



Beretning 2000-2003



Beretning 2000-2003



CO-industri

Vester Søgade 12²
1790 København V

Telefon 3363 8000 · Telefax: 3363 8099
co@co-industri.dk · www.co-industri.dk



Udgivet af CO-industri - juni 2003.

Tekst: Verner Elgaard, Henrik Kjærgaard, Peter Rimfort, Jørn Larsen, Aase Dybart, Aksel B. Simonsen, Jens Bundvad, Jens Boe Andersen, Dines Schmidt Nielsen, Benny Jensen, Ole Larsen, Peter Dragsbæk, Claus Kragh-Hansen, Keld Høgh, Michael Jørgensen og Bjarne Kjær (ansvh.).

Foto: Harry Nielsen og arkiv

Layout: Thomas Olivarius

Repro og tryk: Hafnia Tryk A/S

Oplag: 5000

ISBN 87-91080-76-2

CO-Meddelelsesnr.: 2003/060

Forkortelser anvendt i beretningen:

DM – Dansk Metal

SiD – Specialarbejderforbundet

KAD – Kvindeligt Arbejderforbund

TL – Teknisk Landsforbund

TKF – Telekommunikationsforbundet

DEF – Dansk El-Forbund

TIB – Forbundet Træ-Industri-Byg

B&R – Blik- og Rørarbejderforbundet

DFE – Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet

RBF – RestaurationsBranchens Forbund

HK/I – HK/Industri

Maler – Malerforbundet

CO – CO-industri

DI – Dansk Industri

LO – Landsorganisationen i Danmark

LH – Ledernes Hovedorganisation

IP – Industriens Pension

FU – Forretningsudvalg

CL – Centralledelse

FV – Faglig voldgift - Industriens Overenskomst

F-FV – Faglig voldgift - Industriens Funktionæroverenskomst

AR – Arbejdsretten

AN – Afskedigelsesnævnet

FM – Forhandlingsmøder



Beretning 2000 - 2003

Beretning 2000-2003

Indhold:

Forord	side	6
Samlet overenskomst for hele industrien		
Interview med Max Bæhring	side	7
30 procent når aldrig at få alderspension		
Interview med Børge Frederiksen	side	11
Nye opgaver for fagbevægelsen		
Interview med Verner Elgaard	side	14

Kapitel 1

CO-industris organisatoriske arbejde/udvalgene	side	17
Overenskomststudvalget	side	22
Tillidsrepræsentantudvalget	side	24
Lokaludvalget	side	26
Uddannelsesudvalget	side	27
Social-, familie-, og ligestillingsudvalget	side	30
Energipolitisk udvalg	side	33
Støberiuudvalget	side	34
TIME-udvalget	side	36
Miljøudvalget	side	38
Skibsværftsudvalget	side	40
Helbreds kontrol	side	41
Information	side	42

Kapitel 2

Overenskomster og aftaler	side	45
Industriens Overenskomster, satser 2003	side	47
Industriens Funktionæroverenskomst, satser 2003.....	side	56
Protokollater indgået mellem CO-industri og Dansk Industri	side	57

Kapitel 3

Industriens Pension	side	61
Udvikling	side	61
Nye ydelser	side	64

Kapitel 4

Regionale industripolitiske udvalg	side	67
Repræsentanter i de 14 amter	side	68

Kapitel 5

Den økonomiske udvikling	side	71
Dansk økonomi	side	75

Støtteordninger i skibsværftindustrien.....	side	90
Sag mod Korea	side	91
OECD.....	side	93

Kapitel 6

International beretning	side	99
EU	side	99
Internationale organisationer	side	103

Kapitel 7

Samarbejde - A/S - ESU - Uddannelse - Løn	side	113
TEKSAM.....	side	113
Det psykosociale arbejdsmiljø.....	side	115
Tværorganisatorisk læring.....	side	117
SUM.....	side	118
Industriens Uddannelsesfond.....	side	119
Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	side	121
ESU	side	124
Lønssystemer.....	side	128

Kapitel 8

Industriens Branchearbejdsmiljøråd.....	side	131
Rådet	side	131
Projekter og udgivelser	side	133

Kapitel 9

Fagretlige sager	side	149
Faglige voldgifter I-OK.....	side	151
Faglige voldgifter F-OK.....	side	242
Sager i Afskedigelsesnævnet	side	287
Sager i Arbejdsretten	side	312
Forhandlingsmøder	side	334

Kapitel 10

Medlemsforbund - FU - CL - Sekretariat	side	339
Medlemsforbund.....	side	339
Forretningsudvalget	side	340
Centralledelsen.....	side	340
CO-industris sekretariat.....	side	344

Kapitel 11

CO-Industris historie i glimt	side	347
Fra 1912 til 2003	side	347
Ferie og arbejdstiden	side	363

Forord

I den forrige beretning 1997-2000 beskrev jeg forholdene omkring internationalisering:

Udflytning af arbejdspladser og produktion. Manglende geninvestering herhjemme i vidensintensive produkter og behovet for købekraft i ulandene.

Alt dette er uændret – det er forstærket voldsomt og meget mere er kommet til. Udenlandske selskaber og deres anderledes ledelsesforståelser giver dagligt tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, SU-medlemmer og A/S-bestyrelsesmedlemmer problemer, som vi må hjælpe med at løse.

Men også begreber som ”Statut for det Europæiske selskab” bliver nu til noget konkret. Helt nye fælleseuropæiske spilleregler er på vej, og for os er det her en vigtig kamp at få disse præget mest muligt af de danske demokratiske spilleregler, der også giver plads til organisationerne.

Indadtil er der mange nye opgaver, som vil blive berørt i andre afsnit og beretninger. Jeg kan nævne i flæng:

- Elektronisk skifteholdsprogram.
- Overenskomsten med voldgiftsfortolkning er åben for tillidsrepræsentanter.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Helbreds kontrol for natarbejdere.
- Nyt lønssystem for både timelønnede og funktionærer – ”Plusløn”.

Alle opgaver som mere og mere udvisker skellene mellem faglærte – ufaglærte – timelønnede og funktionærer.

Det betyder øget tværfaglighed, og her vil CO-industri få en øget betydning. Vi har som et stort mål at kunne arbejde for at give adgang til alle til de goder, vi har kæmpet os til, og til dem, som vi må slås for i fremtiden.



Verner Elgaard

Samlet overenskomst for hele industrien



Noget af det vigtigste der er sket i min formandstid

Interview med Max Bæhring, formand for CO-industri siden 1991

- Dansk fagbevægelse havde store diskussioner internt om strukturen, inden jeg blev formand for CO-industri i 1991 og også i de første år derefter, siger Max Bæhring. Mange husker sikkert endnu hele karteldiskussionen, som var et forsøg på at få sat gang i udviklingen.
- Det var ingen god situation. Metal, som oprindeligt havde været talsmand for kartel-vejen, var ikke med, fordi man ikke brød sig om den måde, det var organiseret på. Og i SiD var der også stor modstand.
- En anden ting, der kom til at spille en afgørende rolle, var udviklingen på arbejdsgiversiden, hvor de to arbejdsgiverforeninger, Jernets Arbejdsgiverforening og Industrifagenes Arbejdsgiverforening, lagde sig sammen til Industriens Arbejdsgiverforening (IA). Det blev forløberen for Dansk Industri. I den korte periode, de eksisterende, oplevede vi en overenskomstforhandling, hvor der blev afdækket store problemer på arbejdernes side, da vi over for samme arbejdsgiver kom til at sidde med flere forhandlingsudvalg. Det skabte modsætninger, og det var nær gået helt galt.

Uholdbart

- Det var en uholdbar situation. Dertil kom udviklingen med forhandlinger om sammenlægning af Industriens Arbejdsgivere og Industrirådet, der var en ren erhvervsorganisation, til Dansk Industri. Vi var ikke et øjeblik i tvivl om, at vi ville komme til at stå over for en meget stærk modpart.
- I 1991 havde vi LO-kongres om kartellerne. Det gik mildest talt galt. Det korthus, der var rejst, brasede helt sammen. Det gjorde det i hvert fald ikke sværere for os at samle tingene op. Vi omdannede CO-Metal til CO-industri, samlede overenskomstområderne og gik efter én overenskomst på hele industriområdet. Derved skabte vi CO-industri (31. marts 1992) og slog således arbejdsgiverne på målstregen, da vi kom en måned før, Dansk Industri blev etableret (4. maj 1992).
- Der er ingen tvivl om, at det skaktræk er det vigtigste, der er sket i CO-industri i min formandstid, siger Max Bæhring.

- Det betød også, at der blev ændringer i opgavefordeling og rollemønstre i forhold til LO. På arbejdsgiversiden havde man skabt en organisation, som i høj grad blev dominerende i Dansk Arbejdsgiverforening, og som ikke overlod megen kompetence til DA. Det gav også LO en ændret rolle, som man havde svært ved at acceptere, men som vi dog fandt løsninger på.

Slagsmål hos arbejdsgiverne

- Det var langt værre på arbejdsgiversiden. Her kom man op at slås. Ved overenskomstforhandlingerne i 1993 lykkedes den oprindelige strategi rent faktisk. Her fik vi samlet overenskomsterne og kom hjem med et ganske pænt resultat, der også blev pænt modtaget blandt vore medlemmer.

- Hele det spil, der foregik i CO-industris første år, var meget dramatisk. Det var også i 1993, at vi for alvor kom i gang med opbygningen af Industriens Pension. Aftalen blev lavet allerede i 1991, men fra 1993 kom der gang i indbetalingerne. Det var ved samme lejlighed, vi fik fuld løn under 2 ugers sygdom og fik fjernet arbejdsgivernes mulighed for lønstyring ved de decentrale lønforhandlinger. Samtidig fik vi samlet en række overenskomster.

- Løsningen blev nok lidt brutalt kørt igennem af begge parter. Dansk Industri, som var den stærke organisation, ville ikke acceptere, at det var andre end dem, der skulle bestemme. Vi kunne på den anden side heller ikke acceptere, at man skulle spørge om lov andre steder. Sådan kan man ikke forhandle. Derfor måtte vi skære brutalt igennem. Det gav lidt diskussion, men der var ikke andet at gøre.

- Blandt arbejdsgiverne var der surhed. Ved 1995-forhandlingerne brød det ud i lys lue, og vi var nær blevet fanget ind af uenigheden på arbejdsgiversiden.

- Et par arbejdsgiverorganisationer havde lavet overenskomst med LO-forbund, men det passede ikke DI. Overenskomsterne blev underkendt i Dansk Arbejdsgiverforening. Men der var det aber dabei, at det resultat, DA underkendte, var ringere end noget, vi kunne have sagt ja til i CO-industri, bl.a. fordi der var tale om normallønsoverenskomster. Det kom til at volde nogle problemer. Derfor fik vi den 3-årige OK-løsning i 1995.

Eneste løsning

- Desværre var det sådan, at ikke alle forstod spillet regler, og der var en del surhed rundt omkring. Det skabte nogen uro på arbejdsmarkedet, når andre lavede to-årige overenskomster. Det gjorde det svært at koordinere tingene, men det var vores eneste måde at komme i land på.

- Det gjorde selvfølgelig også, at vi fik en lang række forbedringer med

den tre-årige overenskomst - en fortsat udbygning af pensionen, udbygningen af løn under sygdom til fire uger med fuld løn, ligesom vi fik indført barselsorlov med 14 uger for kvinder og 2 uger for mænd.

Storkonflikten

- I 1998 havde man på arbejdsgiversiden tilsyneladende genetableret den interne enighed, og man troede længe, at man kunne ”fedte” sig igennem en løsning, siger Max Bæhring.

- Det førte til et alt for langstrakt forhandlingsforløb, der tilmed blev forlænget af et folketingsvalg midt under forhandlingerne. Det opsamlede en del ”energi”, der blev udløst ved, at medlemmer stemte nej til forligsmændens mæglingforslag. Det var her, vi fik den berømte frihed juleaftensdag. Det var der mange, der morede sig over og måske også brugte på en uhenigtsmæssig måde. Sagen var nemlig, at det rent faktisk var et velfunderet krav fra vores medlemmer, at de ville have fri juleaftensdag. Mange sagde, at de havde den som fridag forvejen, men så man nøjere efter, betalte de selv for det eller arbejdede over på andre dage.

- Situationen blev brugt af dem, der syntes, det var sjovt at få en konflikt. Og det fik de. Men konflikten understregede samtidig kravet om, at man ønskede at gå den vej, som vi allerede var i gang med, nemlig flere feriefridage. Vi nåede 2 feriefridage i 1998, og det blev udbygget i 2000, så vi reelt nåede op på den 6. ferieuge. Alt i alt må man sige, at det var et resultat, som levede op til medlemmernes forventninger, og som de i høj grad også kvitterede for ved urafstemningen om overenskomsten i 2000. På industriområdet stemte knapt 83 procent ja og knapt 17 procent nej med en stemmeprocent på 43,96.

- De anspændte forhandlinger i 1998 og dramatikken i forbindelse med konflikten har siden givet stof til eftertanke. Det er klart, at proceduren og måden, hvorpå man griber tingene an, skal være sikre. Man må ikke komme i konflikt på grund af, at forhandlingsforløbet ikke er teknisk godt nok eller bliver forstyrret af uvedkommende ting, siger Max Bæhring.

Markant udvikling

- Ser man i øvrigt på udviklingen i CO-industri, er der også sket en markant udvikling på andre områder. Tidligere beskæftigede CO sig stort set alene med de faglige forhandlinger og lønsystemer og måske også lidt med det internationale område. Det er fortsat vigtige opgaver, men dertil er kommet hele pensionsområdet og udviklingen på EU-området. Desuden opgaver omkring erhvervs politik, forskning, energipolitik og uddannelse.

Andre nye opgaver er de europæiske samarbejdsudvalg, ligesom det internationale arbejde stadig udbygges. En anden stor arbejdsopgave er miljø og arbejdsmiljøet.

Blandt helt nye opgaver, der er kommet med i de seneste år, nævner Max Bæhring tillidsrepræsentanternes forhold, hvor man senest har præsenteret FLOT-projektet om samarbejde i virksomhederne og tillidsrepræsentanternes nye rolle. Desuden har CO overtaget A/S-området, hele samarbejdsområdet fra LO og senest også arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

30 procent når aldrig at få alderspension



Fortsat udbygning af Industriens Pension

Interview med Børge Frederiksen, næstformand i CO-industri og formand for Industriens Pension

- Jeg tror ikke en millimeter på, at udbygningen af Industriens Pension er slut med de 9 procent, vi når op på i år. De 9 procent var baseret på de forudsætninger, der lå til grund, da vi begyndte at tale om arbejdsmarkedspensioner i begyndelsen af 1990'erne. Det byggede på, at folkepension, atp og arbejdsmarkedspensionen ville bevare deres værdi og tilsammen give en rimelig pensionsdækning. De forudsætninger holder ikke mere. Alene af den grund, at folkepensionsalderen er blevet nedsat fra 67 til 65 år. Og kigger man på andre lønmodtagergrupper ligger pensionsindbetalingerne typisk på omkring 12 procent i dag, siger Børge Frederiksen.

- Pension er opsparing til en kommende senere periode, og man må hele tiden indrette sin opsparing efter forventningerne til fremtiden. Det bedste bud jeg kan give er: Det er ikke slut med udbygningen af pensionen, men jeg kan ikke give noget bud på, hvor meget det så skal være.

Pensionsordningen var ikke ligefrem populær, da den blev indført i 1993. Er det vendt?

- Når jeg er ude til møder, hvor vi snakker om overenskomster, oplever jeg, at pensionsudbygning er blandt de tre højest prioriterede ønsker. Og der er ingen tvivl om, at det vil blive endnu højere prioriteret fremover. Det hænger sammen med samfundsudviklingen. Jo mere der sættes spørgsmål ved, at det offentlige har ansvaret for forsørgelsen, når vi bliver pensionister, jo større bliver forventninger til arbejdsmarkedspensionen.

Gælder det også de unge?

- Jeg har ikke belæg for at sige, at det ikke gælder de unge. Og jeg tror faktisk, at det også gælder de unge. For i virkeligheden vil arbejdsmarkedspensionen ikke have den store betydning for min egen aldersgruppe, når det gælder selve alderspensionen. Men jeg kender godt synspunktet, at når man er ung, er der lang tid til, at man får pengene og derfor kan man godt bruge pengene til noget andet. Men jeg tror unge mennesker er lige så bevidste, om hvad det er for en udvikling, der foregår i samfundet.

- Og så skal man ikke være blind for, at vores pensionsordning også indeholder nogle elementer, man ikke behøver at blive gammel for at nyde godt af. Det vil nok overraske de fleste, at omkring 30 procent af medlemmerne i Industriens Pension slet ikke kommer i en situation, hvor de skal have alderspension. De bliver pensioneret inden den tid. Eller endnu mere tragisk: Deres efterladte har fået udbetalt en dødsfaldssum.

Med milliardformuer er pensionselskaberne en magtfaktor i erhvervslivet. Vil IP bruge den magt til at få indflydelse i virksomhederne. På samme måde som ATP og Danica for nylig har væltet en direktør og en selskabsbestyrelse?

- Nu investerer vi slet ikke på samme måde som ATP. IP er fortsat under opbygning. Her har det være utroligt vigtigt at kigge på kapitalafkastet af vore investeringer, men der er ingen tvivl om, at jo større formuen bliver, jo mere vil vi begynde at kigge på mere risikobetonede investeringer. Og jo mere risiko du går ind i, jo mere kontrol ønsker du at have med din investering. Hvis vi skal ind og foretage mere risikobetonede investeringer vil vi gøre det i samarbejde med andre i f. eks. joint-venture-projekter eller i investeringsselskaber.

Går penge og overskud frem for alt ved investeringer eller er der også etiske overvejelser om, hvor pengene skal anbringes?

- For det første står der i forsikringsloven, at vi skal investere med det formål at få det bedst mulige afkast, og det samme står der i vores egne vedtægter. Det er imidlertid ikke det samme, som vi skal være de rene banditter. Men vi har ikke nogen firkantet investeringspolitik, der siger, at de og de virksomheder investerer vi ikke i. Vi har en investeringspolitik, der siger, at vi skal investere i virksomheder, der opfører sig ordentligt. Og så har vi det, jeg i virkeligheden synes er den allerbedste investeringspolitik: Vore medlemmer og alle andre kan gå ind på vores hjemmeside og se, hvilke foretagender, vi har aktier i.

- Hvis vi skulle være kommet til at lave en ordentlig bøf og have investeret i noget, vi ikke burde, så vil vi formentlig meget hurtigt blive gjort opmærksom på det. Og så må vi konkret tage stilling til, om det er noget, vi skal trække os ud af. Jeg tror, at både vi og arbejdsgiverne har en fælles interesse i, at det, vi investerer, i er noget, vi kan være bekendt at sætte penge i. Men det er vigtigt at holde fast i, at vi har etableret pensionselskabet for at skabe pensioner, ikke for at drive politik.

- Vi skal naturligvis ikke investere i firmaer, der er på kant med menneskerettighederne, eller firmaer, der har som mål at bekæmpe arbejdernes rettigheder. Men i mange tilfælde er afgrænsningen hårfin. Et klassisk eksempel:

Mange siger, at vi ikke må investere i våbenindustri, men det betyder i virkeligheden, at man slet ikke kan investere i it-virksomheder. Næsten alle former for våben i dag er baseret på datateknologi.

- Også i Danmark har vi våbenproduktion eller virksomheder, der producerer dele til militæret. F.eks. Terma ved Århus. Våbenproduktion i dag er jo ikke bare produktion af maskinkanoner. Vi er bl. a. blevet kritiseret for at have aktier i de amerikanske Boeing-fabrikker. Boeing i USA har også våbenproduktion, men de laver som alle ved også civile fly.

- Når den slags spørgsmål bliver rejst bliver det også diskuteret i IPs bestyrelse. Det er ikke sådan, at bestyrelse består af en flok mennesker, der er fuldstændig upåvirkelige af sådan noget, men vi er først og fremmest sat til at skaffe de pensionsmidler, der kan sikre medlemmerne en rimelig pensionsordning.

Flere pensionselskaber har åbnet mulighed for at medlemmerne kan vælge mellem forskellige investeringsmuligheder. Har IP også planer om frit valg?

- Der er truffet beslutning om, hvad vi betegner som uni-link, men vi har endnu ikke fået udmøntet, hvad uni-link skal bruges til, men det kan blandt andet bruges til en frit-valg-løsning. Og jeg tror der kommer en eller anden mulighed. Men samtidig er det vigtigt at understrege, at når arbejdsmarkedets parter har besluttet, at vi skal have kollektive pensionsordninger i vore overenskomster, så har arbejdsmarkedets parter også en forpligtelse til at sørge for, at der er penge til det, når folk skal have deres pension. Det kollektive ansvar giver nogle begrænsninger for, hvor langt man kan lade det individuelle spilleri tage over. Der findes ingen undersøgelser, der viser, at folk får bedre afkast af at investere selv. Man kan måske altid finde enkeltstående historier, men man er nødt til at tage modsvarende historier med, hvis man skal have en reel vurdering.

- Men beslutningen om, hvordan der skal være frit valg og i hvor stor udstrækning, vil i allerhøjeste grad komme til at hænge sammen med, at det er overenskomstparterne, der har ansvaret for medlemmernes penge. Derfor vil det blive begrænset. På den anden side er der et pres fra omverdenen - og mest fra dem der ikke har noget at gøre i selskaberne - nemlig politikerne.

Nye opgaver for fagbevægelsen



Vi har ikke råd til at alle servicerer alle hele tiden.

Interview med Verner Elgaard, organisationssekretær og daglig leder af CO-industri.

Hvordan ser du arbejdsdelingen udvikle sig i fagbevægelsen?

- En række opgaver placeres anderledes i forhold til LO, som nu har fået vedtaget et andet og smallere arbejdsgrundlag. Ikke mindst forudsiger jeg, at de aftalte udviklingskontrakter vil betyde, at forbundene langt skarpere må forholde sig til, hvor de vil have en opgave udviklet.

Er det en generel opgave, må det være LO.

Er det en brancheopgave, må de karteller, der magter opgaven, løse den.

