15. maj 2013

i

faglig voldgiftssag FV 2012.0089:

Offentligt Ansattes Organisationer

og

Blik- og Rørarbejderforbundet

og

Dansk Metal

(advokat Peter Nisbeth)

mod

Moderniseringsstyrelsen (tidligere Personalestyrelsen)

for

Danmarks Tekniske Universitet

(Kammeradvokaten v/advokat Lene Damkjær Christensen)

TVISTEN

Spørgsmålet i sagen er, om der skal beregnes pensionsbidrag af rådighedstillæg udbetalt til medarbejdere på Risø i henhold til lokalaftale om rådighedsvagtbetaling.

PÅSTANDE

Klager, Offentligt Ansattes Organisationer og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, har nedlagt følgende påstand:

Indklagede skal anerkende, at medarbejdere på Risø, som har modtaget rådighedstillæg i henhold til lokalaftale om rådighedsvagtbetaling for medarbejdere, som indgår i teknisk rådighedstjeneste, skal have indbetalt pensionsbidrag af rådighedstillægget fra den 26. oktober 2005 til den 30. november 2010.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Danmarks Tekniske Universitet, har påstået frifindelse.

SAGENS BEHANDLING

Sagen blev forhandlet mundtligt mandag den 30. april 2013. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Dan Ricardsen og Søren Schytte, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Eva Hoff Sonne og Doris H. Dethlefsen. Som opmand fungerede højesteretsdommer Jon Stokholm.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Claus Hansen og driftschef Anders B. Møller.

Efter bevisførelse og procedure voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer opnås flertal for en afgørelse, der derfor skulle træffes af opmanden. De partsudpegede dommere og parterne tilsluttede sig, at afgørelsen træffes i form af en kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling, gengivelse af forklaringerne eller fuld gengivelse af parternes argumentation.

SAGEN I HOVEDTRÆK

Medarbejdere, det vil først og fremmest sige håndværkere og maskinmestre, på Risø har i en lang årrække påtaget sig rådighedsvagt med henblik på løsning af alle former for tekniske problemer, der måtte opstå uden for normal arbejdstid. Dette arbejde har været tilrettelagt således, at en medarbejder påtog sig rådighedsvagt i en uge ad gangen, 24 timer i døgnet. Denne vagttjeneste har været delt mellem 4-6 medarbejdere. Oprindeligt blev vagttjeneste afregnet på grundlag af de timer, som rådighedsvagten udløste. I april 1989 blev der indgået en aftale på Risø om, at medarbejderne fik betalt et fast månedligt vederlag for rådighedsvagt i stedet for afregning time for time. Aftalen herom er sålydende:

"Rådighedsvagtbetaling
for
håndværkere som deltager i teknisk rådighedstjeneste
på Risø, eller andre tilsvarende
faste rådighedstjenester.

Håndværkere, som indgår i teknisk rådighedstjeneste eller andre tilsvarende faste rådighedstjenester er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og bl.a. Dansk Metalarbejderforbund om etablering og betaling af rådighedstjeneste i hjemmet samt tilkald uden forbindelse med den normale arbejdstid.

I stedet for afregning time for time, som angivet i aftalen, beregnes et månedligt vederlag på nedennævnte grundlag. I beregningen indgår 11 søgnehelligdage og hverdagsfridage.

Beregning for perioden fra 1/9 1988:

Antal vagttimer på hverdage pr. år:

52 uger á 5 dage – 11 dage x 16,4 t = 4.083,6

Antal vagttimer på søn- og helligdage pr. år:

52 uger á 2 dage + 11 dage x 24 t = 2.760,0

Betaling pr. år for hele vagten:

4.083,6 t á kr. 20,81

= kr. 84.979,72

2.760,0 t á - 23,94

= - 66.074,40

I alt pr. år

= kr. 151.054,12

Årligt beløb pr. vagtdeltager ved 4 deltagere:

kr. 151.054,12 : 4

= kr. 37.763,53

Månedligt vederlag

= kr. 3.143,96

Årligt beløb pr. vagtdeltager ved 5 deltagere:

kr. 151.054,12 : 5

= kr. 30.210,82

Månedligt vederlag = kr. 2.517,57

Det månedlige vederlag udbetales også under sygdom og ferie.

Ved afløsning under sygdom og ferie betales afløsningen i henhold til timesatserne i aftalen om rådighedsvagt.

Nærværende beregningsaftale har virkning fra 1/5 1989 og følger opsigelsesreglerne i rådighedsvagtaftalen.

Risø, den 28. april 1989."

Denne aftale om rådighedsvagt er siden løbende blevet opdateret med nye takster. Ifølge lokalaf-talen var tillægget ikke pensionsgivende. Der er på intet tidspunkt betalt pensionsbidrag af rådighedstillægget.

Medarbejderne overgik til "ny løn" pr. 1. oktober 2003. Ej heller efter dette tidspunkt er der ud-betalt pensionsbidrag af rådighedstillægget.

Aftalen om ny løn pr. 2003, citeret fra Personalestyrelsens cirkulære af 24. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte
2. Ansatte omfattet af overenskomster og organisationsaftaler mv. indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse,

...

§ 2. Aftaler om nye lønsystemer

Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation kan indgå aftaler om lønsystemer for de i § 1, stk. 1 omhandlede ansatte. Lokale aftaler i tilknytning hertil kan forhandles og aftales efter bestemmelserne i § 12.

Stk. 2. De nye lønsystemer omfatter alle fremtidigt ansatte inden for aftalernes område.

I forbindelse med indgåelse af de enkelte aftaler om nyt lønsystem, tager der stilling til, hvorvidt aftalen omfatter allerede ansatte, eller hvorvidt allerede ansatte kan vælge at forblive på det gamle lønsystem.

§ 3. Modeller for nye lønsystemer

Nye lønsystemer kan aftales som basislønsystemer, intervalllønsystemer eller andre lønsyste-mer.

Stk. 2. De konkrete aftaler om nyt lønsystem indgås mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation inden for rammerne af denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

Basislønnen henholdsvis lønintervallet fastsættes i den enkelte aftale bl.a. på grundlag af det hidtidige lønniveau og -forløb og en vurdering af, hvorledes dette for den enkelte personalegruppe bedst tilpasses de nye lønsystemer.

I forhandlingerne om fastsættelse af basislønnen henholdsvis lønintervallet indgår en stillingtagen til en eventuel hidtidig stedtillægsordning. Der skal således i forbindelse med indgåelsen af den enkelte aftale konkret tages stilling til, hvorvidt behovet for geografisk differentiering af lønningerne fremover sker via den lokale tillægsgdannelse, eller hvorvidt der er behov for en centralt fastsat geografisk differentiering af lønnen.

§ 4. Basisløn

Ved et basislønsystem aftales basislønnen for de enkelte grupper mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede (central)organisation. Basislønnen vil kunne indeholde et eller flere anciennitetstrin.

Stk. 2. Basislønnen kan suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 3. Basislønnen vil tilsvarende kunne suppleres med *centralt* aftalte tillæg baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 4. Herudover kan der *lokalt* aftales tillæg for særlige *funktioner*, der varetages i stillingen eller i stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

...

§ 7. Overgang til det nye lønsystem

For allerede ansatte skal den samlede, faste løn ved overgangen til det nye lønsystem mindst svare til lønnen forud for overgangen.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i lønintervallet, henholdsvis basislønnen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

...

§ 10. Pension – overenskomstansatte m.fl.

For overenskomstansatte m.fl., der er omfattet af forsikringsmæssige pensionsordninger, indbetales der pensionsbidrag af den aftalte løn indenfor lønintervallet, henholdsvis basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg, fastsat efter § 4, stk. 2-5 og § 5, stk. 2.

Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn, fastsat efter § 4, stk. 7, § 5, stk. 3 og § 6.