Er der tale om væsentlige forbundsstrategiske opgaver som f.eks. uddannelse, arbejdsmiljø og erhvervs politik, må forbundene varetage dette.

Fælles må være – klarhed over, hvem der gør hvad, så der ikke bliver overlappning.

Risikoen er desværre, at jo større forbundene bliver og jo flere jobområder, der skal rummes, jo sværere bliver det for disse forbund at acceptere initiativer, som ikke er deres egne.

Hvad betyder det for CO-industri?

- Konkret må vi se på naturlige arbejdsområder og derefter afklare præcist med medlemsforbundene, hvor grænserne med opgaverne går.

Udviklingen af opgaver skal foregå åbent, så forbundene kan deltage eller undlade alt efter ressourcer.

Kan du pege på nogle konkrete opgaver?

- Ja – det europæiske, med såvel direktiver som den sociale dialog og aftaler over grænser, er helt naturligt CO-industri-opgaver.

Europæiske SamarbejdsUdvalg, statut for det Europæiske selskab, den sociale dialog og nye staters optagelse i EU har stor betydning for industri-udviklingen og er helt naturligt et tværfagligt CO-industri-anliggende.

Hvordan kan CO-industri servicere på nye områder under gamle arbejdsdelingsaftaler?

- Ja, det er det sværeste spørgsmål at svare på, men jeg mener godt, at vi kan have klare fordelinger med f.eks. service af tillidsrepræsentanter uden at gå for tæt på det nære forhold mellem tillidsrepræsentanter og forbund.

Tillidsrepræsentanterne vil have her-og-nu-service på disse internationale opgaver, og de servicerer selv på tværs af brancher i deres virksomhed. Vi må lære at dele opgaverne og være tillidsfulde, for vi har ikke råd til, at alle servicerer alle hele tiden.

Service koster penge og derfor tvinges vi til at målrette den, men jeg er helt opmærksom på, at det kræver meget af både CO-industri og forbundene, men vi har mod og tro på det.

Hvordan vurderer du en samling på industriområdet af de områder, som ikke er med i CO-industri i dag?

- Der er hovedsaglig tale om Træoverenskomsten mellem Træ – Industri – Byg og Dansk Industri for vel omkring 15-20.000 medarbejdere og NNF-overenskomsten med Dansk Industri for lidt færre.

Træoverenskomsten er på nær prislister og overtidsbetalingssatsen parallel med Industriooverenskomsten.

Alle problemer omkring generelle aftaleforhold er derfor ens. Alle internationale forhold er ens, og det er derfor helt uforståeligt, at dette område, som er ren industri, er tilknyttet BAT-kartellet i stedet for til CO-industri. Det er ikke et udtryk for nødvendig strategisk tænkning.

Hvad angår NNF-overenskomsten er den væsentlig anderledes. Der er tale om en normallønoverenskomst, som dog ved tilpasningen i 2003 har indført en åbning mod minimallønsbegrebet med "Frit valg-modellen".

Modellen betyder, at ud af den aftalte lønstigning kan 2,7% pr. år frit vælges placeret i frihed, ferie, pension eller løn.

Det er ikke en model, som vi ønsker, for vi har den lokale lønftaleret i forvejen, og vi vil ikke fravige en mindstebetaling til pension.

Uanset dette ville det dog være en væsentlig styrkelse af det faglige sammenhold på industriområdet, hvis alle kunne samles i CO-industri.

Vi vil fortsat arbejde herfor.



Kapitel 1

CO-industris organisatoriske arbejde/udvalgene

April 2000

CO-industri vinder de første to sager i Afskedignelsesnævnet om uberettiget fyring af ældre medarbejdere med høj anciennitet.

CO-industri og Dansk Industri iværksætter landsomfattende oplysningskampagne op til folkeafstemningen om EUROen.

Maj 2000

CO-industri etablerer helt ny A/S-service for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

CO-industri og Dansk Industri etablerer regionalpolitiske udvalg i alle amter. De afløser de tidligere beskæftigelsesudvalg.

Juni 2000

Forbundssekretær i Dansk EI-Forbund Jørgen Juul Rasmussen ansættes som ny faglig sekretær i CO-industri.

Tillidsrepræsentant Claus Krogh Hansen, Vestas Wind System i Viborg, ansættes som ny lønkonsulent i CO-industri.

Juli 2000

CO-industri udsender ny servicehåndbog, der beskriver CO's arbejdsopgaver.

September 2000

CO-industris formand Max Bæhring foreslår på Metals kongres ændring af konfliktreglerne. Bl.a. foreslås det, at arbejdet genoptages under afstemning om et nyt overenskomstforslag.

CO-industri udsender sammen med BAT-kartellet, HS Kartellet, TS Kartellet og GIMK-kartellet det første nyhedsbrev til medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.

Oktober 2000

CO-industri holder de første tre konferencer for medarbejdervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer.

CO-industri støtter IMF's krav om sag mod Sydkorea i forsøg på at stoppe landets unfair prisdumping på skibsbygning.

November 2000

Danskolie og Naturgas (DONG) indgår en fireårig overenskomst med CO-industri, og i sidste øjeblik afværges en truende konflikt.

CO-industri udsender brancheanalyse om Vindmølleindustrien i Danmark.

December 2000

Telekommunikationsforbundets kongres giver enstemmig opbakning til forhandlinger om optagelse i CO-industri.

Januar 2001

Industriens Pension indfører en engangsydelse ved kritisk sygdom.

Februar 2001

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om overførsel af 1 uges ferie fra et ferieår til et andet.

ELSAM indgår forlig med CO om godtgørelser på godt 2 millioner kroner til fyrede ældre medarbejdere.

Marts 2001

CO-industri og Dansk Industri åbner op for forsøgsordninger på industriområdet, der fraviger overenskomstens bestemmelse. Forudsætningen er lokal enighed.

April 2001

CO-industris forretningsudvalg godkender ny struktur i CO. Faglig sekretær Jørgen Juul Rasmussen bliver ny souschef, faglig sekretær Jørn Larsen bliver områdeleder for det fagretlige område, faglig sekretær Peter Rimfort områdeleder for det organisatoriske område, miljøsekretær Michael Jørgensen områdeleder for miljøområdet og informationschef Bjarne Kjær områdeleder for informationsområdet.

Maj 2001

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om psykisk arbejdsmiljø.

August 2001

De regionale industripolitiske udvalg vil sikre, at industrien kommer i fokus ved efterårets amts- og kommunalvalg.

September 2001

CO-industri sender kondolencetelegrammer til den amerikanske fagbevægelse efter terrorangrebet i New York og Washington 11. september.

Oktober 2001

Forretningsfører Børge Frederiksen bliver ny formand for SiD's Industrigruppe og ny næstformand for CO-industri efter Willy Strube.

November 2001

CO-industri udsender rapporten "Fremtidens overenskomster i decentraliserings tegn". Det er en historisk analyse af industriens overenskomster 1902-2004 med særlig fokus på tillidsrepræsentantens rolle.

December 2001

Formanden for CO-industri Max Bæhring betegner den nye VK-regerings forslag om forbud mod eksklusivaftaler og lovgivning om deltid som en krigserklæring mod fagbevægelsen.

CO-industri udsender ny brancheanalyse af Vindmølleindustrien.

Januar 2002

CO-industri og Dansk Industri udsender nyt edb-program for skifteholdsarbejde.

Faglig sekretær Peter Dragsbæk, Teknisk Landsforbund, ansættes som projektmedarbejder i CO-industri. Han skal specielt servicere medlemmer af industriens samarbejdsudvalg om spørgsmål om mobning og sexchikane.

Februar 2002

Tillidsrepræsentanter fra en lang række industrivirksomheder protesterer mod regeringens deltidsindgreb.

CO-industri og Dansk Industri udsender vejledning om distancearbejde.

CO-industri nedsætter et særligt pensionsudvalg, der skal sikre en bedre bearbejdning af overenskomstmæssige krav omkring pension.

Marts 2002

Lønkonsulent Finn Jakobsen går på efterløn efter 14 år i CO-industri.

CO-industri starter helt ny hjemmeside med flere og hurtigere informationer.

Tillidsrepræsentanter i industrien etablerer netværk mod indgreb i deltid.

CO-industri og Dansk Industri indgår seks protokollater vedr. industriens pensionsordninger. Bl.a. om pensionsalder, skift af leverandør og nyoptagne virksomheder.

April 2002

CO-industri udsender sammen med BAT-kartellet, Handelskartellet og GIMK en ny udgave af håndbogen for medarbejdervalgte.

Maj 2002

CO-industri følger nøje fleks-strejkerne i dele af den tyske metalindustri. På CO's hjemmeside bringes dagligt en liste over de strejkeramte tyske virksomheder.

Juni 2002

CO-industri fejrer 90 års jubilæum og udsender jubilæumsbog "Ingen ting kommer af ingenting".

August 2002

CO-industri udsender pjece "Kolleger som alle andre - erfaringer fra det rummelige arbejdsmarked".

CO opfordrer virksomhederne til at overholde deres pligt til regelmæssige sundhedstjek af ansatte på natarbejde.

Oktober 2002

Sammen med Dansk Industri lancerer CO-industri et helt nyt lønsystem i industrien, Plusløn, med funktionsløn som bindeled mellem timelønnede og funktionærer.

CO og DI indgår aftale om pension til fleksjobbere.

November 2002

Souschef Jørgen Juul Rasmussen bliver på Dansk EI-Forbunds kongres valgt til ny næstformand og forlader CO-industri.

December 2002

CO-industri foretager omfattende informationsanalyse i samarbejde med Scharling Research.

Januar 2003

Sekretær Henrik Kjærgaard, Dansk Metal, tiltræder som ny faglig sekretær i CO-industri.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om flere i arbejde. Samarbejdsudvalgene skal med ved tilrettelæggelsen af virksomhedernes indsats for at få flere i arbejde.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om regulering af betalingssatserne i industriens overenskomster pr. 1. marts 2003.

Februar 2003

CO-industri starter en række kurser om industriens nye lønsystem, Plusløn. Tilmeldingen er så overvældende, at der må arrangeres mange flere kurser.

CO-industri udsender pjece om Helbredskontrol ved natarbejde.

CO-industri og Dansk Industri fremlægger debatoplæg om nedlæggelse af amterne og sammenlægning af kommunerne i større enheder.

Marts 2003

CO-industris tillidsrepræsentantudvalg offentliggør FLOT-projektet om samarbejde i virksomhederne og tillidsrepræsentanternes nye rolle.

April 2003

Telekommunikationsforbundet sammenlægges med Dansk Metal. Henrik Kjærgaard udpeges til ny souschef i CO-industri.

Udvalgsberetninger

Overenskomstudvalget

I beretningsperioden har udvalget afholdt 10 møder. Udvalget har udviklet sig meget fra at diskutere fortolkninger og forståelse til at diskutere strategiske emner.

Udvalget henviser således alle fortolkningsspørgsmål til underudvalgene om fortolkninger af generelle spørgsmål og arbejdstid.

Det bliver mere og mere vigtigt at kunne anvise holdninger til dem, der går ind i konkrete udvalg og forhandlinger, f.eks. Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg. Men også vigtige forhandlinger med Dansk Industri om justeringer og udvikling af mødeplanaftale bliver forud afprøvet i udvalget.

Direktiver er en hel sag for sig.

- Direktivet om vikararbejde
- Direktivet om ansættelsesaftaler og en dom herom fra Tyskland
- Direktivet om tidsbegrænset ansættelse
- Direktivforslag om statut for det europæiske selskab
- Direktivforslag om information og høring er alle forhold, som har stor betydning for danske aftaleforhold, og de ofres derfor stor opmærksomhed

De overenskomstmæssige forhold, når der arbejdes på tværs af landegrænser, eksempelvis over Øresund, har udvalget bearbejdet forud for forhandlingerne med Svensk Metall og SIF.

Strategier i forhold til forsøgsordninger, hvor en stor del af de 25 ansøgte forsøgsordninger har været drøftet som principper.

De fleste har drejet sig om at undgå genebetalinger, og der har været stor enighed om at sekretariatet afviser disse. Der er således kun godkendt 7 ansøgninger ud af 25.

Der har været drøftet indhold i pjecen om distance-, hjemme- og telearbejde.

Medarbejderoverenskomst

Udvalget om fremtidens medarbejderoverenskomst har suverænt forhandlingspositionen med Dansk Industri, men OK-udvalget holdes inde i debatten. Arbejdet er nylig kommet tilbage i et systematisk forhandlingsforum.

Temaerne blev opdelt i 3 søjler:

- Søjle 1. med temaer som umiddelbart kunne sammenskrives.
- Søjle 2. med mindre forhandlingselementer.
- Søjle 3. som indeholder temaer, den ene eller begge parter henviser til OK 2004.

Der er i skrivende stund en del strategiske overvejelser herom.

Skiftehold og natarbejde

CO-industri og Dansk Industri har i fællesskab udviklet et edb-program til planlægning af skiftehold. Der er en tilhørende pjece, begge dele er blevet bestsellere.

Helbreds kontrol for natarbejdere blev en del af overenskomsten i 1995, men først nu er der kommet rigtig fokus på problemet. CO-industri har ikke kunnet få Dansk Industri med på en vejledning herom. Derfor har vi sammen med private kræfter fået en vejledning bearbejdet, således at Arbejdstilsynet har nikket til vore anvisninger. Vejledningen er nu sendt ud i hele landet til brug ved kravene om en ordentlig gennemførelse af lokal tilrettelagt helbreds kontrol.

Regeringens angreb på eksklusivbestemmelser og fjernelse af retten til at konflikte for at opnå overenskomst for forbundenes medlemmer, hvis der i forvejen er opnået en overenskomst, f.eks. for en gul organisation, drøftes også løbende.

Moderne konfliktværktøj

Et forhold som lige nu ofres megen opmærksomhed er, hvorvidt der kan findes mere moderne konfliktværktøjer ved overenskomstfornyelser. Temaet drøftes i CO-industris forretningsudvalg, men optager også OK-udvalget.

De mange faglige voldgifter giver anledning til hele tiden at se på, hvorfor vi ikke kan løse sagerne tidligere. 65 voldgifter over en 3-årig periode er både mange og belastende for CO-industri, som forbereder og procederer mere end 90% af dem. Juridisk og fagligt er det et område, som skal tilføres flere ressourcer eller aflastes på anden vis, hvis vi skal holde det høje kvalitetsniveau vi har – og det skal vi.

Hvordan vi skal dreje dette, vil være et tema over den kommende tid.

Udvalgets medlemmer:

Flemming Andersen,	TIB
Tove Møller Pedersen,	KAD
Keld Bækkelund,	DM
Stig Søllested,	B&R
Mogens Pedersen,	Malerforbundet
Villy Nielsen,	DFF
Arne Sørensen,	SiD
Frank Lakmann,	RBF/Gastronom.
Stig K. Pedersen,	DEF
Jens Chr. Larsen,	TL
Gerda Christensen,	HK/Industri
Per Påskesen,	TKF
Verner Elgaard,	CO-industri
Henrik Kjærgaard,	CO-industri
Jørn Larsen,	CO-industri
Peter Rimfort,	CO-industri
Jesper Kragh-Stetting,	CO-industri

Tillidsrepræsentantudvalget

I denne periode har TR-udvalget beskæftiget sig med tillidsrepræsentantens rolle før, nu og i fremtiden.

Det har resulteret i en række projekter og konferencer.

En af udvalgets arbejdsopgaver var at analysere Industriens Overenskomster i perioden fra 1902 til 2004 med særlig fokus på tillidsrepræsentantens rolle. Til en systematisk bearbejdning af denne arbejdsopgave havde CO-industri

allieret sig med FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Dette projekt resulterede i rapporten ”Fremtidens Overenskomster – i decentraliseringens tegn”.

Der blev samtidig udgivet en lille ”appetitvækker” – en pjece på 24 sider med samme navn.

Materialet blev udgivet i november måned 2001. Og vi kan konstatere, at materialet har skabt enorm stor interesse hos medlemsforbundene. TR-udvalget havde fornøjelsen at præsentere materialet på LOs TR-topmøde på Odense Congresscenter. Her havde vi en stand, hvor vi kunne præsentere og udlevere materialet til de ca. 1.000 tillidsrepræsentanter, som deltog. Vi havde endvidere arrangeret et seminar på selve topmødet, hvor tillidsrepræsentanter kunne få indblik i selve analysearbejdet med materialet, og hvad man opfattede som vigtige indsatsområder i fremtiden.

Tværfagligt kursus

Udvalget har endvidere fået udviklet et Grundlæggende tværfagligt CO-industri-kursus.

Kurset er sammensat af to moduler på hver 4 dage med en hjemmeopgave imellem modulerne og et efterfølgende projekt eller en handlingsplan, der skal gennemføres på deltagernes egne virksomheder, og hvor underviseren tilbyder coaching i realiseringsfasen.

Dette kursus blev udviklet i samarbejde med fire tillidsrepræsentanter, som blev udpeget fra KAD, DM, SiD og HK/Industri. Ud over, at der her var tale om 4 faggrupper, blev der samtidig taget højde for, at tillidsrepræsentanterne kom fra forskellige brancher.

Materialet er bearbejdet til færdige værktøjer af konsulentfirmaet Gain 3 og er klar til søsætning.

Det eneste kriterium, der er for deltagelse i kurset er, at man skal have gennemført forbundenes grunduddannelser.

FLOT-projektet

FLOT-projektet - Fleksible Organisationer – Tillidsrepræsentantens nye rolle.

Dette projekt har TR-udvalget været involveret i hele beretningsperioden, idet udvalget har været styregruppe og arbejdsgruppe, og projektleder er teknologikonsulent Irene Odgaard, SiD.

I forbindelse med afprøvning og afpudsning af projektmateriale har der været afholdt tre tillidsrepræsentantkonferencer.

FLOT-projektet er nu klar til brug, og resultatet af FLOT-projektet er blevet til fire publikationer, som er blevet præsenteret ved en reception den 6. marts 2003. Det består af følgende publikationer:

“Tillidsrepræsentanten og virksomhedens udvikling”

“Den Gode Arbejdsorganisation”

“Idékatalog: Metoder til inddragelse af hele virksomheden i fornyelsesarbejde”

“Ud i det uvisse”

Udvalgets sammensætning:

Gerda Christensen,	HK/Industri, formand
Asta Hansen,	KAD
Jørgen Eriksson,	DEF
Torben Svensson,	DM
Verner Klemmensen,	SiD
Preben Birk,	TIB
Aksel B. Simonsen,	CO-industri, sekretær

Lokaludvalget

For at styrke klubarbejdet og fællesklubarbejdet har der været arbejdet med forskellige modeller.

Fælles for modellerne er, at der skal udarbejdes materiale, som kan anvendes ved etablering af:

Klubber
 Fællesklubber
 Fællesklubber på tværs af Industriens Overenskomster

og ved effektivisering af arbejdet i eksisterende klubber.

Udvalget har konstateret, at der ved alle tiltag viser sig en meget stor berøringsflade til TR-udvalget, og det har vist sig vanskeligt at fastholde en adskillelse mellem arbejdet med klubben og den enkelte suveræne tildsrepræsentant.

Derfor arbejdes der på en sammenlægning af TR-udvalget og Lokaludvalget, og dette forventes gennemført i maj 2003.

Udvalgets sammensætning:

Verner Klemmensen,	SiD Industri, formand
Hanne H. Simonsen,	KAD
Stig Pedersen,	DEF
Gerda Christensen,	HK/Industri
Steen Bo Frederiksen,	TIB
Torben Svensson,	DM
Jørn Larsen,	CO-industri, sekretær

Uddannelsesudvalget

CO-industris Uddannelsesudvalg har primært koncentreret arbejdet om:

- Erhvervsuddannelsesreformen 2000
- Praktikpladser
- VEU-reformen (Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering)
- Uddannelsesplanlægning

Erhvervsuddannelsesreform 2000

Udvalget har jævnligt diskuteret reformen, som nu viser sine virkninger, selv om reformen ikke er så gammel.

Vi har brug for, at mange unge tager en erhvervsuddannelse. Det er et vigtigt grundlag for fremtidens erhverv, både private og offentlige.

I modsætning til tidligere reformer er denne reform blevet præsenteret som en pædagogisk reform og ikke en økonomisk reform. I den forbindelse skal det sikres, at lærernes kvalifikationer følger med via relevant efteruddannelse. Ellers har reformens målsætninger om nye uddannelsesformer ikke den tilstrækkelige effekt.

I forbindelse med reformen blev der, i samarbejde mellem Undervisningsministeriet, Danmarks Radio og en række organisationer, lavet et antal fjernsynsprogrammer om reformen. Industriens Uddannelsesfond støttede denne produktion og CO-industri og Dansk Industri var med i den følge-gruppe, der var med til at inspirere indholdet i udsendelserne.

Praktikpladser

Vekseluddannelsesprincippet (teoretisk undervisning i kombination med praktik i en virksomhed) er med til at sikre en god uddannelse.

Desværre må vi konstatere, at erhvervslivet som helhed ikke er i stand til at levere det antal praktikpladser, der er brug for. Mange virksomheder vil gerne ansætte veluddannede unge, men vil ikke være med til at uddanne unge. Det er simpelthen for dårligt, og det er et stort problem.

De unge, der ikke får en praktikplads i en virksomhed, er henvist til skolepraktik. Der er dog også et paradoks, idet der mangler praktikpladser i forhold til data-, IT- og auto-området, mens der mangler elever til eksempelvis plast og proces.

Det stigende antal skolepraktikpladser belaster økonomien i Arbejdsgiverernes Elevrefusion (AER). Det har medført, at Dansk Industri har angrebet skolepraktikordningen. Det er helt uhørt – de burde bruge de kræfter på at være med til at skaffe flere praktikpladser i virksomhederne.

Det hjælper vi gerne med, og vi anser det for uhørt at angribe vekseluddannelsesprincippet på baggrund af manglende praktikpladser, når mere end 90% er i praktik i en virksomhed. Indsatsen skal koncentreres om at få 100% praktikdækning i virksomhederne.

VEU-reformen

Voksen- og efteruddannelsesområdet er blevet reformeret, og området (AMU) er nu flyttet fra Beskæftigelsesministeriet til Undervisningsministeriet, så uddannelse nu endelig er samlet i ét ministerium.

Finansieringen af mange aktiviteter er nu administreret af Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering, som er etableret med en bestyrelse, hvor 8 arbejdsgiver- og 8 arbejdstager-repræsentanter sidder.

Desværre må vi konstatere, at uddannelsesaktiviteter i relation til efteruddannelse er faldende.

Uddannelsesplanlægning

Vi har med Dansk Industri diskuteret, hvordan efteruddannelsesaktiviteterne kan øges og foreslået, at vi sammen lavede en række regionale aktiviteter, der skulle fokusere på uddannelsesplanlægning m.v. Men Dansk Industri har ikke været til at trække til truget.

AMU-området er gjort fleksibelt, så de nu kan yde tilskud til uddannelse halve dage ad gangen – i forskellige tidsrum – og både på institutioner og på virksomhederne.

Der er altså fjernet nogle af de ting, som arbejdsgiverne tidligere så som blokeringer. Nu må de tage seriøst fat i at øge efteruddannelses indsatsen.

Der er blevet indført brugerbetaling på AMU-kurser, og det er vi ikke begejstrede over. Vi har henvendt os til ministeren for området, men han har ikke udvist noget, der ligner forståelse for vores synspunkter.

Vi kommer ikke uden om, at Danmarks fremtid i høj grad afhænger af en veluddannet befolkning og arbejdskraft, der kan sikre et konkurrencedygtigt erhvervsliv og en velfungerende offentlig sektor. Et af midlerne hertil er tidssvarende og relevant efteruddannelse.

Uddannelsesudvalget har derfor også drøftet en fortsat sikring af et relevant planlægningsværktøj, SUM, som der kan læses om andet sted i beretningen.

Udvalgets sammensætning:

Ove Poulsen,	DM
Ejner K. Holst,	DEF
Connie Larsen,	HK/Industri
Lone Knudsen,	KAD
Erik Bjørlik Hansen,	SiD
Peter Rimfört,	CO-industri
Erik Jensen,	TL

Social-, familie-, og ligestillingsudvalget

Udvalget har i beretningsperioden diskuteret emner som overenskomster set med ligestillings- og familiepolitiske briller, Det Rummelige Arbejdsmarked, fleksjob m.m.

Der blev i 2000 kun afholdt ét møde, bl.a. fordi udvalget midt på året fik ny formand, men udvalget nåede dog at sætte fokus på overenskomstresultatet 2000/2004. Set med ligestillings- og de familiepolitiske briller blev der forhandlet et godt resultat hjem, som fik følgende familiemæssige betydninger for perioden:

- 5 feriefridage til alle, der har været uafbrudt beskæftiget i 9 måneder (betaling er fuld løn)
- 1 uges ekstra sygeløn, i alt 5 uger (betalingen er fuld løn)
- Fuld løn ved barns første sygedag
- Fuld løn under barsel (14 uger)
- Fuld løn under fædreorlov (2 uger)

Alt i alt betød disse overenskomstforbedringer meget i forhold til de 2 ovenstående områder, og det at der i alle forhold udbetales fuld løn til den enkelte, betød, at der blev ekstra pensionsindbetalinger, højere ferie- og søgnehellidagsgodtgørelse.

Fuld løn ved barns første sygedag betyder i fremtiden, at der er flere mænd, der vil benytte sig af retten til dette.

Begrebsforvirring

Førtidspensionsreformen trådte i kraft den 1. januar 2003, og forud for den påbegyndte udvalget i 2001 at arbejde med Det Rummelige Arbejdsmarked (DRA). DRA, der handler om forebyggelse, fastholdelse og integration, var en forudsætning for førtidspensionsreformen.

Der har i tiden været en del ”begrebsforvirring” omkring indholdet i DRA. Udvalget har derfor brugt tid på at kortlægge de forskellige ordninger, som kan anvendes i forbindelse med et rummeligt arbejdsmarked. Erfaringerne viser, at mange virksomheder ikke ønsker ”fremmede” ind i virksomheden i fleksjob, men ser positivt på fleksjob til egne medarbejdere. Flere medarbejdere er bange for, at virksomheden måske får sværere ved at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, når virksomheden kan få tilskud ved integration af nye medarbejdere.

Der skal derfor arbejdes med kulturen og holdningerne, og det er vigtigt, at der er fokus på det rummelige arbejdsmarked.

Førtidspensionsreformen vil resultere i, at færre fremover får en førtidspension. Der vil derfor være behov for, at flere fastholdes på arbejdsmarkedet, også selv om den enkelte ikke længere kan klare ”fuld tid – fuldt tempo”. Der er derfor vigtigt, at der på arbejdspladserne anvendes redskaber til arbejdsfastholdelse, men også, at der sættes mere fokus på forebyggelsesdelen i DRA.

Desværre har der næsten udelukkende været fokuseret på fleksjob som en mulighed i forbindelse med DRA. Det er som om alle øvrige redskaber helt glemmes. Og at ansættelse eller fastholdelse på helt almindelige vilkår ikke eksisterer, hvis man ikke længere kan klare ”fuld tid – fuldt tempo”.

Kolleger som alle andre

Heldigvis findes der arbejdspladser, der allerede er i fuld gang med arbejdet. Og udvalget inviterede en række tillidsvalgte til en temadrøftelse af, hvordan de har grebet opgaven an, og hvilke barrierer der har været i arbejdet. Denne temadrøftelse fandt sted den 5. december 2001.

På baggrund af denne temadag blev pjecen ”Kolleger som alle andre” til og udkom i oktober 2002.

I pjecen fortæller de tillidsvalgte fra temadrøftelsen om, hvordan de har grebet tingene an. Samtidig viser pjecen, at der ikke kun er én måde, men mange forskellige måder at fastholde medarbejdere på og integrere nye medarbejdere.

Pjecen viste sig at have stor succes. De første 5.000 var væk efter 4 uger.

Arbejdsskadeområdet

Derudover har udvalget med stor interesse fulgt arbejdet på arbejdsskadeområdet, idet formanden har deltaget som den ene af LOs repræsentanter i det ministernedsatte arbejdsskadeudvalg.

Udvalget blev nedsat af beskæftigelsesministeren for at kigge på ulykkesbegrebet på baggrund af de seneste års store kritik i offentligheden på området. Udvalget skulle udelukkende arbejde med ulykkesbegrebet, på trods af, at langt de største problemer med anerkendelser er inden for erhvervssygdomsområdet.

Arbejdsskadeudvalget nåede ikke til enighed ved afslutningen af udvalgsarbejdet, inden Claus Hjort Frederiksen, der dog udtalte, at det var et flot udvalgsarbejde, offentliggjorde betænkningen den 4. september 2002.

Endelig tog udvalget i oktober 2002 på studietur til Bruxelles, hvor vi fik lejlighed til at besøge mange interessante mennesker og ikke mindst høre om, hvordan et land som Belgien arbejder med de problematikker, vi i udvalget også arbejder med.

Udvalget havde fornøjelsen at besøge følgende:

- Preben Carlsen fra LOs danske kontor. Her hørte vi om, hvordan arbejdet fungerer med at få EU-landene til at arbejde sammen og forstå hinanden.
- CCMB, som er en fagforening for metalarbejdere. Denne arbejder meget med problematikken omkring direkte og indirekte kønsdiskriminering, og at det i nogle sammenhænge kan have økonomisk konsekvens for kvinderne.
- EMF (European Metal Federation), hvis hovedmål er at skabe et bedre samarbejde mellem de 59 medlemsorganisationer og skabe overvægt over for kommissionen, parlamentet og arbejdsgiverne. I EMF arbejdes der også meget med den sociale dialog.

- EU-Kommissionen. Her fylder emner som deltid og ligestilling meget. Ligestilling handler i dag ikke kun om ligeløn, men bl.a. også om diskriminering.
- Elsa Ramos fra ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), der arbejder for at hjælpe de svage og kønsdiskriminerede kvinder i verden.

Udvalgets sammensætning:

Ulla Sørensen,	KAD, formand
Finn Runge Hansen,	DM
Connie Sørensen,	SiD
Jonna Hansen,	HK/Industri
Aase Dybart,	CO-industri

Energipolitisk udvalg

Udvalgets arbejde består i at koordinere de energipolitiske problemstillinger, der er en konsekvens af den tiltagende liberalisering og fusionering af virksomheder i elsektoren.

Udvalget har i særdeleshed haft fokus på de beskæftigelsesmæssige konsekvenser, der er opstået for de enkelte forbundsmedlemmer i CO-industri som følge af disse tiltag.

De internationale relationer har i den sammenhæng også spillet en væsentlig rolle i udvalgets arbejde.

Udvalget har i perioden afholdt to konferencer for tillidsrepræsentanter inden for elsektoren.

Formålet med konferencerne har blandt andet været at ruste tillidsrepræsentanterne bedre til de omstruktureringer, de står overfor. I samme anledning har udvalget bidraget med konsulenthjælp for de tillidsrepræsentanter, som i fusionsprocessen skulle have deres lokalaftaler revideret og genforhandlet.

I beretningsperioden har udvalget endvidere arrangeret en konference for tillidsrepræsentanter beskæftiget inden for vindmølleindustrien i Danmark.

Endvidere har udvalget deltaget i to virksomhedsbesøg, Danfoss A/S og Vestas A/S.

Udvalgets sammensætning:

Svend Erik Jensen,	SiD, formand
Keld Bækkelund Hansen,	DM
Ejner K. Holst,	DEF
Jesper S. Sørensen,	HK/Industri
Sofie Plesner,	TL
Flemming Petersen,	DM
Jørgen Vedstesen,	DM
Hardy Jørgensen,	SiD
Per Holm Pedersen,	SiD
Poul Erik Jessen,	SiD
Torben Carlsson,	SiD
Arne Jensen,	DM
Aksel B. Simonsen,	CO-industri

Støberitudvalget

CO-industris støberitudvalg består af repræsentanter fra KAD, SiD, DM og en repræsentant fra CO-industri.

Der holdes møder ca. 3 gange om året, og ligeledes holdes der 1. gang årligt en støberikonference for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

De emner, der bliver diskuteret på konferencerne, er ønsker fra de deltagende repræsentanter og bliver besluttet fra år til år.

Udvalgets opgave er at varetage de branchemæssige interesser og styrke tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne i deres arbejde.

Blandt andet inden for:

- Uddannelse
- Arbejdsmiljø

Udvalget har i beretningsperioden aflagt besøg på Randers Jernstøberi, hvor man bl.a. støber kloak-dæksler, skraldespande og meget andet. En spændende virksomhed at besøge, som også havde et godt socialt sigte i forhold til de ansatte medarbejdere.

Udvalget har sidst besøgt Valdemar Birns Jernstøberi – en stor arbejdsplads i området, hvor man fremstiller alt muligt forskelligt støbegods lige fra dele til Volvo til bordskånere.

En meget spændende og aktiv arbejdsplads.

I forbindelse med dette besøg var udvalget på Støberi-museet i Holstebro. Museet rummer alt det historiske omkring støberibranchen. Museet er et besøg værd, når man er på disse kanter.

Lukninger

Desværre har perioden været præget af, at flere store som små støberier er blevet lukket enten ved konkurs eller ved sammenlægning.

Disse lukninger er også gået hårdt ud over den følgeindustri, der er på området.

Mange har derfor mistet deres arbejde inden for denne branche.

Uddannelse

På uddannelsesområdet ser det heller ikke godt ud.

Uddannelse af støberiarbejdere i AMU-regi er stoppet.

Der er derfor kun uddannelsen på området på Göteri Skolen i Jönköping i Sverige tilbage.

De enkelte virksomheder har selvfølgelig mulighed for at udarbejde deres egen uddannelse på arbejdspladsen.

Udvalgets sammensætning:

Jens Peter Christensen,	SiD
Anders Mikkelsen,	SiD
Jørn Pedersen,	SiD
Ejvind Nicolaisen,	DM
Bendt Egelund,	DM
Ellen Høegh,	KAD
Aase Dybart,	CO-industri

TIME-udvalget

Tele-, Informationsteknologi, Medie- og Elektronik

TIME-udvalget blev i foråret 2001 nedsat med følgende kommissorium:

- styrke samarbejdet mellem CO-industris medlemsorganisationer i forhold af fælles interesse, såvel nationalt som internationalt inden for området
- at følge udviklingen på området, herunder at medvirke til faglig organisering og overenskomstdækning
- sikre gensidig information om uddannelses/kompetenceudviklingsforhold, herunder hvordan området sikres den fornødne kompetente arbejdskraft
- at udvikle fagpolitiske holdninger, herunder bl.a. i forhold til distancearbejde, arbejdsmiljø m.v.
- påvirke erhvervspolitikken på området samt sikre fornødne kontakter med det politiske system, andre organisationer m.v.

TIME-udvalget besluttede på sit første møde, at man kun vil tage de emner op i udvalget, som der er enighed om at arbejde med. Hvorfor man på nuværende tidspunkt f.eks. ikke vil forholde sig til overenskomster på IT-områder, når disse er uden for Dansk Industris område, eller de enkelte forbunds uddannelsespolitik på IT-området.

TIME-udvalget har derfor brugt et par møder og en intern udvalgskonference til at fastsætte, hvilke arbejdsopgaver der i forbundene kunne være fælles interesse i at CO-industri påtog sig, og har fastsat følgende mål for den periode 2002 – 2003:

- Opbygge politiske kontakter.
- Sikre en løbende kontakt med Dansk Industri, særlig brancheforeninger på ITEK-området.
- Sikre, at udvalgets medlemmer bliver løbende orienteret om nyheder på området.
- Forholde sig til aktuelle politiske sager.

Udvalget har på denne baggrund set på to forhold:

Hjemme-pc

Kort tid efter at udvalget blev nedsat, besluttede den socialdemokratiske regering, at man ikke mere ville give lønmodtagerne ret til at købe en hjemme-pc via deres arbejdsgiver og trække alle omkostninger fra i bruttoløn. Udvalget har holdt flere møder med socialdemokraternes ordfører på området, hvor udvalget havde mulighed for at fremføre at:

- det er vigtigt at holde fast i en eller anden form for hjemme-pc-ordning for at styrke udbredelse og anvendelse af pc'er i det danske samfund
- ordningen var med til at sikre, at vi ikke fik et A- og B-hold i forhold til at bruge IT
- udvalget så gerne, at en fremtidig ordning blev uafhængig af, om arbejdsgiverne ønskede at deltage
- at en fremtidig ordning tager højde for, at visse medarbejdergrupper ofte skifter arbejdsplads

Hvilket det ikke lykkedes for udvalget at skabe en bredere forståelse for.

Styrkelse af telesektoren

I foråret 2001 slog aktiekurserne rekord overalt i den vestlige verden. Særlig IT og telesektoren havde oplevet nogle fantastiske kursstigninger i årene forud, hvilket skyldtes en urealistisk forventning om, at alt, der havde med Internet at gøre, kunne man tjene rigtig mange penge på. Derfor blev kursfaldet også særligt voldsomt i denne sektor, da det begyndte i

foråret 2001 og fortsatte frem til foråret 2003. Dette har medført et voldsomt stop for investering i nye produkter og ydelser.

På denne baggrund fandt TIME-udvalget, at politikerne skulle gøres opmærksom på, at der var et behov for at genskabe troen på nye investeringer i sektoren. Derfor rettede TIME-udvalget en henvendelse til Folketingets udvalg for forskning og videnskab den 23. januar 2003, hvor vi bl.a. foreslog, at nye teleydelser ikke skulle være omfattet af regulering. Dette for at animere sektoren til at satse på nye produkter og ydelser, som er langt mere arbejdskraftkrævende end de følgende driftsopgaver.

TIME-udvalget har også fremført, at vi i den danske telesektor ikke kun skal diskutere, hvordan man får de billigste teleløsninger, men sætte fokus på, hvordan vi får de bedste ydelser. Udvalget har foreslået, at der oprettes et kvalitetsinstitut for teleydelser, der måler de forskellige selskabers produkter. Der er visse kunder, der gerne vil betale mere for deres teleydelser, hvis de samtidig kan være sikre på at få en bedre ydelse.

TIME-udvalget består af følgende:

Ejner Holst,	DEF
Bjarne Nielsen,	HK/Industri
Per Påskesen,	TKF
Henrik Kjærgaard,	CO-industri
Hanne H. Simonsen,	KAD
Erik Jensen,	TL
Peter Rimfört,	CO-industri
Jørgen Hansen,	SiD

Miljøudvalget

Miljøudvalgets væsentligste opgave har været at koordinere aktiviteter og sager i CO-industri, forbund og Industriens Branchearbejdsmiljøråd (IBAR).

Overenskomstens bestemmelse om helbreds kontrol har givet anledning til mange henvendelser fra forbund, sikkerhedsrepræsentanter og BST'er. Der er derfor gennemført en kortlægning af aktiviteter om helbreds kontrol i

BST og arbejdsmedicinske klinikker. Endvidere er udsendt en pjece om helbreds kontrol bl.a. med forslag til punkter som kan indgå i lokale aftaler om helbreds kontrol. Pjecen har været meget efterspurgt.

Aftalen med DI om såkaldt fleksibel sikkerhedsorganisation har givet anledning til et mindre antal lokale aftaler om ændret sikkerhedsorganisation. Det har været et fælles træk ved de lokale aftaler, at virksomhederne på en række centrale punkter ikke har været i overensstemmelse med rammeaftalen. Det har derfor været nødvendigt at meddele virksomhederne, at rammeaftalen ikke kan forringes og at de lokale aftaler derfor må ændres på alle punkter, hvor der er forskel fra rammeaftalen. Nogle virksomheder har herefter valgt at opgive at ændre i sikkerhedsorganisationen.

I overensstemmelse med rammeaftalen indsendes lokale aftaler til organisationerne til orientering. Det har givet anledning til den misforståelse hos nogle virksomheder, at organisationerne ikke kan stille krav til aftalernes indhold. Det er meddelt DI, at aftaler, som ikke lever op til rammeaftalen, betragtes som værende ikke eksisterende.

Endvidere kan Arbejdstilsynet ikke forventes at ville acceptere lokale aftaler, hvis den ene part meddeler, at aftalen er i modstrid med rammeaftalen. Derfor er der i realiteten tale om en godkendelse, og ved en eventuel revision af aftalen kan det overvejes, om dette med fordel kan søges præciseret.

Nye måder

Der har været rettet henvendelse til DI om aftaler om arbejdsmiljøforhold for at få nye måder at strukturere arbejdsmiljøarbejdet på samt for at søge at få aftalesættene forankret i det kendte fagretlige system. Det har været afgørende, at et sådant aftalekompleks indeholder forpligtigelse for arbejdsgiverne til at efterleve aftalerne samt effektive sanktionsmuligheder ved overtrædelse af aftaler.

Gennem Nordisk Metal har der været koordineret et samarbejde med de nordiske industriarbejdsgiverorganisationer. Nordisk Industrifond har bevilget et projekt om udveksling af erfaringer om gode metoder og løsninger. Projektet kaldes NEX.

Udvalget har deltaget i aktiviteter i forbindelse med verdenstopmødet i Johannesburg 2002 om bæredygtig udvikling, og der er udarbejdet en rapport herom.

Udvalgets sammensætning:

Jørgen Bernbom,	Dansk Metal, formand
Jan Toft Rasmussen,	Dansk Metal
Henry Andersen,	SiD
Hans Max Rubin,	SiD
Ulla Sørensen,	KAD
Jens-Chr. Olsen,	HK/Industri
Lennart Sørensen,	TIB
Michael Jørgensen,	CO-industri
Keld Høgh,	CO-industri

Skibsværftsudvalget

Der henvises til det særlige afsnit i beretningens økonomiske afsnit (Kapitel 5) om skibsværfternes forhold, som skibsværftsudvalget i den forløbne periode har arbejdet med. Der har været afholdt følgende møder i udvalget: den 21. marts 2000, den 25. januar 2001, 4. – 5. april 2002 samt 27. februar 2003 samt en særlig skibsværftskonference den 4. – 5. april 2002.

Udvalget består af følgende:

Ole Ibsen,	DM
Mogens Hansen,	TIB
Arne Sørensen,	SiD
Bent Christensen,	SiD
Ole Klarskov,	DEF
Villy Engel,	DM
Jørn Erik Larsen,	DM
Jørgen Christoffersen,	DM
Keld Westring,	DM
Jan Johansen,	SiD
Peder Bech,	TL
Dines Schmidt Nielsen,	DM
Verner Elgaard,	CO-industri
Henrik Kjærgaard,	CO-industri

Helbreds kontrol

CO-industri har med en pjece om helbreds kontrol og en række artikler i CO-Magasinet rettet opmærksomheden mod overenskomstens bestemmelse om helbreds kontrol. Baggrunden for aktiviteterne er den kendsgerning, at helbredet er mere udsat ved natarbejde. Samtidig er der en stigning i antallet af ansatte på skifteholds- og natarbejde. Arbejdsgiveren skal tilbyde medarbejderne gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelsen med natarbejde. Helbreds kontrol skal herefter tilbydes regelmæssigt inden for højst 3 år. Arbejdsgiveren har pligt til at betale for alle udgifter og til at dække alle indtægtstab.

Formålet med helbreds kontrol er at finde de personer, der har gener eller sygdomssymptomer, som kan sættes i forbindelse med natarbejde. Helbreds kontrol vil normalt blive udført af BST.

Helbreds kontrol skal af virksomheden anmeldes til Arbejdstilsynet. Der kan med fordel indgås lokale aftaler om helbreds kontrol. En aftale bør bl.a. indeholde en bestemmelse om, at der udarbejdes en årlig opgørelse over deltagelsen i helbreds kontrol og over konsekvenserne med hensyn til ændrede arbejdstider. Endvidere bør aftales bedst mulige arbejdstidssystem for den enkelte.

Det er vigtigt, at helbreds problemer ikke kun bliver et problem for den enkelte, men at det bliver vurderet, om der er et mønster i helbreds problemerne.