Finansministeriet og den forhandlingsberettigede (central)organisation kan dog i den enkelte aftale om nyt lønsystem aftale ikke-pensionsgivende tillæg efter § 4, stk. 2-3 og § 5, stk. 2."

I Vejledning om nye lønsystemer i staten fra 1997, udarbejdet af Personalestyrelsen og CFU i fællesskab, fremgår bl.a.:

"5.4. Pension

Rammeaftalen fastlægger de generelle pensionsvilkår i lønforsøgene, som *ikke* kan fraviges ved lokale aftaler.

5.4.1. Overenskomstansatte

For overenskomstansatte ligger det således fast, at der altid indbetales pensionsbidrag af *basislønnen*, herunder eventuelle lokalt aftalte basislønninger, samt af alle *varige* tillæg, hvad enten disse er aftalt centralt eller lokalt, og uanset om de har karakter af funktions- eller kvalifikationstillæg.

Tilsvarende gælder som udgangspunkt for *midlertidige* tillæg, men med den modifikation, at det i forbindelse med den lokale tillægsudmøntning kan aftales, at et konkret tillæg ikke er pensionsgivende.

De lokale parter kan således – omkostningsneutralt – vælge mellem et pensionsgivende tillæg af en vis størrelse og et ikke-pensionsgivende tillæg, hvis størrelse justeres med værdien af et beløb svarende til pensionsbidraget. Den sidstnævnte mulighed vil typisk kunne være relevant i tilfælde, hvor det midlertidige tillæg er forholdsvis kortvarigt.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende – og dette princip kan ikke fraviges lokalt.

Tilsvarende gælder en række andre ydelser, der i princippet også har karakter af engangsudbetalinger, dvs. timebaserede arbejdsbestemte tillæg (f.eks. trucktillæg eller smudstillæg), arbejdstidsbestemte tillæg (f.eks. natpenge og søndagstillæg) samt overtidsbetaling og merarbejdsgodtgørelse.

At alle varige tillæg pr. definition er pensionsgivende i det nye lønsystem, betyder til gengæld, at faste tillæg, der efter de gældende aftaler om konvertering ydes som kompensation for bortfald af hidtil timebaserede og taxametermæssigt opgjorte ulempeydelse (f.eks. natpenge o. lign.), automatisk bliver pensionsgivende – modsat det nuværende system. Tilsvarende gælder, hvis den taxametermæssige betaling for regelmæssigt forekommende over-/merarbejde erstattes af faste tillæg. Dette økonomiske forhold bør der således tages højde for i forbindelse med indgåelse af eventuelle konverteringsaftaler.

De grundlæggende pensionssystemer ændres ikke ved etablering af lønforsøg. Eventuelle karensbestemmelser gælder således også i relation til de nye lønsystemer, og der beregnes

samme procentuelle pensionsbidrag som efter gældende (fælles)overenskomster/organisationsaftaler, ligesom bidragene fortsat indbetales til de eksisterende pensionsordninger og administreres efter de hidtil gældende regler.

Alt andet lige indebærer de nye lønsystemer imidlertid, at en større del af lønnen bliver pensionsgivende, og dermed at pensionsbidragsindbetalingerne gennemsnitligt vil blive øget."

Lokalt opstod der uenighed om pensionsindbetaling af rådighedstillæg, og der blev 30. november 2010 afholdt mæglingsmøde. 19. januar 2011 blev der afholdt fællesmøde, hvor enighed ikke kunne opnås.

Parterne er enige om, at Risøs rådighedstillæg er udbetalt som et varigt fast påregneligt tillæg. Moderniseringsstyrelsen har under hovedforhandlingen i sagen tilkendegivet at anse sig forpligtet til at følge vejledningens bestemmelser.

Lokalaftalen om betaling for rådighedsvagt for håndværkergruppen på Risø er opsagt af medarbejderne pr. 30. november 2010.