CO-industri arbejder for, at der bliver etableret en vidensbank, der på landsplan opsamler viden om skiftehold og natarbejde. Helbreds kontrol er en god anledning til at overveje, om skifteholdsarbejde i øvrigt er tilrettelagt optimalt. Det gælder antallet af natkift, rotationsretning i skift, intervaller mellem skift, placering af perioder med fridage mv. Det har forgæves været forsøgt at få Dansk Industri til sammen med CO-industri at udarbejde en fælles pjece om helbreds kontrol.

Information

CO-Magasinet udkommer 11 gange årligt til tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte i A/S-bestyrelser og andre med tillidsposter i industrien. Desuden udsendes bladet til forbund, afdelinger, skoler, politikere og presse. Bladets oplag er på omkring 25.000 pr. gang.

117 pjecer

Ud over CO-Magasinet udgiver CO-industri en lang række pjecer og tryksager. I beretningsperioden er udsendt i alt 117 pjecer. Heraf en del i samarbejde med Dansk Industri eller med de øvrige karteller og en del udsendt af Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Alle pjecer og tryksager bestilles i CO-industris pjeceafdeling tlf.

33 63 80 50, eller de kan bestilles direkte via pc på CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk. Her kan du også se en samlet oversigt over samtlige pjecer og tryksager udsendt af CO-industri siden begyndelsen af 1990'erne.

CO-industri udsender desuden pressemeddelelser, holder pressemøder og er i kontakt til pressen, bl.a. gennem presseseminarer med arbejdsmarkedsjournalisterne.

Ny hjemmeside

CO-industris hjemmeside www.co-industri.dk har været under stadig udbygning.

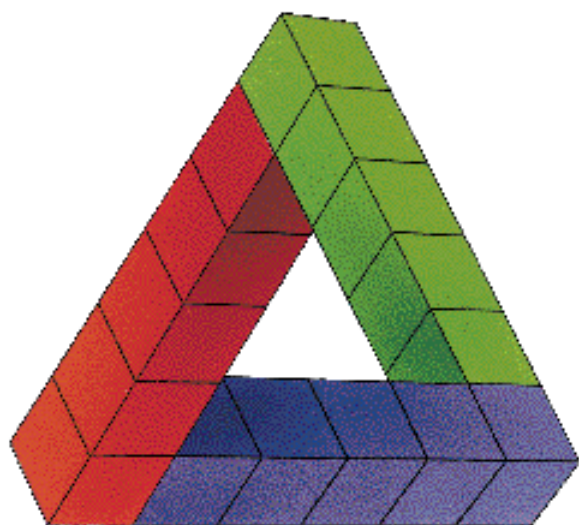
Her ligger generelle informationer om CO-industri, nyheder, pressemeddelelser, de seneste numre af CO-Magasinet, information om udvalg, sekretariat, medarbejdere med mere. Der er desuden et særligt afsnit på engelsk.

Ved brug af et særligt pasord har blandt andre tillidsrepræsentanter adgang til en særlig OK-del med Industriens Overenskomster, samtlige faglige voldgifter siden 1969 med henvisning/link direkte til de berørte overenskomstparagraffer, CO-Meddelelser til medlemsforbundene, aftaler/protokollater indgået mellem CO-industri og Dansk Industri, et nyudviklet skifteholdsprogram m.m.

Hjemmesiden indeholder også en særlig service til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Adgang hertil kræver også et særligt pasord.

En helt ny version af CO-industris hjemmeside blev lanceret i foråret 2002. Det betød en væsentlig fornyelse af hjemmesiden, der er under fortsat udvikling.





Kapitel 2

Overenskomster og aftaler

4-årig OK

Der er ingen nye overenskomster i beretningsperioden, da CO-industri og Dansk Industri tidligt i 2000 indgik en fire-årig overenskomstaftale. Ikke desto mindre er der løbende vurderet på, om en så lang aftaleperiode er hensigtsmæssig. Det er endnu for tidligt at udtale sig om erfaringerne, men der er ingen tvivl om, at når overenskomstkraevne indkommer til CO-industri senest 1. oktober 2003 – vil de give et kraftigt fingerpeg, om der er noget, som det har været nødvendigt at få ajourført og som ikke har kunnet behandles.

Der er i forhold til satsforhøjelserne pr. 1. marts 2003 ikke et egentligt uafklaret forhold, idet det spørgsmål blev løst ved forhandlinger mellem CO-industri og Dansk Industri i januar 2003 med et samlet resultat på 3,0 procent. Det er ikke det samme, som at der ikke kan være et efterslæb på satsene – det er der rent faktisk. Det vil blive inddraget i overenskomstforhandlingerne i 2004.

Én overenskomst?

Med en så lang overenskomstperiode har CO-industri haft mulighed for at arbejde med overenskomststoffet på en anden måde i den mellemliggende periode. Vi har forsøgt at lave et forslag til en sammenlægning af de to overenskomster. I en lang periode så det positivt ud, men på det seneste er Dansk Industri gået helt i baglås. Vi må se, om det kan tages op igen ved overenskomstfornyelsen i 2004, men CO-industris forhåbninger er ikke store. Og i hvert fald er det ikke noget, CO-industri i givet fald vil gå ud og betale for.

TDC

I overenskomstperioden er der sket en lang række spændende ting. Efter tre års tilpasningsforhandlinger er der indgået aftale om, at Tele Danmark omfattes af COs overenskomster, hovedsageligt funktionæroverenskomsten. Det vil sige, at de vil være omfattet af overenskomstfornyelsen i 2004.

Det har samtidig medført, at Telekommunikationsforbundet er blevet medlem af CO-industri og at forbundet har set nødvendigheden af at komme ind i en større sammenhæng og har slået sig sammen med Dansk Metal. Det tegner til en god udvikling på IT- og teleområdet.

Energiselskaber og DONG

I perioden har hele energisektoren meldt sig ind i Dansk Industri. I første omgang ved, at de store forsyningsselskaber enkeltvis har indmeldt sig. Også en række mindre forsyningsselskaber er begyndt at melde sig ind i Dansk Industri. Den helt store betydning for energisektoren sammenlagt opstod, da Dansk Olie- og Naturgasselskab (DONG) meldte sig ind i Dansk Industri. CO-industri havde en separat overenskomst med DONG omfattende alle forhold, herunder en særlig konfliktbestemmelse med et varsel på tre måneder på grund af den vanskelige situation, der ville opstå i forbindelse med nedlukning af gasproduktionen fra Nordsøen. Selv om det var meget svære forhold, blev det indarbejdet i aftalen. DONG vil derfor også blive omfattet af overenskomstfornyelsen i 2004.

Et andet område, der er begyndt at melde sig ind i Dansk Industri, er en række rådgivende ingeniørvirksomheder. Her var den første større virksomhed Carl Bro. Senere er der lavet en skabelon for den type virksomheder, som også kan udvides, hvis der bliver mulighed for at overenskomstdække andre typer virksomheder. En anden type virksomheder, der melder sig ind i DI, er rådgivende konsulenter. Også her venter CO-industri, at det hovedsageligt bliver på funktionærområdet.

Helbreds kontrol

Et sidste og afgørende skridt til at udfylde overenskomsten i perioden har været, at CO-industri har taget fat på bestemmelser i EUs arbejdsdirektiv om helbreds kontrol af natarbejdere. Selve processen er beskrevet andetsteds i beretningen. Det har været væsentligt for CO-industri at kunne anvise en vej for sikkerheds- og tillidsrepræsentanter til at udfylde deres ret for dem, der har særligt belastede arbejdssituationer, ved at de løbende kan få kontrolleret deres helbred.

Satsforhøjelser pr. 1. marts 2003

Industriens Overenskomst			
I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
KAP III Arbejdstid § 13, stk. 2 Varsling af overarbejde. Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales:	70,45	71,85	74,00
§ 13 Overarbejde, stk. 5.1 Overarbejde på hverdage: Første og anden klokke-time efter normal arbejdstid:	27,60	28,15	29,00
Tredje og fjerde klokke-time efter normal arbejdstid:	44,10	45,00	46,35
Femte klokke-time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:	82,50	84,15	86,65
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18:	27,60	28,15	29,00

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6:	82,50	84,15	86,65
§ 13, stk. 5.2 Tilsiges en arbejder til at udføre arbejde på en ham i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag, betales følgende tillæg: Timer mellem kl. 6 og kl. 18:	44,10	45,00	46,35
Timer mellem kl. 18 og kl. 6:	82,50	84,15	86,65
§ 13, stk. 5.3 For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg: Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:	54,95	56,00	57,70
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:	82,50	84,15	86,65
Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:	82,50	84,15	86,65
§ 13, stk. 5.4 Tilsiges en arbejder til arbejde i spisepausen og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der herfor:	19,55	19,95	20,55
§ 14 Forskudt arbejdstid stk. 2.2 Forskydes arbejdstiden således at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales følgende tillæg pr. time:			

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
Fra kl. 18 til kl. 22:	15,90*	16,50	17,40
Fra kl. 22 til kl. 6:	30,30	30,90	31,80
	* Der henvises til bilag 17.		
Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 følgende tillæg:	37,65	38,25	39,15
§ 15 Skifteholdsarbejde stk. 6b			
Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb på:	167,50	170,85	171,75
§ 15, stk. 8.a.			
Pr. 1. marts 2000 betales skifteholdsarbejde med følgende tillæg:			
Hverdage, med undtagelse af lørdage fra kl. 18 – 06:	26,70*	27,30	28,20
Fra lørdage kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage:	68,80	69,40	70,30
* Der henvises til bilag 17.			
§ 15 stk. 10 a) Arbejde på eller forskydning af fridage			
a) Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5,a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg på:	68,35	69,70	70,60

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
<p>§ 15 stk. 10 b) Forskydes en vagtliste-fridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg på:</p>	17,05	17,40	18,30
<p><u>KAP IV. Ude- og rejsearbejde</u></p> <p>§ 19, stk.2.2 Betaling for udearbejde. For udearbejde betales derudover et tillæg på:</p>	3,55	3,65	3,75
<p><u>KAP V. Lønforhold</u></p> <p>§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser Stk. 1.: Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde udgør pr. time: For voksne arbejdere: For arbejdere under 18 år:</p>	1/3-00 1/3-01 82,40 84,40 46,85 48,10	86,40 49,35	88,40 50,60
<p><u>KAP VII. Ansættelse og Opsigelse</u></p> <p>§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord stk. 4.1 Når en arbejder, der står i enkelt akkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder. Dog udbetales den pågældende medarbejder:</p>	1/3-00 26,25	1/3-02 26,80	27,60

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
SPECIEL DEL			
<p>§ 4 Støberier, stk 2.1 Smelteovnsfyrbødere får et tillæg på: ud over den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnene er indeholdt.</p>	9,45	9,65	9,95
<p>§ 4 stk. 2.2 Arbejdere, som på andre støberier end værfternes tilsiges til at deltage i en støbning, samt arbejdere, der udfører udslagning, samtidig med at der støbes i samme rum, får et tillæg på: ud over den for vedkommende arbejder gældende timeløn, medmindre de nævnte tillæg dækkes gennem en akkord på det pågældende arbejde. Ved bygnings- og jernkonstruktionsarbejde, der ikke er et led i virksomhedens produktion, eller som finder sted uden for virksomhedens område, ydes der et montagetillæg på: såfremt arbejdet ikke udføres i akkord.</p>	840	855	880 øre
	220	225	230 øre

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
<p>§ 6 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere stk.1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge med:</p>	125	130	135 øre
<p>§ 7 Karetmagere Hvor virksomheden forlanger, at karetmagere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge med:</p>	125	130	135 øre
<p>§ 8 Skibstømrere stk. 1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg på:</p>	355	365	375 øre
<p>§ 8 stk. 2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge med:</p>	125	130	135 øre
<p>§ 15, stk.3 Særlige bestemmelser til overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri for kedelrensere A) Løn – SH betaling – diverse tillæg. For rensning i olietanke ydes der et tillæg på:</p> <p>Tillægget ydes for mindst 8 timer pr. dag.</p>	9,30	9,50	9,80

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
§ 15, stk. 4 For indvendig rensning af fyr- og røgkanaler ved oliefyrede kedler, for udstikning af rør og indvendig rensning af røgakamre på oliefyrede skibskedler samt for rensning af jernskorstene og smøring af skorstene og af beholdere indvendig betales et tillæg på: Tillægget ydes for mindst 5 timer pr. dag.	4,90	5,00	5,15
§ 15, stk. 5 For opmuringarbejde betales et tillæg på: og for hjælpearbejde i forbindelse hermed:	7,35	7,50	7,75
	7,35	7,50	7,75
§ 15, stk. 6 For alt øvrigt kedelrensningsarbejde, herunder arbejde med mekanisk værktøj, samt for udsyringsarbejde betales et tillæg på:	4,90	5,00	5,15
§ 15 B Opsigelsesbestemmelser De i hovedoverenskomstens § 37 fastsatte opsigelsesbestemmelser er ikke gældende for kedelrensere. Som betaling for dette afsavn ydes følgende tillæg pr. time: Til kedelrensere med mindre end 9 mdrs. beskæftigelse:	0	0	-
9 mdrs., men under 4 års beskæftigelse:	2,20	2,25	2,30
4 års, men under 8 års beskæftigelse:	2,80	2,85	2,95
8 års beskæftigelse:	4,25	4,35	4,50

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
<p>15 C Ude- og rejsearbejde</p> <p>Ved arbejde i provinsen betales transporten med skib og eller bus af firmaet.</p> <p>Til natrejser med skib sørger firmaet, hvor dette måtte være muligt, for køjeplads. Befordringstiden med tog eller bus regnes henholdsvis fra Københavns Hovedbanegård eller bussens afgangsplads. Såfremt tilbagerejsen foregår samme dag, og ankomsten til København sker inden kl. 20.00, ydes der en godtgørelse på:</p> <p>Og udover den tid:</p>	<p>29,70</p> <p>47,50</p>	<p>30,30</p> <p>48,45</p>	<p>31,20</p> <p>49,90</p>
<p>§ 15 E Manglende spiselokaler</p> <p>I tilfælde, hvor kedelrensere ikke har adgang til spiselokaler, eller hvor sådanne ikke forefindes, ydes der en betaling på:</p>	<p>16,70</p>	<p>17,00</p>	<p>17,50</p>
<p>§ 15 F Befordring og værnemidler stk. 5</p> <p>Ved arbejde med udsyring betales et ekstra tøjtillæg på:</p>	<p>2,00</p>	<p>2,05</p>	<p>2,10</p>
<p>Bilag 1 Protokollat, retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme Stk. 3. Lønforhold b)</p> <p>Som tillæg hertil ydes et særligt offshore tillæg på:</p> <p>som skal dække alle</p>	<p>26,60</p>	<p>27,15</p>	<p>27,95</p>

I-OK - § og stk. nr.	OK 2000 sats:	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshore arbejdet.			
Bilag I, stk 3.f For arbejde på søgnehel- ligdage, d.v.s. dage for hvilke der udbetales SH- forskud, udbetales et tillæg på:	344,20	351,05	361,60
KAP IV. Lønforhold § 8, stk. 1 Mindestbeta- ling Mindestbetalingen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:	1/3-00 1/3-01	1/3-02	
0-1 år.....	40,00 41,50	43,15	44,90
1-2 år.....	44,60 46,40	48,25	50,20
2-3 år.....	49,35 51,30	53,40	55,55
3-4 år.....	58,80 61,15	63,60	66,15
Over 4 år.....	76,15 79,15	82,35	85,65
Bilag II Særlige bestem- melser for skibstømmer- lærlinge Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlin- gen i værktøjspenge:	48	49	50 øre
Bilag VI. Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge § 2, stk. 6 Anvendes eget befor- dringsmiddel, jf. stk. 3, ydes en befordringsgodt- gørelse på:	74	75	75 øre

Industriens Funktionæroverenskomst

F-OK - § og stk. nr.	F-OK 2000 sats	Sats op til 1/3-03	Sats fra 1/3-03
3 stk. 7			
Handel og kontor:			
Minimalløn for elever inden for handel og kontor kr. pr. måned:			
1. år	6.846,00	7.405,00	7.701,00
2. år	7.634,00	8.257,00	8.587,00
3. år	8.054,00	8.711,00	9.059,00
4. år	8.453,00	9.142,00	9.508,00
Tekniske assistenter:			
Minimalløn for elever inden for teknisk assistentuddannelsen udgør kr. pr. måned:			
1. år	6.846,00	7.405,00	7.701,00
2. år	7.634,00	8.257,00	8.587,00
3. år	8.610,00	9.313,00	9.686,00
4. år	9.135,00	9.880,00	10.275,00
Nye tekniske assistenter:			
For tekniske assistenter i henhold til ny uddannelsesbekendtgørelse: Kr./måned:	8.925,00	9.653,00	10.039,00
Eksportteknikere:			
Minimalløn for praktikanter i ekspertteknikeruddannelsen udgør kr. pr. måned:			
To første praktikophold:	7.634,00	8.257,00	8.587,00
To sidste praktikophold:	8.610,00	9.313,00	9.686,00
KVU – Laborants	9.135,00	9.880,00	10.275,00
KVU – Merkantil	11.025,00	11.925,00	12.402,00
Erhvervsgrunduddannelse:	6.689,00	7.234,00	7.523,00

Protokollater indgået mellem CO-industri og Dansk Industri

År 2000:

CO-meddelelse nr. 2000/011
CO-DI aftale om konfliktvarsel.

CO-meddelelse nr. 2000/025
Tilbagestående uoverensstemmelser OK 2000 – protokollat 4.

CO-meddelelse nr. 2000/028
Faglig voldgift
OK 2000- Protokollat 4
”Lønforhold”
Afsnit II A – ”Bortfald af tillægsbetalinger mellem kl. 17.00 – 18.00”.

CO-meddelelse nr. 2000/030 – Uoverensstemmelser mellem Dansk Industri og CO-industri om forståelsen af punkter i OK 2000.
Protokollat nr. 1 – feriefridage til weekendarbejderne, protokollat nr. 2 – frihed den 24. december, protokollat nr. 4 – overgangsordning i forbindelse med bortfald af tillæg i tidsrummet 17.00 – 18.00 og protokollat nr. 5 – weekendarbejderne/24. december.

CO-meddelelse nr. 2000/062 – Firmapensionsordninger og optrappingsordninger.

CO-meddelelse nr. 2000/068 – Organisationsudvalgsmøde 5. juli 2000.

CO-meddelelse nr. 2000/103 – TEKSAM – Projektorganisering.

CO-meddelelse nr. 2000/106 – Administration af overenskomsternes tidsterminer ved faglig behandling i forbindelse med jul og nytår år 2000.

År 2001:

CO-meddelelse nr. 2001/003 – Kompensation for børne- og feriefridage.

CO-meddelelse nr. 2001/011 – Forsøgsordning inden for Industriens Overenskomster.

CO-meddelelse nr. 2001/013 – Protokollat til brug for optrapning af pensionsbidrag i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst.

CO-meddelelse nr. 2001/017 – Protokollat om ferielovsimplicering i overenskomsterne.

CO-meddelelse nr. 2001/018 – Diplomingeniører praktikantløn.

CO-meddelelse nr. 2001/026 – Aftale med Dansk Industri om force majeure i forbindelse med risiko for spredning af mund- og klovsyge.

CO-meddelelse nr. 2001/036 – Fritagelse for betaling til uddannelsesfonden for holdingselskaber.

CO-meddelelse nr. 2001/042 – Maersk Air – Trafikledere.

CO-meddelelse nr. 2001/043 – Aftale med Dansk Industri om det psykiske arbejdsmiljø.

CO-meddelelse nr. 2001/045 – Funktionærers pensionsdækning i Industriens Pension.

CO-meddelelse nr. 2001/060 – Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri om planlægning og afvikling af møder i det fagretlige system på Industriens Overenskomst.

CO-meddelelse nr. 2001/067 – Protokollat om tidsfrister for fagretlig behandling inden for Industriens Overenskomster.

CO-meddelelse nr. 2001/121 – Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri om implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse.

År 2002:

CO-meddelelse nr. 2002/024 – Diverse pensionsforhold i forbindelse med Industriens Overenskomst.

CO-meddelelse nr. 2002/056 – Organisationsudvalgsmøde 12. marts 2002 – opfølgende forståelsesprotokollat.

CO-meddelelse nr. 2002/070 – Protokollat mellem Dansk Industri og CO-industri om force majeure i forbindelse med risiko for spredning af Newcastle Disease i fjerkræbesætninger.

CO-meddelelse nr. 2002/089 – Pension for fleksjobbere.

CO-meddelelse nr. 2002/094 – Fritagelse for bod i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

CO-meddelelse nr. 2002/098 – Aftale om ferieoverførsel, jf. ferielovens § 19.

CO-meddelelse nr. 2002/109 – TEKSAM aftale om det psykiske arbejdsmiljø – sexchikane og mobning.

CO-meddelelse nr. 2002/110 – Vikarers overenskomstdækning, hvor vikarbureauet har dobbelt medlemskab.

År 2003:

CO-meddelelse nr. 2003/005 – ”Flere i arbejde” – integration.

CO-meddelelse nr. 2003/019 – Satsforhøjelser på Industriens Overenskomster 2003.

CO-meddelelse nr. 2003/024 – Satsændringer på værnefordtøj.



Industriens Pension

Kapitel 3 Industriens Pension

Arbejdsmarkedspensionen havde den 1. januar 2003 10 års jubilæum.

Udviklingen i arbejdsmarkedspensionen Industriens Pension fra 1. juli 2000 til 1. juli 2003.

Dato	Arbejdsgiver	Arbejdstager	Samlet
1/7 2000	4,2 %	2,1 %	6,3 %
1/7 2001	4,4 %	2,2 %	6,6 %
1/7 2002	5,2 %	2,6 %	7,8 %
1/7 2003	6,0 %	3,0 %	9,0 %
Arbejdsgiver betaler 2/3			
Arbejdstager betaler 1/3			

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst, dvs. at der skal beregnes pension før alt andet.

Udviklingen i de årlige pensionsindbetalinger:

Den gennemsnitlige årlige indbetaling pr. medlem før arbejdsmarkedsbidrag.

I 2000 - 14.208 kr.

I 2001 - 16.116 kr.

I 2002 - 18.636 kr.

Udviklingen i medlemstilgangen:

Medlemmer, der er tilknyttet Industriens Pension.

I 2000 - 302.764

I 2001 - 313.692

I 2002 - 316.348

Virksomheder der er tilknyttet Industriens Pension:

I 2000 - 8.504

I 2001 - 8.409

I 2002 - 8.346

Pensionsager:

Sager, som CO-industri har været involveret i, hvor arbejdsgiveren har ”glemt” at indbetale medlemmernes pension.

2000 - 171

2001 - 252

2002 - 238

En del af disse sager bliver løst ved en henvendelse til Dansk Industri. Andre ender med et fællesmøde, hvor arbejdsgiveren får et pålæg om indbetaling straks samt betaling af en bod til CO-industri for overenskomstbrud.

Fællesmøder:

Der har i beretningsperioden været holdt følgende fællesmøder.

2000 - 26

2001 - 30

2002 - 31

Optrapningsordninger:

175 virksomheder havde ved indmeldelse i Dansk Industri ingen pensionsordning, her er der etableret en optrapningsordning over to år.

Firmapensionsordninger:

36 virksomheder havde ved indmeldelse i Dansk Industri en firmapensionsordning, der var 3 år gammel og som man ønskede at beholde.

Fælles for disse ordninger er, at de protokolleres imellem overenskomstens parter CO-industri og Dansk Industri.

Hidtidige ydelser i Industriens Pension:

- Løbende alderspension
- Alderssum (et engangsbeløb)
- Dødsfaldssum (et engangs beløb til de efterladte)
- Løbende invalidepension
- Invalidesum (et engangsbeløb)
- Bidragsfritagelse ved invaliditet
- Løbende børnepension til hjemmeboende børn under 21 år.
Beløbet udbetales ved invaliditet, død og alderspensionering.
- Engangssum ved kritisk sygdom.

Nye ydelser i Industriens Pension en væsentlig forbedring i fremtiden og større tilfredshed for medlemmerne i pensionsordningen.

Fra 1. januar 2001 fik alle medlemmer af Industriens Pension, der ikke var fyldt 60 år, ret til udbetaling af et engangsbeløb på max 50.000 kr. ved kritisk sygdom.

Fra 1. juli 2002 blev der indført følgende nye ydelser:

- Opsparingssikret alderssum, der udbetales ved død med et beløb, der højst kan udgøre alderssummens opsparede værdi.
- Ratepension, der udbetales i 10 år ved alderspensionering.
- Rateforsikring ved død, der udbetales i 10 år med et beløb på mindst samme størrelse som ratepension.

Slut med at aftrappe summerne med alderen i Industriens Pension.

Fra 1. januar 2003 er der ikke længere aftrapning på de tre gruppelevssummer, som pensionsordningen i IP indeholder.

Langt de fleste medlemmer vil nu være sikret frem til det fyldte 60 år, med følgende:

- Invalidesum 100.000 kr.
- Kritisk sygdom 50.000 kr.

Dødsfaldssummen til de efterladte vil for langt de fleste være 300.000 kr. frem til det fyldte 65. år – medmindre medlemmet går på pension før det 65. år.

Industriens Pensions bestyrelse

Formand er **Børge Frederiksen**, gruppeformand i SiD Industri
 Næstformand er **Hans Skov Christensen**, adm. direktør i Dansk Industri

Øvrige bestyrelsesmedlemmer (i alfabetisk rækkefølge):

Leif Bjørnkjær, direktør, Bjørnkjær Maskin- og Beholderfabrik A/S
Max Bæhring, forbundsformand, Dansk Metal
Freddy Frandsen, adm. direktør, Aalborg Industries A/S
Claus Jensen, fællestillidsmand, Odense Stålskibsværft A/S
Lillian Knudsen, forbundsformand, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark
Johannes Madsen-Mygdal, adm. direktør, Konvolutfabrikken Danmark A/S
Birthe Noer, tillidsrepræsentant, MalacoLeaf K/S
Jens Due Olsen, koncerndirektør og CFO, GN Store Nord as
Johan Schrøder, adm. direktør, Radiometer A/S
Bjarne Uldall, tillidsrepræsentant, Aarhus Oliefabrik A/S

CO-industris pensionsudvalg

Udvalget holder møde 4 gange om året.

Udvalgets sammensætning:

Kim Vormsby,	Dansk Funktionærforbund
Jesper Smidt Sørensen,	HK Industri
Hans Søby,	Blik og Rørarbejderforbundet
Stig Kj. Pedersen,	Dansk El-Forbund
Frank Lakman,	R.B.F.
Ellen Høegh,	Kvindeligt Arbejderforbund
Carl Mahler,	Dansk Metal
Arne Sørensen,	SiD
Kurt Bach Thomsen,	Teknisk Landsforbund
Gøsta Schlosser,	Træ - Industri - Byg
Peter Rimfort,	CO-industri
Aase Dybart,	CO-industri
	Telekommunikationsforbundet
	Malerforbundet



Kapitel 4

Regionale industripolitiske udvalg

De regionale industripolitiske udvalg er CO-industris og Dansk Industris fælles stemme i den regionale erhvervspolitik. Deres mål er at øge den regionale forståelse for industriens betydning og forbedre vilkårene for industriproduktionen i Danmark.

De er etableret i hvert amt i henhold til ”Protokollat om Industripolitisk Udvalg” af 22. januar 2000. Hvert udvalg består af seks medlemmer. CO-industri og Dansk Industri udpeger hver tre medlemmer. CO-industri og DI yder sekretariatsbistand til udvalgene.

Gennem kontakt til politikere, myndigheder og medier i regionen skal medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg arbejde for at fremme industriens synspunkter.

Fælles for udvalgene har været arbejdet med at påvirke kandidaterne op til kommunalvalget i november 2001 og sætte arbejdet med ændringerne af den kommunale struktur på dagsordenen i regionerne i foråret 2003. Senest med et debatoplæg om en ny kommunal struktur, hvor det foreslås, at amterne nedlægges og at deres opgaver overflyttes til staten og kommunerne. Målet er, at der alene bliver to skatteopkrævende offentlige myndigheder. Samtidig foreslås sammenlægning af kommunerne i større enheder.

De fleste af udvalgene har afholdt konference for skolevejledere. Mange har afholdt konferencer om erhvervspolitiske temaer. Der er mødeaktiviteter med de lokale og regionale politikere samt folketingspolitikere, ligesom der udarbejdes fælles politiske oplæg. Endelig har nogle industripolitiske udvalg kontakt med institutioner, med hvem der er interessesammenfald. Udvalgene formulerer debatindlæg til den lokale presse og udsender pressemeddelelser (f.eks. i Frederiksborg Amt og Storkøbenhavn om en motorvejsforbindelse til Frederikssund).

Dermed har udvalgene været med til at øge den regionale forståelse for, at større industriproduktion og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen. Udvalgene har arbejdet for at fremme industriens konkurrenceevne, at øge beskæftigelsesmulighederne regionalt og været med til at sikre, at en aktiv regional arbejdsmarkedspolitik giver kvalificerede medarbejdere til industrien. Udvalgene har været med til at sikre en god og bred kontakt mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner og dermed forbedret industriens adgang til fornøden opkvalificering af medarbejdere og medvirket til øget søgning til uddannelser for industriens arbejdskraft.

COs medlemmerne af de regionale industripolitiske udvalg er (1.april 2003):

Nordjyllands Amt	Preben Nøhr Kurt T. Nielsen Eddie Christensen	Dansk EI-Forbund Dansk Metal Spec.arb.forb.
Viborg Amt	Lene Andersen Aksel Hansen Stanley B. Mortensen	Kvindel.Arb.forb. Dansk Metal Spec.arb.forb.
Århus Amt	Yvonne Christensen Finn Frandsen Hans Rubin Max	Kvindel.Arb.forb. Dansk Metal Spec.arb.forb.
Ringkøbing Amt	Erik Damborg Aksel Uldum Per Ørberg	Dansk Metal Spec.arb.forb. B&T Dansk EI-Forbund
Vejle Amt	Lone Thomhav Hans P. Jørgensen John Johansen	HK Dansk Metal Spec.arb.forb.
Ribe Amt	Ulla Lauridsen Bent Friis John Schmidt	Kvindel.Arb.forb. Dansk Metal Spec.arb.forb.

Sønderjyllands Amt	Jytte Kipp Ole Lynnerup Kjeld Christensen	Kvindel.Arb.forb. Dansk Metal Spec.arb.forb.
Fyns Amt	Keld Westring Poul E. Jensen Lone Engberg Thomsen	Dansk Metal Spec.arb.forb. Tekn.Landsforb.
Vestsjællands Amt	Henning Nielsen Flemming Lassen Jørgen Viggo Jensen	Dansk Metal Spec.arb.forb. Tekn.Landsforb.
Storstrøms Amt	Bjarne Jørgensen Frederik Christiansen Jørgen Nielsen	Tekn.Landsforb. Dansk Metal Spec.arb.forb.
Frederiksborg Amt	Tina Nielsen Allan Thomsen Jørgen Andersen	Kvindel.Arb.forb. Dansk Metal Spec.arb.forb.
Storkøbenhavn	Erik Christoffersen Jim Staal Maria Bæhring	Dansk Metal Spec.arb.forb. Kvindel.Arb.forb.
Roskilde Amt	Ebbe Hansen Allan Kierulf Lene Andersen	Dansk Metal Spec.arb.forb. HK
Bornholms Amt	Dennis Jensen Jens Chr. Skovgaard Kim Schiødt	Dansk Metal Spec.arb.forb. HK



Kapitel 5

Den økonomiske udvikling

Afmatning i den globale økonomi

I beretningsperioden har den internationale økonomi været domineret af den økonomiske udvikling i USA, der har været lokomotivet for den globale udvikling.

Den internationale økonomi voksede med 4 pct. i 2000 efter en vækst på $2\frac{3}{4}$ pct. i det foregående år. Denne høje vækstrate i 2000 havde sit grundlag i en meget høj aktivitet i USA båret af en kraftig udvikling i det private forbrug, hvilket medførte en stærkt stigende import til gavn for den økonomiske udvikling i Sydøstasien, Kina, Japan og Europa.

Men denne gunstige udvikling i den internationale økonomi blev nedtonet kraftigt i 2001, hvor den økonomiske aktivitet i USA faldt kraftigt på grund af faldet i aktiekurserne, der startede i begyndelsen af februar måned 2000. Siden januar 2000 er Dow Jones industriaktieindeks faldet med knap 36 pct., S&P 500 med knap 48 pct. og Nasdaq med knap 75 pct.

Den globale økonomiske vækst blev kun på $1\frac{1}{4}$ pct. i 2001, hvilket var et kraftigt fald efter rekordvæksten på 4 pct. det foregående år.

Denne afmatning i den globale økonomi fik kraftig indvirkning på udviklingen i verdenshandelen, der efter en stigning i 2000 på 12 pct. kun steg med 1 pct. i 2001.

USAs dominerende indflydelse på den internationale økonomi i beretningsperioden kan således aflæses på udviklingen i den globale økonomi og i verdenshandelen.

Stigende huspriser

Frem til og med 2001 var den økonomiske drivkraft i USA baseret på en næsten hellig tro på den "nye økonomi" med stærkt stigende produktivitet, der fjernede truslen om inflation og medførte stærk stigende aktiekurser, der medførte en stærkt stigende beskæftigelse med en kraftig tro på fremtiden. Den faldende rente og udviklingen i befolkningens økonomi medførte stærkt stigende huspriser.

De stigende huspriser gav anledning til gældsoplægninger, der sammen med aktiekursstigningerne kunne finansiere et stærkt stigende privat forbrug. Det private forbrug står for 2/3 af den økonomiske aktivitet i USA, således at udviklingen i det private forbrug gav anledning til høje økonomiske vækstrater på omkring 4 pct. om året i slutningen af 90'erne og i 2000.

Udviklingen medførte også et stærkt stigende underskud på den amerikanske handels- og betalingsbalance. Betalingsbalanceunderskuddet kan skønnes at blive på omkring 475 mia. \$ i 2002 svarende til 4,7 pct. af den samlede produktion i USA.

Det stærkt stigende betalingsbalanceunderskud har gjort USA afhængig af en nettoimport af kapital svarende til underskuddet på betalingsbalancen, men det har hidtil ikke været noget problem at finansiere underskuddet på betalingsbalancen, idet investorerne har haft større tillid til den amerikanske økonomi end økonomien i andre områder af verden.

Denne tillid har medført, at investorerne har været villige til at købe amerikanske værdipapirer og investere i amerikanske virksomheder. I 1999 strømmede der kapital svarende til 750 mia. \$ ind i USA.

Samtidig betragtes dollaren som reservevaluta, hvilket betyder, at alle lande ønsker at ligge inde med en beholdning af dollar. Japans dollarbeholdning ved udgangen af 2002 var således på 460 mia. \$, mens Kina ligger inde med 286 mia. \$.

Dollarkursen op

Udviklingen i kapitalindstrømningen til USA medførte en stigning i dollarkursen på knap 60 pct. fra begyndelsen af september 1992 til januar 2001, hvorefter den siden er faldet med knap 20 pct. frem til midten af marts 2003.

Den stærkt stigende dollarkurs på grund af den store kapitalindstrømning til USA medførte en kraftig forringelse af amerikansk industris internationale konkurrenceevne, der blev delvist opvejet af en stærkt stigende produktivitet.

Stigende beskæftigelse, rekordlav arbejdsløshed, pæne lønstigninger og

moderat inflation understøttede udviklingen i det private forbrug i USA, samtidig med at de stigende aktiekurser og huspriser gav næring til optimismen.

Som det klart fremgår af tabel 1 har den økonomiske udvikling i de viste lande været trukket af den amerikanske udvikling, hvilket især gælder den største økonomi i Europa – Tyskland, hvor den økonomiske udvikling i hele beretningsperioden har været trukket af eksportudvikling, idet det private forbrug i landet har udviklet sig særdeles dårligt.

Det samme billede tegner sig af den japanske økonomi, hvor udviklingen også har været trukket af den eksport, der har været genereret af udviklingen i USA. Japans regering har flere gange prøvet på at sætte gang i den japanske økonomi gennem diverse stimuleringspakker, uden at det har medført mere end en krusning på overfladen.

Både den europæiske og japanske industri har nydt godt af den stærke stigning i dollarkursen, der har styrket de to områders industrielle konkurrenceevne til gavn for eksportudviklingen.

Tabel 1 Udviklingen i bruttonationalproduktet i udvalgte lande:

Realvækst	1998	1999	2000	2001	2002*
	pct.	pct.	pct.	pct.	pct.
Danmark	2,5	2,3	3,0	1,0	1,6
Norge	2,6	2,1	2,4	1,4	2,1
Sverige	3,6	4,5	3,6	1,2	1,6
Finland	5,3	4,1	6,1	0,7	1,4
Tyskland	2,0	2,0	2,9	0,6	0,4
Storbritannien ^{2,9}	2,4	3,1	2,0	1,6	
Frankrig	3,4	3,2	3,8	1,8	1,0
Italien	1,8	1,6	2,9	1,8	0,4
Holland	4,3	4,0	3,3	1,3	0,2
USA	4,3	4,1	3,8	0,3	2,3
Japan	-1,1	0,7	2,4	-0,1	-0,6
EU	2,9	2,8	3,4	1,5	1,0
Euroområdet ^{2,9}	2,8	3,5	1,5	0,8	

* Skøn

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2002

Kold tyrker

I begyndelsen af februar måned 2000 begyndte aktierne at falde på New Yorks børs. Det gik i første omgang ud over IT-aktierne, men industriaktierne fulgte hurtigt med.

Den amerikanske centralbank – FED – prøvede på at understøtte markedet gennem løbende rentenedsættelser, men det må konstateres, at den økonomiske vækst i USA i 2001 kun blev på 0,3 pct. efter en vækst på 3,8 pct. det foregående år. Så der var tale om en kold tyrker til amerikansk økonomi.

Chokbølgerne fra den amerikanske økonomi bredte sig som ringe i vandet til de andre lande i den globale økonomi gennem de lande, der var særligt følsomme over for ændringer i den amerikanske import.

Ifølge tabel 1 blev den økonomiske vækst i Japan negativ i 2001, mens væksten i Tyskland kun blev på 0,6 pct.

Økonomi i slæbe gear

Udviklingen i 2002 har været mere positiv end i det foregående år, men det kan konstateres, at den globale økonomi er i slæbe gear, men stadig trukket af den amerikanske økonomi.

Det er foreløbigt lykkedes for FED at holde de amerikanske huspriser og dermed det amerikanske private forbrug oppe på trods af en faldende beskæftigelse og dermed en stigende arbejdsløshed, der i dag er på ca. 6 pct. mod 3,8 pct. i september 2000.

Udviklingen i den internationale økonomi har også i 2002 været afhængig af udviklingen i USA. Den amerikanske regering og FED understøtter den amerikanske økonomi gennem en aggressiv finans- og pengepolitik: Store skattelettelser, stigning i udgifterne til sikkerhed og militær og en rekordlav rente.

Den japanske økonomi har store problemer med at komme op i omdrejninger, idet det private forbrug udvikler sig negativt. På trods af flere stimuleringspakker og en nul-rente er det ikke lykkedes for den japanske regering at få gang i den indenlandske efterspørgsel.

Det er heller ikke lykkedes for den japanske regering at få noget effektivt gjort ved problemerne i den finansielle sektor i beretningsperioden, hvilket er en af de største hindringer for en sund økonomisk udvikling i Japan.

Stigende tysk ledighed

Tysk økonomi har i beretningsperioden været et sørgeligt kapitel med stigende arbejdsløshed, stigende underskud på de offentlige budgetter, men stærkt stigende overskud på handels- og betalingsbalancen.

Den tyske økonomi har i perioden været drevet af eksporten, idet de tyske husholdninger har sparet op i stedet for at gå ud og bruge nogle penge til gavn for beskæftigelsen. De tyske husholdninger sparer 10 pct. af deres indkomst op, mens amerikanerne kun sparer 1,5 pct. af deres indkomst op.

Den tyske regerings manøvre muligheder er stærkt begrænsede på grund af det store underskud på de offentlige budgetter, der rammes af Vækst- og Stabilitetspagtens snærende bånd, men der er noget der tyder på, at den tyske regering vil blæse på denne pagt for at få gang i tysk økonomi.

Ifølge alle økonomiske prognoser tegner 2003 og de kommende år til at blive lidt mere positive med hensyn til økonomisk udvikling. Det vil dog kræve, at det lykkes at få sat gang i økonomien i Japan og Europa og her specielt Tyskland, således at USA ikke skal trække hele læsset i de kommende år.

Dansk økonomi

SR-regeringens økonomiske politiske målsætning var, at den økonomiske politik skulle lægges til rette således, at eksporten overtog rollen som dynamo for væksten efter privatforbruget, således at overskuddet på betalingsbalancen kunne fastholdes.

Samtidig skulle finanspolitikken tilrettelægges på en sådan måde, at overskuddet på de offentlige budgetter kunne fastholdes på et niveau på $2\frac{1}{4}$ pct. af BNP for derigennem at nedbringe den offentlige gæld og renterne på denne for at skabe plads til de forøgede udgifter, der senere ville komme på grund af stigningen i antallet af pensionister.

Det gik ikke helt som planlagt, idet væksten i den offentlige sektor var svær at styre. Det har især været væksten i amternes og kommunernes udgifter, der var uregerlig. Der kom især et stigende pres på den offentlige service inden for sygehussektoren, børnepasning og ældreforsorg.

VK-regeringen fastholdt SR-regeringens målsætning for den økonomiske politik, da den overtog regeringsmagten den 20. november 2001, men supplerede med at vedtage et skattestop.

Tabel 2 Bruttonationalproduktet og dets anvendelse 1999-2002

	mia. kr. (1995-priser)				årlig realvækst i pct.			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
Bruttonationalprodukt	1.121	1.153	1.169	1.188	2,6	2,8	1,4	1,6
Import	414	463	471	483	5,5	11,9	1,8	2,5
Eksport	454	514	531	549	12,2	13,1	3,2	3,4
Privat forbrug	553	542	544	556	0,6	-1,9	0,4	2,1
Offentligt forbrug	285	288	294	297	2,0	1,0	2,1	0,9
Bruttoinvesteringer	244	266	270	273	1,5	9,2	1,3	1,3

Kilde: Danmarks Statistikbank

I henhold til tabel 2 kan det konstateres, at den økonomiske vækst i Danmark toppede i 2000, hvor der virkelig var gang i den internationale økonomi, men har derefter været aftagende.

Det private forbrug var i 1999 og 2000 præget af eftervirkningerne af Pinsepakken fra 1998. Denne udvikling i det private forbrug og det offentlige forbrug medførte en vending i udviklingen på betalingsbalancen fra et underskud i 1998 til et stigende overskud fra 1999.

Målsætningen for regeringen om en maksimal stigning i de offentlige udgifter på 1 pct. er det lykkedes at realisere i 2002 efter en kraftig afvigelse i det foregående år, hvor der ved aftalerne med kommunerne og amterne blev givet ekstra penge til folkeskolen og sygehuse.

Fremgang i industrien

Industriens omsætning målt i faste priser har i beretningsperioden udviklet sig rimeligt med en vækst på godt 6 pct. i 2000, 1,7 pct. i 2001 og en uændret produktion i 2002, hvor eksporten har været præget af den internationale afmatning.

Der har i beretningsperioden været tale om en stigning i omsætningen i investeringsgodeindustrien på knap 19 pct., mens den del af industrien, der producerer varige forbrugsgoder, har måttet konstatere et omsætningsfald på ca. 9 pct. i den samme periode.

Industriens eksportomsætning steg med godt 22 pct. i løbende priser i beretningsperioden. Her stod investeringsgodeindustrien også for den største stigning, idet dens eksportomsætning steg med godt 29 pct. i perioden, mens varige goder i industriens eksportomsætning faldt med knap 10 pct.

Siden slutningen af 2001 har den danske industrieksport været præget af en stigende kronekurs, der har medført en faldende konkurrenceevne for dansk industri. Stigningen i den danske kronekurs har især været markant over for dollar, yen, pund og svenske kroner.

Tabel 3 Industriens omsætning i løbende priser 1999-2002 (mia. kr.)