PARTERNES ARGUMENTATION

Klager, Offentligt Ansattes Organisationer og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, har anført, at alle varige tillæg, der udbetales efter overgangen til ny løn, automatisk er pensionsgivende, hvad enten de er aftalt centralt eller lokalt, og uanset om de har karakter af funktions- eller kvalifikationstillæg. Ifølge vejledningen om nye lønsystemer i staten gælder det også faste tillæg, der ydes som kompensation for timebaserede og taxametermæssigt opgjorte ulempeydelse samt f.eks. erstatning for regelmæssigt forekommende over-/merarbejde. Sådanne ydelser blev automatisk pensionsgivende ved overgangen til ny løn.

Tilsvarende må det gælde for det tillæg for rådighedsvagt, som er udbetalt på Risø, at det ved overgangen til nye løn blev pensionsgivende. Der er således tale om et fast månedligt tillæg, der ydes i stedet for afregning time for time.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Risø, har i første række gjort gældende, at der er udvist retsfortabende passivitet, da arbejdstagersiden burde have fremført kravet om pensionsbidrag allerede tilbage i 2003 og i hvert fald ikke først i 2010, og at den manglede reaktion har understøt-

tet DTU's opfattelse af, at lokalaftalen fortsat var gældende i uændret form, ligesom DTU blev frataget muligheden for at begrænse de økonomiske konsekvenser, da de i modsat fald kunne have opsagt aftalen med 3 måneders varsel.

I anden række gøres det gældende, at den indgåede lokalaf tale er gyldigt indgået i 1989 og her- efter er fortsat uændret også efter indførelsen af nye lønsystemer i 2003, hvorfor aftalen notorisk ikke er indgået i medfør af rammeaftalen om nye lønsystemer, samt at allerede aftalte tillæg ikke pr. automatik blev pensionsgivende ved overgangen til nyt lønsystem pr. 1. oktober 2003.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT

Aftalen om ny løn indeholder modeller for nye lønsystemer, der forudsættes forhandlet mellem parterne centralt eller lokalt. Aftalen forudsætter dog tillige i § 10 indbetaling af pensionsbidrag af den aftalte løn samt af varige og midlertidige tillæg, idet det dog er bestemt, at Finansministe- riet og den forhandlingsberettigede (central)organisation i den enkelte aftale om et nyt lønsystem kan aftale ikke-pensionsgivende tillæg.

Det i sagen omhandlede rådighedstillæg til håndværkerne på Risø måtte anses for et fast tillæg, der efter lokalaftalen ydes i stedet for hidtil timebaserede ydelser. Det fremgår af vejledningen, at sådanne tillæg "automatisk bliver pensionsgivende – modsat det nuværende system".

Efter vejledningen om nye lønsystemer i staten, som Moderniseringsstyrelsen havde vedstået sig som forpligtende under denne sag, må det derfor lægges til grund, at disse rådighedstillæg ved overgangen til ny løn blev pensionsgivende, medmindre der ved forhandling efter bestemmel- serne i aftalen om lokal løn blev indgået modsatrettet aftale. Det havde således været op til ar- bejdsgiversiden at tage initiativ til genforhandling af lokalaftalen om rådighedsløn i forbindelse med overgangen til ny løn, såfremt der ønskedes en kompenserende regulering for det forhold, at tillægget nu blev pensionsgivende. Der var ingen anledning for arbeidstagersiden til at rejse dette spørgsmål ved overgangen til ny løn på Risø. Moderniseringsstyrelsens passivitetssynspunkt kan således ikke bære igennem.

Voldgiftsretten tager herefter klagers påstand til følge.

T h i b e s t e m m e s :

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Danmarks Tekniske Universitet, skal anerkende, at medarbejdere på Risø, som har modtaget rådighedstillæg i henhold til lokalaftale om rådigheds-
vagtbetaling for medarbejdere, som indgår i teknisk rådighedstjeneste, skal have indbetalt pensionsbidrag af rådighedstillægget fra den 26. oktober 2005 til den 30. november 2010.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale opmandens honorar med halvdelen til hver.

København den 15. maj 2013.

Jon Stokholm