	1999	2000	2001	2002
Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	13,9	14,6	14,0	12,7
Træindustri	11,7	12,3	12,0	12,0
Papir- og grafisk industri	36,1	38,0	38,1	36,9
Kemisk industri	45,5	50,7	56,0	60,5
Gummi- og plastindustri	17,7	19,2	20,1	20,6
Sten-, ler- og glasindustri mv.	19,2	20,0	18,8	16,5
Fremstilling og forarbejdning af metal	35,9	39,5	41,7	40,4
Maskinindustri	55,7	60,5	62,4	62,5
Elektronikindustri	51,0	56,4	62,2	61,9
Transportmiddelindustri	17,0	15,6	16,5	17,2
Møbelindustri og anden industri	25,1	26,2	29,7	27,7

Tabel 3 illustrerer en faldende omsætning i tekstil-, beklædnings- og læderindustrien og træindustrien, mens der har været tale om en kraftig omsætningsstigning i kemisk industri, der omfatter medicinalindustrien. De andre industrisektorer har været præget af en omsætningsstigning i 2001, men derefter et fald i 2002.

For den største industrisektors vedkommende – jern- og metalindustrien – var der også tale om en stigning i omsætningen i 2001 og derefter et fald i 2002, men både for fremstilling og bearbejdning af metal og maskinindustrien var der tale om en stigning i omsætningen i 2002. Maskinindustriens eksportomsætning steg med godt 6,5 pct. i 2002.

Afmatningen i industriens omsætning i 2002 i forhold til det foregående år skyldes den negative udvikling i den internationale økonomi, der har medført en svag udvikling på eksportmarkederne og ringe investeringsaktivitet indenlandsk. Disse forhold har især ramt forbrugsgodeindustrien.

Forværringen af konkurrenceevnen i Europa som følge af stigningen i euroens værdi overfor dollaren har medført en svagere økonomisk udvikling på Danmarks nære eksportmarkeder som Sverige, Tyskland, England og Frankrig, hvilket har påvirket den danske industrieksport i 2002.

Tabel 4 Industriens indtjening og investeringer 1998-2000

	1998	1999	2000
Industriens indtjening (overskud før skat) mia. kr.	38,1	38,2	40,7
Industriens investeringer (faste priser) mia. kr.	24,6	24,7	32,9
Egenkapitalens forrentning (pct. p.a.)	16,1	13,9	15,5
Gennemsnitlig effektiv obligationsrente (pct. p.a.)	5,8	5,6	6,3

Den gode udvikling i industrien har givet sig udslag i en pæn udvikling i industriens indtjening, hvilket kan aflæses af tabel 4. Desværre foreligger der for nærværende ikke statistikker for industriens indtjening og investeringer for senere år end 2000.

Som tabel 4 viser har der i beretningsperioden været tale om en særdeles pæn forrentning af egenkapitalen i dansk industri. Til sammenligning var den gennemsnitlige obligationsrente i 1998 på 5,8 pct., i 1999 på 5,6 pct. og i 2000 på 6,3 pct. Dermed har der været et markant bedre afkast på investeringer i industrien end på passive investeringer i obligationer.

Der er ikke megen tvivl om, at industriens indtjening er fortsat i 2001 på et pænt niveau, og de foreløbige meldinger for 2002 tyder ikke på, at dette år har været dårligt for dansk industri indtjeningsmæssigt set.

Udviklingen i industriens investeringer i perioden 1996 – 2000 har været særdeles positiv, idet der har været tale om en stigning på knap 37 pct. målt i faste priser i den pågældende periode. Investeringerne i maskiner steg med knap 30 pct., mens investeringerne i bygninger og anlæg steg med godt 72 pct.

Færre ansatte i industrien

Den positive beskæftigelsesudvikling i Danmark, der startede i 1994 som følge af regeringens økonomiske politik, er ikke fortsat i beretningsperioden. Beskæftigelsen toppede i 2. kvartal 2001 med en samlet beskæftigelse på 2.228.000 personer, når der ses bort fra normale sæsonudsving. Siden er beskæftigelsen faldet med 45.000 personer.

Beskæftigelsesudviklingen i den private sektor i perioden 2000 – 02 har været domineret af udviklingen i serviceerhvervene, mens den i industrien er faldet fra 411.300 ansatte i begyndelsen af 2000 til ca. 390.000 ansatte ved udgangen af 2002.

For arbejdsløshedens vedkommende er denne faldet med ca. 8.500 personer i perioden 2000 – 2002. Arbejdsløsheden har været faldende eller stabil gennem det meste af beretningsperioden, men er begyndt at stige ret kraftigt i begyndelsen af 2003.

I 4. kvartal 2002 var der 184.282 personer på efterløn og overgangsydelse, hvilket er en stigning på 4.160 personer siden det tilsvarende kvartal i 1999. Hvad angår orlovsordningerne er der sket et fald på 19.363 personer i samme periode, således at der var 10.419 personer på orlovsydelse i 4. kvartal 2002.

Tabel 5 Arbejdsløsheden 1999-2002

	1999	2000	2001	2002
Total gennemsnitlig ledighed	165.891	151.509	148.792	143.011
Mænd	75.224	69.380	67.703	67.036
Kvinder	90.667	82.129	81.088	75.974
Metal	5.473	5.903	5.118	4.909
HK	19.668	18.200	18.399	18.320
SiD	27.536	25.444	25.097	23.815
KAD	8.777	8.044	7.859	6.997
Berørte af ledighed	613.982	567.316	539.763	530.266
Ledighed i procent	5,6	5,3	5,1	5,2

Kilde: Danmarks Statistik

I henhold til tabel 5 er ledigheden for mænd faldet med godt 11 pct. i perioden 1999 – 2002, mens den for kvindernes vedkommende er faldet med godt 16 pct. Det største fald i ledigheden kan konstateres inden for ungdomsgrupperne.

Hvad angår udviklingen inden for de enkelte medlemsforbund, kan det konstateres, at KAD har haft det største fald i arbejdsløsheden i beretningsperioden. Faldet har været på over 20 pct., mens SiD kan præstere et fald på knap 13 pct. Faldet i arbejdsløsheden hos Metal var på 11 pct. og for HK på 7 pct.

For de kommende år forventes der en stigende ledighed afhængig af udviklingen i den internationale økonomi.

Tabel 6 Prisudviklingen 1999-2002 (procentvis årlig stigning)

	1999	2000	2001	2002
Råvarepriser	-1,7	27,6	-1,0	-5,3
Engrospriser	0,5	5,9	2,0	0,2
Forbrugerpriser	2,5	2,9	2,4	2,3
Nettopriser	2,1	3,2	2,4	2,4

Kilde: Statistisk Service, prisstatistik

Der har igennem beretningsperioden været et faldende inflationsniveau i Danmark, hvilket kan henføres til en stigende kronekurs og faldende energipriser. I slutningen af 2002 lå råvarepriserne knap 5,5 pct. højere end på det tilsvarende tidspunkt i 2001. De faldende energipriser har smittet af på engrospriserne, der kun var 0,2 pct. højere ved udgangen af 2002 end på det tilsvarende tidspunkt i 2001. Udviklingen i råvare- og engrospriserne samt lønomkostningerne i Danmark har medført, at inflationsniveauet ved udgangen af 2002 var på 2,5 pct.

Tabel 7 Betalingsbalance og gæld til udlandet 1999-2002 (mia. kr.)

	1999	2000	2001	2002*
Betalingsbalancens løbende poster i alt	21,2	19,9	40,7	39,0
Heraf nettorenter til udlandet	18,1	32,2	25,2	24,4
Nettogæld til udlandet (ultimo året)	163,0	177,0	224,0	225,0
Nettogæld til udlandet i procent af BNP	13,4	13,7	16,7	16,2

* Skøn

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2002

Udviklingen i det private forbrug og en positiv eksportudvikling har medført pæne overskud på betalingsbalancen i beretningsperioden. Den økonomiske stramning i form af Pinsepakken, der blev gennemført i 1998, førte til en kraftig afdæmpning i udviklingen i det private forbrug, hvilket smittede af på importudviklingen.

Samtidig skete der i løbet af 2000 – 02 en positiv udvikling i den danske eksport som følge af den økonomiske udvikling på vores eksportmarkeder, selv om kronekursen steg og konkurrenceevnen dermed blev forværret.

Det er regeringens målsætning at overskuddet på betalingsbalancen skal fastholdes, således at der kan ske en løbende nedbringelse af udlandsgælden og dermed en reduktion af rentebetalingerne til udlandet. Disse har været relativt konstante i beretningsperioden.

Tabel 8 Arbejdsomkostninger pr. time i udvalgte brancher 2000 – 02.

	2000	2001	2002*
	kr./time	kr./time	kr./time
Tekstil- og beklædningsindustri	175,76	183,89	189,77
Træ- og papirindustri	183,28	192,93	202,77
Grafisk industri	233,57	238,91	245,60
Kemi-, gummi- og plastindustri	207,01	216,39	225,69
Jern- og metalindustri	183,08	192,51	200,98
Maskin- og elektronikindustri	192,38	200,35	208,97
Transportmiddelindustri	196,08	201,25	210,71
Fremstillingsvirksomhed	193,55	201,62	210,09

* Skøn

Kilde: DA Lønstatistik

Tabel 8 viser udviklingen i de samlede arbejdsomkostninger pr. time i udvalgte industribrancher. Arbejdsomkostningerne omfatter både funktionærer og timelønnede og omfatter alle omkostninger, som arbejdsgiverne har afholdt.

De totale arbejdsomkostninger vil således være påvirket af, hvordan den samlede arbejdsstyrke i virksomheden/branchen er sammensat mellem de forskellige medarbejderkategorier og udviklingen i denne sammensætning.

Tabel 9 Udviklingen i udvalgte gruppers fortjeneste ekskl. genetillæg 2000 – 02.

	2000	2001	2002*
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	3,9	5,3	4,3
Kontorarbejde	3,6	5,0	4,5
Håndværkspræget arbejde	3,8	4,8	4,2
Proces- og maskinoperatørarbejde	3,8	4,4	4,3

* Skøn

Kilde: DA Lønstatistik

Tabel 9 viser udviklingen i de enkelte medarbejdergruppers fortjeneste i perioden 2000 - 02, når der ses bort fra genetillæg. Stigningen har været størst for mellemhøjt kvalifikationsniveau, mens proces- og maskinoperatørarbejde har haft den mindste stigning i perioden.

Højere lønstigningstakt

Det kan konstateres, at stigningstakten i lønomkostningerne i Danmark i beretningsperioden har ligget på et højere niveau end udviklingen i udlandet. Der har i beretningsperioden været tale om en pæn udvikling i reallønnen for medlemmerne i CO-industris medlemsforbund.

Tabel 10 Udviklingen i fortjenesten ekskl. genetillæg 2000-02.

	2000	2001	2002*
Tekstil- og beklædningsindustri	4,8	4,7	3,2
Træ- og papirindustri	1,9	3,2	5,1
Grafisk industri	3,7	4,0	2,8
Kemi-, gummi- og plastindustri	4,0	4,5	4,3
Jern- og metalindustri	4,0	4,2	4,4
Maskin- og elektronikindustri	3,6	4,6	4,3
Transportmiddelindustri	2,7	3,7	4,7
Fremstillingsvirksomhed	3,7	4,2	4,2

* Skøn

Kilde: DA Lønstatistik

Tabel 10 viser udviklingen i fortjenesten eksklusiv genetillæg i beretningsperioden inden for nogle udvalgte industrisektorer. I tabellen kan det konstateres, at der er relativ stor spredning i lønstigningstakterne imellem de forskellige industribrancher.

I henhold til beregninger fra Finansministeriet har udviklingen i de danske lønomkostninger pr. time i industrien ligget over udviklingen hos vores konkurrenter i perioden 2000 – 02, når der tages hensyn til vores samhandelsmønster.

Ovennævnte udvikling i lønomkostningerne har sammen med en stigende værdi af den danske krone medført en svækkelse af den danske priskonkurrenceevne i perioden 2000 – 02.

Udviklingen i 2002 i dansk økonomi tyder på, at der er en afmatning på vej, selv om det private forbrug udvikler sig positivt, men den økonomiske udvikling på Danmarks primære eksportmarkeder er inde i en dårlig udvikling, så eksporten kan ikke blive drivkraften for den økonomiske vækst i de nærmeste år. Det indikerer, at det bliver svært at fastholde det økonomiske opsving til gavn for beskæftigelsen.

Brancheanalyser

I beretningsperioden har CO-industri været involveret i en del beskæftigelsessager i virksomhederne på mange forskellige niveauer og med forskellige resultater. Der har været assistance i forbindelse med styrkelse af effektiviteten, samarbejdet, kapitaltilførsler etc.

For at få et bedre overblik over udviklingen i de brancher, hvor CO-industris medlemsforbund har medlemmer beskæftiget, har CO-industri i beretningsperioden udarbejdet brancheanalyser for maskinindustrien, vindmølleindustrien og støberiindustrien, og en analyse vedr. IT-industrien er under udarbejdelse. Brancheanalyserne har været forelagt for CO-industris centralledelsesmøder.

Skibsværfterne

Ordreindgangen til skibsværfterne på globalt niveau blev rekordhøj i 2000 med en indgang på knap 30 mill. cgt. mod 8,8 mill. cgt. i katastrofeåret 1992. Der var de to følgende år tale om en afmatning i ordreindgangen, der blev på 20,5 mill. cgt. i 2002.

Ordreindgangen til værfterne i 2002 var meget svag i begyndelsen af året med en ordreindgang på knap 10 mill. cgt. Denne svage udvikling skyldes en afmatning i den internationale økonomi med et faldende behov for søtransport til især USA, hvilket medførte stærkt faldende fragtrater fra slutningen af 2000.

I midten af 2002 begyndte fragtraterne at stige kraftigt, hvilket fik rederierne i gang med at bestille nye skibe, således at ordreindgangen i sidste kvartal i 2002 blev på 10,6 mill. cgt.

I 2002 tog Japan knap 37 pct. af de nye ordrer, Korea knap 28 pct., Kina godt 13 pct. og EU kun 6,8 pct. Japan har i 2002 klart styrket sin position over for Korea, og Kina tordner frem, mens værfterne i EU kun modtog halvt så mange ordrer som Kina, hvilket skyldes, at der ikke blev afgivet ordrer på krydstogtskibe i 2002 på grund af afmatningen i rejselysten efter terrorangrebet 11. september 2001.

I 2001 var ordreindgangen til værfterne domineret af ordrer på olietankere, mens den i 2002 var domineret både af olietankere og bulk carriers, der udgjorde knap 45 pct. af den samlede ordreindgang, mens der ikke var nye ordrer på krydstogtskibe i 2002.

Årsagen til Japans store fremskridt mht. ordreindgangen i 2002 i forhold til Korea skyldes, at fremgangen i nye ordrer på bulk carriers steg med 56 pct. i 2002, og Japan er næsten suveræn på dette område, mens ordreindgangen på olietankere og containerskibe faldt drastisk, og det er her Koreas stærke side ligger. Kina kommer stærkt på bulk carriers, containerskibe og kemikalietankere.

Der blev i 2000 afleveret 20,4 mill. cgt. nye skibe fra værfterne, i 2001 blev der afleveret 18,1 mill. cgt. og 20 mill. cgt. i 2002, således at det kan konstateres, at der ikke har været det store udsving i afleveringerne i beretningsperioden.

Japan og Korea størst

I 2000 blev Korea største skibsbygningsnation med en markedsandel på 31,8 pct. tæt forfulgt af Japan med 31,4 pct. Kina stod for 5,6 pct. af den samlede produktion i 2000 mod 3,1 pct. i 1990. EU stod for 12,7 pct. af verdensproduktionen i 2000 mod 25,9 pct. i 1990.

Allerede året efter overtog Japan igen førertrøjen fra Korea, men i 2002 stod begge lande for 31,5 pct. af verdensproduktionen 26 pct., mens Kina stod for 6 pct. EU's andel faldt i 2002 til 16,3 pct. mod 18,2 pct. i det foregående år.

Den samlede ordrebeholdning ved udgangen af 2002 var på 48,4 mill. cgt., hvilket var på niveau med ordrebeholdningen ved udgangen af 2001. Korea havde med 31,4 pct. af den samlede ordrebeholdning den største andel med Japan på andenpladsen med 27,1 pct., mens Kina havde 12,2 pct. af den samlede ordrebeholdning ved udgangen af 2002 mod 3 pct. ved udgangen af 1990.

Halvering i Europa

Skibsværfterne i EU havde ved udgangen af 2002 knap 13 pct. af den samlede ordrebeholdning ved verdens skibsværfter. Det er næsten en halvering i forhold til 1990, hvor de havde 25,9 pct. af den samlede globale ordrebeholdning.

Det må således konstateres, at den globale scene på skibsbygningsområdet domineres af Asien med Japan og Korea kæmpende om førstepladsen og med Kina kommende stærkt bagfra på alle skibstyper med undtagelse af gastankere og krydstogtskibe, mens skibsværfterne i EU er fuldstændig afhængig af krydstogtskibsmarkedet.

Ny EU-støtte

EUs indførelse af en midlertidig driftsstøtte på 6 pct. for containerskibe, kemikalietankere, produkttankere og muligvis senere gastankere fra 1. oktober 2002 til 31. marts 2004 i forbindelse med WTO-sagen mod Korea vil mildne luften lidt for EUs skibsværftsindustri.

På trods af den stigende efterspørgsel efter nye skibe er nybygningspriserne ikke steget nævneværdigt, idet der er rigelig kapacitet på skibsværftsområdet globalt set.

På internationalt niveau må der derfor stadig forventes en benhård konkurrence, hvor Sydkorea vil forsøge at generobre sin positionen som verdens største skibsbygger, og Kina vil fortsætte med aggressivt at udbygge sin markedsandel inden for alle skibstyper.

De vesteuropæiske værfter er stort set enerådende inden for bygningen af krydstogtskibe, men den hårde konkurrence, som de japanske værfter er udsat for fra Sydkorea og Kina på de traditionelle skibe, har medført, at de japanske værfter går ind i krydstogtskibsmarkedet i konkurrence med de vesteuropæiske værfter.

Dyrt for danske værfter

Den voldsomme internationale konkurrence på nybygningsmarkedet har kostet dyrt for de danske værfter. Faldet på nybygningspriserne for de store skibe og udviklingen på fragtmarkedet har også haft negativ virkning på priserne og efterspørgslen på mindre skibe. Samtidig er konkurrencen om orderne i denne sektor blevet væsentligt skærpet i takt med, at Sydkorea og Japan har sat sig på markedet for de store skibe. Endvidere er Kina blevet en alvorlig konkurrent i bygningen af mindre skibe.

Tabel 1 Nøgletal vedrørende de danske skibsværfter

	Ordrebehold. 1.000 cgt.	Ordreindg. 1.000 cgt.	Produktion 1.000 cgt	Andel pct.
1999	540	268	328	1,7
2000	781	401	258	1,3
2001	424	532	240	1,3
2002	302	1	290	1,5

Kilde: World Shipbuilding Statistics. December 2002, Lloyd's Register.

Tabel 1 illustrerer klart udviklingen i den danske værftsindustri, hvor der siden 1996 har været tale om et markant fald i markedsandelen til omkring 1,5 pct., hvor markedsandelen i slutningen af 80'erne og begyndelsen af 90'erne lå på ca. 3 pct.

Den negative udvikling i dansk værftsindustri i beretningsperioden kan også illustreres ved udviklingen i ordrebeholdningen ved de danske værfter, der ved udgangen af 2002 var på 0,6 pct. af den samlede globale ordrebeholdning mod 3,8 pct. ved udgangen af 1990.

30 pct. færre ansatte

Hvad angår beskæftigelsen ved dansk værftsindustri, har der været et kraftigt fald i beretningsperioden på godt 1.500 personer inden for nybygningssektoren svarende til et fald på ca. 30 pct. Den totale beskæftigelse inden for den danske skibsværftsindustri er faldet med godt 1.700 personer i perioden 1999–2002, hvilket svarer til et fald på knap 30 pct.

Tabel 2 Beskæftigelsen ved danske skibsværfter 1996-2002

	Nybygning	Reparation	I alt
1. jan. 1999	5.230	760	5.990
1. jan. 2000	3.150	820	3.970
1. jan. 2001	3.320	590	3.910
1. jan. 2002	3.680	570	4.250

Nye indskrænkninger

Der er i løbet af 2002 sket et yderligere fald i beskæftigelsen i den danske værftsindustri bl.a. som følge af indskrænkninger på Lindø og lukning af Ørskov Skibsværfts stålafdeling.

Svendborg Repair Yard indstillede aktiviteterne i forsommeren 2001 og arealerne blev udlejet til vindmøllefabrikken NEG-Micon.

I efteråret 2001 meddelte Ørskov Skibsværft, at de ville lukke nybygningsafdelingen, når det sidste skib var afleveret i løbet af april 2003. Årsagen til denne lukning var økonomiske problemer i forbindelse med en trawlerordre til Rusland, hvor de russiske myndigheder ikke overholdt aftalerne. Der blev i februar 2003 dannet et nyt selskab, Ørskov Repair Yard, der skal drive reparationsaktiviteterne videre på Danyards gamle dokanlæg.

I løbet af 2002 har Lindø afskediget 700 mand for at tilpasse arbejdsstyrken til det forventede fremtidige aktivitetsniveau, hvor mere af stålet skal produceres på værfterne i Estland og Litauen. Efter afskedigelserne er antal ansatte på Lindø nede på 1.900 personer.

I marts 2003 gik skibsværftet Thomsen og Thomsen A/S i Marstal i betalingsstandsning efter lang tids økonomiske problemer.

Eneste lyspunkt i beretningsperioden har været, at det er lykkedes for selskabet Royal Denship A/S at hjemtage ordrer på store luksusyachts, der bygges på flere danske værfter.

Kun ét stort nybygningsværft

Det kan således konstateres, at der i 2003 kun er ét stort nybygningsværft i Danmark, nemlig Lindø. Ved siden af dette store nybygningsværft er der en del mindre værfter, der er beskæftiget med bygning af trawlere til fiskeriet og andre småfartøjer. Det har givet en rimelig stabil beskæftigelse på de mindre værfter. For at kunne konkurrere med de udenlandske værfter har det været nødvendigt for de mindre værfter i stort omfang at købe skroget i udlandet.

For reparationsværfternes vedkommende har aktiviteten været svingende i beretningsperioden og i stor udstrækning båret præg af hård konkurrence fra værfterne i Baltikum og Polen.

Den generelle drøftelse af skibsværftspolitikken i Danmark foregår i Erhvervsministeriets Kontaktudvalg vedrørende skibsværftsindustrien, hvor CO-industri er repræsenteret ved forbundsformand Max Bæhring, organisationssekretær Verner Elgaard og cheføkonom Dines Schmidt Nielsen.

På grund af udviklingen inden for skibsværftssektoren har møderne i Kontaktudvalget i beretningsperioden mest været ad hoc møder kun med deltagelse af Skibsværftsforeningen og CO-industri.

Møderne i Kontaktudvalget har i indeværende beretningsperiode været præget af forholdet mellem EU og Korea og den midlertidige driftsstøtte til værfterne i EU.

Kræver ordnede forhold

Parterne inden for dansk skibsværftsindustri har presset hårdt på over for den danske regering for at få denne til at presse hårdt på over for EU-Kommissionen og Ministerrådet for at få gennemført en aftale med den koreanske regering, der kunne skabe ordnede forhold på det internationale skibsbygningsmarked.

Da forhandlingerne mellem EU og Korea brød sammen i efteråret 2002 og Kommissionen gav grønt lys for indførelse af en midlertidig driftsstøtte på max. 6 pct. krævede CO-industri sammen med Skibsværftsforeningen, at denne ordning også blev indført i Danmark.

Det lykkedes regeringen at opnå flertal i Folketinget om indførelse af en midlertidig driftsstøtte i Danmark med virkning i perioden 1. januar 2003 til 31. marts 2004, men med en ramme på maksimalt 650 mill. kr., hvoraf Danmarks Skibskreditfond skulle levere halvdelen.

Efter langvarige forhandlinger indgik regeringen en aftale med Danmarks Skibskreditfond i midten af februar måned 2003. Ifølge aftalen skal Danmarks Skibskreditfond finansiere 250 mill. kr. og staten 325 mill. kr., således at rammen blev reduceret fra oprindeligt 650 mill. kr. til 575 mill. kr.

Støtteordninger til skibsværftsindustrien

På baggrund af EU-Kommissionens forordning af 29. juni 1998 om nye regler for skibsbygningsindustrien for perioden 1999-2003 fremlagde den danske regering forslag til nyt støttesystem for skibsværftsindustrien. I bekendtgørelsen blev det fastslået at ydelse af driftsstøtte ophører ved udgangen af år 2000 for skibe til levering inden udgangen af 2003.

Koreas prisdumping

På grund af de problemer, som konkurrenceforholdene på det internationale marked med Koreas prisdumping gav, blev der fra flere sider på europæisk niveau arbejdet på at få den normale driftsstøtteordning på 9 pct. forlænget, indtil der var fundet en løsning med Korea.

Der kunne dog ikke skaffes den nødvendige støtte til dette, hverken i Ministerrådet eller Kommissionen, således at afskaffelsen af driftsstøtteordningen med udgangen af 2000 stod fast.

De videre drøftelser på europæisk niveau medførte dog, at Kommissionen blev pålagt at finde en løsning med Korea gennem forhandlinger, ellers skulle Korea indbringes for WTO med anklage for anvendelse af indirekte statsstøtte til værfterne, samtidig med at der skulle indføres en midlertidig driftsstøtteordning, så længe sagen mod Korea kørte ved WTO.

Forhandlingerne med Korea brød endeligt sammen i slutningen af september 2002, hvorefter Kommissionen besluttede at give tilladelse til indførelse af en midlertidig driftsstøtteordning på max. 6 pct. for ordrer på containerskibe, kemikalietankere og produkttankere frem til 31. marts 2004 til levering inden 31. marts 2007.

Forhandlingerne mellem EU og Sydkorea

Det dominerende emne på skibsværftsområdet internationalt i beretningsperioden har været forholdet mellem EU og Sydkorea. EU har beskyldt Sydkorea for indirekte statsstøtte til sine værfter, der igennem meget lave priser kunne udkonkurrere værfterne i EU.

Efter lang tids forhandlinger blev der medio april 2000 indgået en aftale mellem EU og Sydkorea.

Det væsentlige ved aftalen var, at sydkoreanerne anerkendte, at der var problemer på skibsværftsområdet, og at både EU og Sydkorea havde et ansvar for en løsning af problemerne, således at der kunne genetableres normale konkurrencebetingelser på det internationale marked for nybyggede skibe.

Der aftaltes en konsultationsprocedure, der skulle medvirke til et bedre samarbejde mellem parterne, for at opnå en bedre balance mellem udbud og efterspørgsel. Målsætningen for aftalen var at fremme fair konkurrencebetingelser på verdensmarkedet og samarbejde om at stabilisere markedet.

Den sydkoreanske regering erklærede, at man skulle undgå urentable overinvesteringer og prisdumping på markedet, samtidig med at de finansielle institutioner skulle grundlægge deres forretninger med skibsværfterne på et sundt, kommercielt grundlag.

På det første koordinationsmøde, der blev afholdt i midten af august 2000, blev det aftalt, at der skulle kigges nærmere på kalkulationer og prisniveauet inden for skibsværftsområdet.

Sag mod Korea

Efter langvarige forhandlinger meddelte Kommissionen, at forhandlingerne mellem EU og Sydkorea omkring undersøgelse af prisfastsættelsen på skibsværftsområdet var brudt sammen. Kommissionen meddelte endvidere, at den ville stille forslag til Ministerrådet om at rejse en sag mod Sydkorea ved WTO.

Op til Ministerrådsmødet den 5. december 2000 fremkom der forslag om forlængelse af produktionsstøtten, indtil der var fundet en forhandlingsløsning med Sydkorea. For en forlængelse af produktionsstøtten var Tyskland, Italien, Spanien, Portugal og Grækenland, mens Danmark, Holland, Sverige, Finland, England, Frankrig og Belgien støttede Kommissionen med hensyn til ikke at forlænge driftsstøtten.

På sit møde den 29. november 2000 besluttede Kommissionen at indlede nye forhandlinger med Sydkorea for at få løst problemerne. De havde endvidere besluttet, at såfremt der ikke opnås et tilfredsstillende resultat af disse forhandlinger inden 1. maj 2001 vil Kommissionen foreslå en genindførelse af produktionsstøtten på 9 pct., men på en selektiv basis.

De hårdere forhandlinger på Ministerrådsmødet den 5. december 2000 resulterede i, at der ikke blev en forlængelse af produktionsstøtten, idet en sådan beslutning krævede enstemmighed som følge af, at Kommissionen ikke havde fremsat forslag om forlængelse. Ministerrådet gav Kommissionen bemyndigelse til at forsøge at opnå et forhandlingsresultat med Sydkorea, og samtidig klargøre WTO-sagen, således at der blev lagt et stærkt politisk pres på Sydkorea.

På Ministerrådsmødet den 15. maj 2001 var der enighed om at forsøge yderligere forhandlinger med Sydkorea med henblik på at afværge en sag ved WTO. Disse forhandlinger skulle være afsluttet ved udgangen af juni måned 2001. Samtidig blev det besluttet, at Kommissionens forslag om midlertidig produktionsstøtte blev udskudt til beslutning på et senere tidspunkt, når de nye forhandlinger med Sydkorea var gennemført.

I midten af august 2001 kunne det konstateres, at der ikke var kommet nye initiativer ud af forhandlingerne med Sydkorea, som måtte betragtes som værende endt resultatløse. Herefter begyndte Kommissionen at forberede WTO-sagen.

Ny driftsstøtte i EU

Kommissionen vedtog i slutningen af august 2001, at den ville indklage Sydkorea for WTO, men under betingelse af, at der iværksættes en ekstraordinær foranstaltning for de europæiske værfter, der vil bestå i en indførsel af driftsstøtte på maksimalt 6 pct. i den periode, hvor sagen løber for WTO. Driftsstøtten kan kun omfatte containerskibe, kemikalietankere og produkttankere.

På Ministerrådsmødet den 5. december 2001, var Kommissionens forslag til behandling, men der blev ikke opnået enighed, idet den franske industriminister udvandrede inden afstemningen. Frankrig har krævet, at LNG-gastankere skulle være omfattet af støtteordningerne, hvilket Kommissionen afviste.

På et Landbrugsministerrådsmøde den 27. juli 2002 blev Kommissionens forslag om midlertidig støtte til skibsværfter i EU godkendt. Der kan gives støtte til containerskibe, kemikalietankere og produkttankere, mens problemstillingen omkring støtte til LNG-tankere skal studeres nærmere. Støtten kan gives fra perioden 1. oktober 2002 til udgangen af marts 2004, og der kan maksimalt gives en driftsstøtte på 6 pct.

En betingelse for iværksættelsen af den midlertidige støtteordning var, at der inden udgangen af september måned ikke kunne findes en forhandlingsløsning med Sydkorea. Der blev afholdt møder med Sydkorea i juli og september måned 2002, med henblik på at få forhandlet en løsning igennem. I slutningen af september 2002 meddelte Kommissionen, at forhandlingerne med Sydkorea var brudt sammen, og der indførtes muligheder for at sætte den midlertidige driftsstøtte på 6 pct. i værk.

I begyndelsen af november 2002 indbragte Kommissionen Sydkorea for WTO.

OECD

Efter konstateringen af, at OECD-aftalen af 1994 ikke kunne blive ratificeret af den amerikanske kongres, har der været stille omkring OECD på skibsværftsområdet.

I efteråret 2001 begyndte man i Working Party VI at drøfte mulighederne for en ny international aftale vedrørende konkurrence og kapacitet på skibsbygningsmarkedet, for at opnå en normalisering af markedet.

En ny international aftale skal også omfatte Kina, der efterhånden er ved at være en stor skibsbygningsnation, men ikke USA, idet man ikke forventer at amerikanerne har skiftet holdning vedrørende Jones Act og Title XI-garantier.

Der er ikke de store forventninger til en sådan aftale, idet man ikke tror, at Korea vil være med til en aftale, der reducerer deres kapacitet, hvilket er nødvendigt såfremt det internationale skibsbygningsmarked skal normaliseres.

EMFs Arbejdsgruppe vedrørende skibsbygning

I slutningen af april 2000 mødtes EMFs Skibsværftsudvalg med CESA for at drøfte koordineringen af eventuelle tiltag op til rådsmødet den 18. maj 2000. Der var enighed på mødet om at forlange en forlængelse af driftsstøtten, indtil forhandlinger med Korea havde normaliseret markedet.

I begyndelsen af maj 2000 afholdt EMF og CESA et fælles informationsmøde i Bruxelles, hvori der deltog repræsentanter for Parlamentet og Kommissionen. På mødet redegjorde EMF og CESA for deres krav om forlængelse af driftsstøtten, men der blev ikke givet noget positivt tilsagn fra Kommissionen.

I forbindelse med rådsmødet den 18. maj 2000 havde EMF samlet en delegation, der fik foretræde for den portugisiske formand for Ministerrådet, og der blev de indsamlede underskrifter, der var samlet ind på skibsværfterne i EU-landene, som protest mod driftsstøttens afskaffelse.

På et møde i EMFs Arbejdsgruppe for skibsværftsindustrien i Gdansk den 22. – 23. maj 2000 blev cheføkonom Dines Schmidt Nielsen udpeget til formand for gruppen, og der blev samtidig nedsat et lille arbejdsudvalg bestående af repræsentanter fra Danmark, Finland, Holland, Tyskland, Spanien, Italien og Polen. Denne gruppes opgave skulle være at forberede møderne i den store arbejdsgruppe.

På et møde i den store arbejdsgruppe i Glasgow den 21. – 22. september 2000 blev det besluttet at deltage i en fælles maritim konference, sammen med CESA den 7. november 2000.

Formålet med afholdelse af den fælles konference i EU-Parlamentet i Bruxelles, var at præsentere, ikke blot skibsværftssektoren, men hele den maritime sektor, for at opnå en mere positiv forståelse for sektorens problemer hos Kommissionen og EU-parlamentarikerne, under overskriften : ”Skibsværftsindustriens fremtid i Europa og i den nye økonomi”.

På et møde i skibsværftsarbejdsgruppen den 29. – 30. marts 2001 i St. Nazaire blev det besluttet at igangsætte et studie af den europæiske maritime klynge ud fra samme retningslinjer som et lignende studie i Holland. Det blev endvidere besluttet at forstærke samarbejdet mellem EMF og CESA gennem etablering af en social dialog mellem de to parter.

På arbejdsgruppemødet i København den 7. – 8. november 2001, blev det besluttet, at EMF skulle støtte Kommissionens forslag til midlertidige foranstaltninger, med tilføjelse af EU-Parlamentets beslutning om, at alle skibstyper skulle være omfattet.

Der arbejdes for nærværende på at udarbejde et nyt skibsværftspolitisk grundlag for EMFs arbejde.

På initiativ af CESA og Kommissionen blev der i slutningen af januar 2003 afholdt en konference i Bruxelles med titlen ”LeaderSHIP 2015”. På dette møde blev det besluttet at nedsætte en speciel arbejdsgruppe med deltagelse af alle parter inden for skibsværftsindustrien. EMF er repræsenteret i gruppen af Heino Bade, IG Metall.

Arbejdsgruppens formål er at udarbejde et forslag til at strategisk dokument omkring EUs skibsværftsindustri, High-Level Advisory Group, der efter behandling vil sende det til Kommissionen.

IMF’s arbejdsgruppe vedrørende skibsbygning

CO-industris formand, forbundsformand Max Bæhring, afgik som formand for EMFs Skibsbygningssektion på konferencen i oktober 2000 i New Orleans. Han blev afløst af den norske forbundsformand Kjell Bjørndalen, Fellesforbundet.

På IMF’s skibsværftskonference i New Orleans i oktober 2000, var hovedemnet den internationale markedssituation og problemerne mellem EU og Korea. Desværre var der ingen repræsentanter fra de koreanske fagforbund til stede, hvilket bevirkede, at man besluttede at afholde et arbejdsgruppemøde i Korea i 2001.

I slutningen af marts 2001 blev der afholdt arbejdsgruppemøde for skibsbygningsgruppen i Mok Po i Sydkorea. På arbejdsgruppemødet var der en konstruktiv diskussion med de koreanske kollegaer, men det måtte erkendes, at de ikke havde den store forståelse for de europæiske anklager om unfair konkurrence og det europæiske krav om indskrænkning af skibsbygningskapaciteten i Korea.

Repræsentanterne fra de koreanske fagforbund var enige med den koreanske værftsorganisations påstand om, at det var den koreanske effektivitet på alle områder, der var årsag til de koreanske værfters stærke konkurrencesituation på verdensmarkedet.

I slutningen af 2001 gik Len Powell på pension fra IMF, og der blev ikke udnævnt en efterfølger på skibsværftsområdet for ham, således at der ikke har været aktivitet i IMF's arbejdsgruppe vedrørende skibsværfter, siden Len Powells afgang.

Forsvarsforliget

I forbindelse med indgåelse af forsvarsforliget for 2000-2004 blev det besluttet, at det danske søværn skal have tilført nye enheder i form af større overfladeskibe.

Der er afsluttet kontrakt med Lindø vedrørende bygning af 2 støtteskibe, der skal leveres i henholdsvis 2004 og 2005. Der er tale om en ordre til ca. 900 millioner kr.

Ubåde til det danske søværn

I det nordiske projekt Viking er Kongsberg Norge udtrådt, således at projektet nu kun omfatter Lindø og Kockum, men der forsøges at få en tredje part med ind i projektet.

Joint Stright Fighter

I begyndelsen af 2002 sagde forligspartierne bag forsvarsforliget principielt ja til, at Danmark deltager i næste fase af udviklingen af JSF til en pris på ca. 1 milliard kroner over ti år. Det er aftalt, at forsvarsindustrien skal yde en del af de 1 milliard kroner som bidrag for deltagelse i projektet.

Danmarks deltagelse i det videre forløb i JSF-projektet blev endeligt besluttet i slutningen af juni 2002. Det blev aftalt, at forsvarsindustrien betaler 170 millioner kr. som en del af Danmarks udgifter for at deltage i projektet.

Forsvarets Materielnævn

Arbejdet i Forsvarets Materielnævn har i beretningsperioden i stort omfang været koncentreret om anskaffelse af helikoptere til det danske forsvar og skibe til søværnet.

Der har også i Forsvarets Materielnævn været diskuteret en opstramning af bestemmelserne for industrisamarbejdsaftaler. Der arbejdes med udkast til en revision af disse aftaler i Følgegruppen vedrørende industrisamarbejdsaftaler.

Følgegruppen vedrørende industrisamarbejdsaftaler

Der har i beretningsperioden været arbejdet ret intensivt med at sikre den nødvendige opfyldelse af bestemmelserne om industrisamarbejdsaftaler i forbindelse med indgåelse af kontrakt om levering af helikoptere til det danske forsvar.

I beretningsperioden har der endvidere været arbejdet med at få strammet op på bestemmelserne for industrisamarbejdsaftaler.

I forbindelse med de store anskaffelser til det danske forsvar er der ret store beløb udestående, der skal indgås industrisamarbejdsaftaler for. I den forbindelse arbejdes der med at etablere et venture selskab, hvori udenlandske leverandører af forsvarsmateriel kan indskyde kapital og sammen med dansk forsvarsindustri gennemføre udviklingsprojekter.

EMFs stålområde

Arbejdet i EMFs arbejdsgruppe vedrørende stål har i beretningsperioden været koncentreret omkring etablering af et nyt dialogorgan efter udløbet af EKSF-traktaten i juli 2002.

Resultatet af forhandlingerne med Kommissionen blev, at der er etableret en komité under Det Sociale Udvalg, der specielt tager sig af kul- og stålproblemer i EU. Den nordiske repræsentant i denne komité er Hans Andersson fra Svensk Metal.



Kapitel 6

International beretning

Den globaliserede verden er en praktisk realitet. Den er en del af hverdagen og den ligger bag de store begivenheder, som påvirker os afgørende. I denne beretningsperiode har vi oplevet både negative og positive globale begivenheder.

Angrebet på World Trade Center i New York og krigen i Afghanistan og Irak har bragt de globale politiske og sociale modsætninger helt frem i lyset. Effekten er endnu usikker for verdensøkonomien og virkningen på længere sigt risikofyldt.

På den mere positive side har gennemførelsen af euroen fra nytår 2002 intensiveret den europæiske udvikling og givet den en række nye dimensioner. Virksomhederne og de nationale økonomier har fået ændrede vilkår. Det samme gælder for det faglige arbejde på alle planer, fra tillidsrepræsentanternes dagligdag til det europæiske faglige samarbejde.

CO-industri må være i stand til at give relevante svar på udviklingen og dette arbejde har præget perioden.

EU

Ny traktat

Udviklingen i det europæiske samarbejde har været meget dynamisk i den forgangne beretningsperiode. Nice-traktaten blev færdigforhandlet i december 2000, og ved samme lejlighed blev charteret om grundlæggende rettigheder vedtaget som en politisk erklæring.

I efteråret 2001 blev en proces med fokus på en total omskrivning af EUs samlede traktatgrundlag iværksat på topmødet i Laeken. Der blev nedsat et konvent med repræsentanter fra regeringerne, de nationale parlamenter og Europa-Parlamentet. Dette konvent vil præsentere et forslag til forfatnings-traktat på Det europæiske Råds møde i juni 2003. Herefter vil der indkal-des til en regeringskonference med henblik på at opnå enighed blandt EUs medlemslande om en forfatningstraktat.

Parallelt med dette lykkedes det at få forhandlingerne om en udvidelse af EU på plads. Under ledelse af det danske formandskab kunne den historiske aftale underskrives på topmødet i København i december 2002. Vejen vil nu være banet for et helt nyt og anderledes europæisk samarbejde.

På den hjemlige danske politiske scene er beretningsperioden naturligvis præget af den danske folkeafstemning om den fælles valuta, der endte med et nej og dermed en afvisning af dansk deltagelse i euroen.

I lighed med tidligere har CO-industri været aktiv i forbindelse med information og oplysning om EU. Det er primært sket i et samarbejde med Dansk Industri. I forbindelse med folkeafstemningen om euroen iværksættes informationsindsatsen Fuld Besked om euroen, der allerede begyndt i forrige beretningsperiode.

Endvidere har CO-industri fortsat fælles aktiviteter med DI med henblik på at informere og oplyse om konventets arbejde og den kommende forfatningstraktat.

Endelig afholdt CO-industri en konference i samarbejde med Dansk Industri under temaet ” den europapolitiske dagsorden frem mod det kommende danske formandskab ” i marts 2002.

Fuld Besked om euroen

Den 28. september 2000 afholdtes folkeafstemning i Danmark om den fælles europæiske valuta, euroen. CO-industri fandt, at der var både politiske og økonomiske fordele ved dansk deltagelse og anbefalede derfor vælgerne at stemme ja ved folkeafstemningen.

CO-industri gennemførte sammen med Dansk Industri en oplysningsindsats op til folkeafstemningen. Der var i realiteten tale om en videreførelse af grundprincipperne i Fuld Besked om Europa, der gennemførtes i forbindelse med folkeafstemningen om Amsterdam-traktaten.

Udgangspunktet for arbejdet var det netværk af særligt EU-interesserede i industrien, der var blevet dannet i forbindelse med folkeafstemningen i 1998. I samarbejde med netværket blev der arrangeret informations- og debatmøder og andre aktiviteter på over 1000 danske virksomheder.

Formålet med Fuld Besked om euroen, som informationsindsatsen blev kaldt, var at sætte fokus på EU og euroens betydning for den enkelte virksomhed. Den primære målgruppe var således industriens ansatte, men det var forventningen, at informationer ville spredes til nærområdet gennem lokale medier og personlige kontakter såsom familie og kolleger.

CO-industri understøttede de lokale aktiviteter, hvor det var ønsket. Der blev ligeledes regelmæssigt sendt et nyhedsbrev ud til netværket. Der blev også oprettet en hjemmeside med informationer om euroen og muligheden for at stille spørgsmål om konsekvenserne for Danmark af et ja eller af et nej. En række af disse spørgsmål og svar blev senere udgivet som et lille hæfte.

Som tidligere var virksomhedernes valg af aktiviteter meget varieret, og på enkelte virksomheder var CO-industris indsats af et betydeligt omfang.

Den 28. september 2000 stemte 53,1% af de danske vælgere nej til Danmarks deltagelse i den fælles valuta. Det var et klart nej, der har givet vidtrækkende konsekvenser for Danmarks fremtidige placering i Europa.

Den mest tydelige omkostning for Danmark er det tab af politisk indflydelse, som resultatet har medført. Vi er ikke med i de centrale økonomiske debatter og beslutninger i det europæiske samarbejde. Vi har også sendt det signal, at vi ikke ønsker at være fuldt medlem af EU, hvilket naturligt vil give afsmittende virkninger på andre samarbejdsområder.

Resultatet indebærer endvidere, at Danmark på flere områder ikke høster de økonomiske fordele, som deltagelse i euroen ville have bevirket.

Det danske EU-formandskab

CO-industri afholdt i samarbejde med Dansk Industri en fælles konference om det danske formandskab med titlen ”den europapolitiske dagsorden frem mod det kommende danske formandskab”. Konferencen fandt sted på Christiansborg og havde Poul Nyrup Rasmussen og Anders Fogh Rasmussen som hovedtalere.

Forud for konferencen havde CO-industri og DI udarbejdet et fælles EU-politisk udspil i form af en pjeces, der påpegede, hvilke emner der burde sættes højt på de kommende års europapolitiske dagsorden. Konferencen fastslog nødvendigheden af en vedvarende debat om de danske muligheder i EU.

Fremtidsdebatten og industriens EU-netværk

Topmødet i Nice december 2000 resulterede i en ny traktat, Nice-traktaten. Som forventet gav denne nye traktat ikke anledning til en dansk folkeafstemning. Den var dog af stor betydning, ikke mindst fordi viljen til enighed om traktatændringerne samtidig illustrerede viljen til at udvide EU med de mange ansøgerlande.

Topmødet året efter nedsatte det konvent, der nu arbejder med et forslag til forfatningstraktat for EU. Det er forventningen, at en forfatningstraktat for EU vil kunne være klar i løbet af 2004. Det er forventningen, at en dansk tilslutning til forfatningstraktaten vil indebære en dansk folkeafstemning om spørgsmålet.

En forfatningstraktat vil indebære væsentlige ændringer for vilkårene i det europæiske samarbejde på en lang række områder, herunder ikke mindst det arbejdsmarkedspolitiske og sociale område. Forfatningstraktaten vil blandt andet sandsynligvis indebære en traktatfæstelse af charteret om grundlæggende rettigheder.

Endvidere vil forfatningstraktaten få afgørende betydning for, hvilken rolle og hvilke muligheder arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau vil få i fremtiden.

Der vil forsat være et stort behov for information og oplysning om udviklingen i det europæiske samarbejde. CO-industri har derfor i samarbejde med Dansk Industri valgt fortsat at informere industriens EU-netværk om aktuelle europæiske emner.

Dette sker ved at udsende et nyhedsbrev ca. fire gange om året. Det er planlagt at iværksætte andre aktiviteter som tilbud til medlemmerne af netværket.

Internationale organisationer

Øget samarbejde

Med starten af 2003 overtog CO-industri repræsentationen fra bryggeriarbejderne i de internationale fødevareorganisationer. Det betyder, at CO-industris arbejde med de internationale organisationer nu dækker metal, kemi og energi, tekstil og fødevareområdet.

På alle disse områder er der en række fælles tendenser. For det første er arbejdet generelt stærkt præget af det intensiverede pres fra den europæiske udvikling. Dette gælder euroens indførelse, men også EUs østudvidelse har rejst vigtige problemer.

En anden vigtig tendens er et øget samarbejde mellem de internationale organisationer. På globalt plan er der sket enkelte sammenslutninger, og flere overvejes. På nordisk plan er et reelt samarbejde sat i gang mellem Nordisk Metal, NIF, NNN og Nordisk Bygningsarbejderføderation. Disse organisationer gennemførte i 2002 en fælles konference, hvor man diskuterede samarbejdet, derunder deltagelse i hinandens aktiviteter og fælles projekter i Baltikum og Polen.

Metalområdet Nordisk Metal

I sommeren 2000 overtog Max Bæhring posten som formand for Nordisk Metal. Det har spillet en væsentlig rolle i COs arbejde med nordiske og internationale spørgsmål.

Det europæiske samarbejde er stadig kernen i arbejdet. Nordens holdning til EMFs arbejde med overenskomstpolitik, europæiske selskaber og EUs charter om sociale rettigheder har været centrale temaer.

Ved siden af dette har der været fokus på de nordiske organisationers arbejde i nærområderne, primært Baltikum.

EMF

Der har været stor aktivitet på det overenskomstpolitiske område i EMF. Organisationen har spillet en langt mere aktiv rolle end tidligere i forbindelse med forhandlingerne på EFS-UNICE-niveau. Det har været helt tydeligt både i forbindelse med forhandlingerne på vikarområdet og forhandlingerne om den frivillige aftale om telearbejde.

Eucob@-netværket, som blev etableret for at rapportere om overenskomstudviklingen i de europæiske lande, har afleveret 3 rapporter i beretningsperioden. Det er nu en fast bestanddel af EMFs arbejde.

EMFs 4. overenskomstpolitiske konference blev afholdt i Oslo i 2001. Konferencens hovedtemaer var en rapport over den koordinationsregel, der blev vedtaget på kongressen i København, kvalifikationsudvikling som overenskomstkraav samt EMFs holdning til fremtiden for det europæiske arbejdsmarkedssystem.

Der er også taget nye initiativer f.eks. på pensionsområdet, hvor der efterhånden er kommet overenskomstbaserede løsninger i mange europæiske lande. Der er i den forbindelse formuleret en samlet EMF-politik for sociale emner i overenskomsterne.

Det vigtigste industripolitiske initiativ i beretningsperioden har været rapporten ”Managing Change”. Heri formuleres et lønmodtagersynspunkt i forhold til EUs arbejde med strukturreformer inden for europæisk industri.

Rapporten var blandt andet temaet for en industripolitisk konference, der blev afholdt i 2001 i Bruxelles. Her blev en række eksempler på restrukturering fremlagt, og der var bred tilslutning til principperne i EMFs politik på området.

Den sociale dialog på metalområdet har fra starten været vanskelig. De europæiske metalarbejdsgiveres organisation, WEM har i perioden lukket op for en begrænset uformel dialog om uddannelsesspørgsmål. Større succes har der været for social dialog for en række undersektorer: Stål, værfter og autoværksteder.

IMF

IMF afholdt kongres i Sydney i 2001. Kongressen vedtog flere vedtægtsændringer for at forenkle IMF's struktur, blandt andet ved at centralkomiteen kun mødes ordinært én gang i hver kongresperiode mod tidligere tre gange.

Diskussionen om IMF's handlingsprogram berørte temaer som internationaliseringen, derunder WTO, organisering af de mange uorganiserede metalarbejdere over hele verden, solidaritetsarbejde, opbygning og styrkelse af eksisterende netværk mellem organisationer i forskellige dele af verden og særlige initiativer på IT-området.

Max Bæhring har som nordisk formand i hele perioden haft sæde i IMF's eksekutivkomité. Blandt de politiske emner, som er blevet diskuteret, er forholdet til Kina og situationen på det internationale stålmarked. Det er også blevet besluttet, at IMF skal gøre en indsats for at afslutte globale aftaler med multinationale selskaber og gøre en særlig indsats på IT- og telekommunikationsområdet.

IMF gennemførte i to omgange i 2002 fælles aktionsdage til fordel for fængslede kolleger i Sydkorea. Som resultat heraf blev en række fængslede fagforeningsfolk løsladt.

Kemi-området NIF

NIF har gennemført en række strukturændringer. De betyder blandt andet, at de nordiske årsmøder afløses af en større konference hvert fjerde år. Ændringerne var en af forudsætningerne for, at der kunne skabes midler til at ansætte en fuldtidssekretær. Dette job har i perioden været beklædt af Henning Carlsson og Kent Kärlander, begge fra Industrifacket i Sverige.

Den faste sekretær har medført en intensivering af NIF's arbejde, og de nordiske organisationer har søgt større indflydelse på europæisk plan på både kemi- og tekstilområdet.

EMCEF

EMCEF har afholdt kongres i 2000 i Blankenberge og generalforsamlinger i Berlin (2001) og Budapest (2002).

På kongressen blev Per Sørensen valgt til vicepræsident som Nordens kandidat. Som ny generalsekretær blev valgt Reinhard Reibsch fra Tyskland.

Skiftet af generalsekretæren har medført en betydelig effektivisering af arbejdet i EMCEF. Samtidig er der kommet styr på økonomien. På det overenskomstpolitiske område er der grøde. Der er nedsat et underudvalg for at styre arbejdet med en undersøgelse af løn- og arbejdsforhold i kemiindustrien. Undersøgelsen varetages af det europæiske fagforeningsinstitut.

Den sociale dialog på kemiområdet har haft et gennembrud. I 2002 besluttede parterne på et møde i Paris at starte en regelmæssig, officiel social dialog. Fra arbejdsgiverside fokuseres klart på EUs kemikaliestrategi, mens der fra faglig side blandt andet tages fat på uddannelsesspørgsmålet.

På energiområdet har der i en årrække været en social dialog. Denne er blevet svækket ved ændringer i kommissionens arbejde på området, som har betydet, at den er lagt ind i et bredere forum, så der er færre pladser til EMCEFs organisationer.

På generalforsamlingen i Berlin i foråret 2001 startede en diskussion om strukturen. CO-industri og NIF har spillet en central rolle i denne debat. Vi har fra dansk side presset på for at skabe en eksekutivkomité, der har en landebaseret repræsentation. Dette adskiller sig fra systemet i dag, hvor der er regionale vicepræsidenter, men hvor den øvrige styrelse er sammensat af formændene for de utallige arbejdsgrupper, som EMCEF har. Der kan forventes et resultat i forhold til EMCEFs kongres i 2004.

ICEM

Beretningsperioden har været meget vanskelig for ICEM. Efter kongressen i Durban er der forsøgt en konsolidering af økonomien. Blandt andet i den forbindelse har der været omfattende personaleudskiftninger og -reduktioner.

Dette er ikke sket uden konflikter, og der er fortsat debat om fremgangsmåde og fremtidige muligheder for at skabe en effektiv organisation.

Et hovedtema for ICEM har været de globale aftaler med multinationale virksomheder. Den første tegnedes med Statoil. CO-industri har set oprettelsen af netværk mellem tillidsrepræsentanter som en vigtig del af sådanne aftaler. I den forbindelse har CO taget kontakt med fællesklubben på LEGO for at undersøge mulighederne i denne concern.

Verner Klemmensen har i hele perioden været vicepræsident i ICEM.

Tekstilområdet ETUF-TCL

ETUF afholdt kongres 2001 i Sevilla

På det overenskomstpolitiske område var der en del diskussion på kongressen om den europæiske organisations rolle. Denne diskussion er fortsat efter kongressen. Konkret har ETUF besluttet at tilslutte sig EMFs system for indsamling af overenskomstdata, Eucob@.

Den sociale dialog på tekstilområdet er velforankret. Et af hovedtemaerne har været efterlevelsen af de adfærdsaftaler, som tidligere er indgået. Andre væsentlige emner er udflytningsproblematikken og østudvidelsen. Endelig diskuteres uddannelse, ikke mindst i forbindelse med netop udflytningen af arbejdspladser.

Et særligt tema for ETUF er miljøpolitikken. Der arbejdes med en kampagne for "Renere klæder", Kampagnen, der gennemføres i samarbejde med miljøorganisationerne, indebærer et forsøg på gennem fælles europæiske spilleregler at forpligte de større tekstilkoncerner til en bæredygtig produktion.

ITGLWF

ITGLWF har fortsat som en af sine vigtigste beslutninger fra sidste kongres, at der skal søges en fusion med andre fagsekretariater. Dette er ikke uden problemer, da strukturen i tekstilindustrien betyder, at ITGLWF har relativt færre medlemmer i de industrialiserede lande og flere i den tredje verden.

Et fokuspunkt har været udviklingen af tekstilindustrien i Kina. Denne ses som en trussel, ikke mindst mod tekstilindustrien i den tredje verden, f.eks. Bangladesh.

En anden vigtig diskussion har været eksporten af brugt, indsamlet tøj fra industrilandene til den tredje verden. Dette er et problem for landenes egen tekstilindustri.

Anne M. Petersen har været vicepræsident i ITGLWF i hele perioden.

Fødevarerområdet

CO-industri har kun været medlem af de internationale fødevarerorganisationer i en kort del af beretningsperioden. Der er derfor mindre at berette her end på de andre områder.

Det skal dog nævnes, at den europæiske fødevarerorganisation EFFAT i februar 2003 indgik en aftale i den sociale dialog på sukkerområdet. Denne aftale sikrer, at de europæiske sukkerindustrier i både Vest- og Østeuropa opfører sig socialt forsvarligt, derunder respekterer de grundlæggende faglige rettigheder.

Bilateralt overenskomstpolitisk samarbejde

Et led i det stigende samarbejde på overenskomstområdet er et intensiveret samarbejde omkring indgåelse af de nationale overenskomster. CO-industri har i perioden været involveret i gensidig orientering forud for og under overenskomstforhandlingerne på både metal- og kemiområdet. Dette arbejde har omfattet Sverige, Norge og Tyskland.

Strejker i Norge og Tyskland

Der har i perioden været strejker i både Norge og Tyskland.

I forbindelse med den norske strejke var CO-industri i løbende kontakt med både Fellesforbundet, Norsk Kjemisk Arbeider Forbund og NOPEF. Der blev informeret løbende til CO-industris medlemsorganisationer om strejkens forløb, og der blev taget initiativ til at undgå, at danske kolleger kom til at udføre strejkearbejde.

Op til den tyske strejke fulgte CO-industri udviklingen i de tyske overenskomstforhandlinger meget nøje. Da det stod klart, at der ville blive strejke, tog CO sammen med IG-Metall og andre EMF-medlemmer skridt til at sikre, at der ville være tilstrækkelig information tilgængelig til, at vi ville være i stand til at undgå strejkearbejde.

Et andet væsentligt bidrag til strejken var to besøg i Frankfurt af CO-industris formand, som havde mulighed for at besøge strejkende tyske kolleger og deltog i et ”Europæisk fagligt topmøde” med forbundsformænd fra andre europæiske metalorganisationer.

Både i forbindelse med den norske og den tyske strejke blev DI informeret om, at det var COs hensigt at nægte at udføre strejkearbejde.

Besøg i Danmark

CO-industri har i perioden haft besøg af en række faglige delegationer. Blandt besøgene har været forbundsformændene for IG-Metall og IG-BCE fra Tyskland og forbundsformanden for FCE-CFDT fra Frankrig. Der har også været flere japanske besøg på både metal- og energiområdet.

Bistand Bangladesh

Med en bevilling fra demokratifonden i 2001 at inviterede CO 18 repræsentanter fra Bangladesh til Danmark for at se på offshoreproblematikken. Dette skete i forbindelse med betydelige olie- og gasfund i den Bengalske bugt. Repræsentanterne kom fra faglige organisationer, arbejdsgivere og regering.

Indien

Dette projekt er igangsat af IMF og har til formål at styrke organiseringen af metalarbejderne i en række indiske delstater. Projektet begyndte i 2001, og det har indtil videre haft nogen succes. Det er for øjeblikket under videreudvikling, og det forventes at vare endnu 3 år.

Tanzania

Som led i DANIDAs erhvervsstøtteprojekt i Tanzania gennemføres et fagligt projekt. I forlængelse af dette har CO modtaget en henvendelse fra vores søsterorganisation i Tanzania, TUICO, om et miljøprojekt. Dette er et supplement til det eksisterende projekt, og det giver en god mulighed for at sikre, at erhvervsstøtteprogrammet følges af et balanceret input af danske bistandsmidler til fagbevægelsen i Tanzania. På den baggrund har CO valgt at gå positivt ind i en forundersøgelse.

Twinning

CO-industri indgår sammen med LO og DI i konsortierne bag de tre store projekter om social dialog i Tjekkiet, Polen og Ungarn. Projekterne, der er såkaldte Twinning-projekter, finansieres af EU. Den danske rolle er i alle tilfælde resultat af, at vi har vundet en udbudsrunde over andre EU-medlemslande.

Projekterne er ressourcekrævende, men de giver en unik mulighed for at spille en rolle i forbindelse med udvidelsen af EU. Det er vigtigt at styrke den sociale dialog i disse lande, og det styrker indsatsen, at dette kan ske i samarbejde med DI.

Projektet i Tjekkiet er afsluttet, og tilbagemeldingerne fra vore tjekkiske kolleger har været særdeles positive. CO-industri har medvirket i forbindelse med oplæg til styrkelse af parternes involvering i den tjekkiske beslutningsproces i forbindelse med EU-spørgsmål. Vi har også medvirket i forbindelse med det element, som skal styrke de faglige organisationer og arbejdsgiverne, CO har blandt andet bidraget til den del, som drejer sig om styrkelse af de tjekkiske organisationer i metalsektoren. Endelig har CO medvirket i et pilotprojekt på samarbejdsområdet.

I Polen indeholder projektet bl.a. styrkelse af den sociale dialog i tekstil-, metal- og kemiindustrien. Her har CO-industri spillet en aktiv rolle med konkret ekspertise vedrørende disse sektorer. Konkret har dette medført, at der er indgået grundlæggende aftaler for alle tre sektorer, som indeholder en gensidig anerkendelse og en klar hensigt om at indgå overenskomster på sektorplan.

I Ungarn er projektet i sin første fase. Her trækker oprettelse af sociale dialog-komiteer i 18 sektorer på ekspertise fra en række CO-forbund.

Internationale faglige organisationer, hvor CO-industri er medlem:

Nordisk Metal

Europæisk Metalarbejder Føderation - (EMF)

International Metalarbejder Føderation - (IMF)

Nordisk Industriarbejder Føderation - (NIF)

Europæisk Mine-, Energi- og Kemiarbejder Føderation - (EMCEF)

International Kemi- Energi- og Minearbejder Føderation - (ICEM)

Europæisk Fagforenings Føderation - Tekstil, Beklædning, Læder - (ETUF-TCL)

International Tekstil-, Beklædning- og Læderarbejder Føderation - (ITG-LWF)

Nordisk Union - Forbund indenfor Nærings- og Nydelsesmiddelområdet - (NNN)

Europæisk Føderation for Fødevarer, Landbrug og Turismearbejdere - (EFFAT)

International Union for Levnedsmiddelarbejdere - (IUL)



Kapitel 7

Samarbejde - A/S - ESU - Uddannelse - Løn

TEKSAM

TEKSAM –udvalget har i 7 år forvaltet samarbejdsaftalen på industriens område, der er det største område med 2/3 af de 1.700 samarbejdsudvalg på det private område.

TEKSAM –udvalget har til formål at følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejdet til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi. Det skal desuden være organ for behandling af uoverensstemmelser.

TEKSAM sekretariatet udfører de daglige opgaver for TEKSAM – udvalget med vejledning og bistand til virksomhederne om samarbejde og samarbejdeudvikling.

TEKSAM – udvalgets medlemmer er:

For CO – industri

Gruppeformand Børge Frederiksen	SiD – Industri
Næstformand for TEKSAM – udvalget	

Forbundsformand Ole Skals Pedersen	Teknisk Landsforbund
Næstformand Thorkild E. Jensen	Dansk Metal
Organisationssekretær Verner Elgaard	CO – industri

For Dansk Industri:

Direktør Janne Albertsen	DI
Formand for TEKSAM – udvalget	

Direktør Kim Graugaard	DI
Udviklingschef Torben Christensen	DI
Direktør Svend Askær	Ledernes Hovedorganisation

Samarbejdskonsulenter i CO – Industri:

Benny Jensen	CO-industri
Ole Larsen	CO-industri

Samarbejdskonsulenter i Dansk Industri

Niels Sejersen	DI
Ole Rubach.	DI

TEKSAM sekretariatet:

Fra CO – Industri, Benny Jensen

Fra Dansk Industri, Ole Rubach

Samarbejdsopgaver

Samarbejdskonsulenterne giver vejledning og bistand til mere end 100 virksomheder om året

I form af:

Oprettelse af samarbejdsudvalg

Inspiration til samarbejdsudvalg

Gennemfører konference for samarbejdsudvalg

Gennemfører analyser af det psykiske arbejdsmiljø

Behandler problemer af i det psykiske arbejdsmiljø

Behandler uoverensstemmelser og brud på samarbejdsaftalen

Udviklingsopgaver til fremme af samarbejdet

TEKSAM – udvalget gennemfører projekter til fremme af samarbejdet i virksomhederne, hvor viden fra projekterne formidles ud til industriens virksomheder med samarbejdsudvalg, enten ved afholdelse af konferencer, informationsmøder og ved udsendelse af pjecer.

TEKSAM nyhedsbrev udsendes fire gange årligt med artikler om aktuelle emner om ledelse, samarbejde, teknologi, og det psykiske arbejdsmiljø.

TEKSAMs hjemmeside - www.teksam.dk - opdateres løbende med informationer om samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø.

TEKSAM Årsdagen

Der afholdes hvert år en årsdag for industriens virksomheder med samarbejdsudvalg.

Hvert år i oktober måned deltager ca. 500 medlemmer af samarbejdsudvalg fra over 125 virksomheder.

Årsdagen 2002 var over temaet ”værdier som grundlag for arbejdet i SU”.

500 lyttede til biskop Jan Lindhardt, der talte over emnet etik.

En direktør og en tillidsrepræsentant fra Radiometer talte om, hvad der sker med SU, når virksomheden udvikler sig.

Og en fællestillidsrepræsentant fra Danfoss talte om, hvordan SU fungerer på godt og ondt.

En repræsentant fra TDC talte om betydningen af integration af – ikke etniske danskere – for udviklingen af værdier i Danmark.

Desuden blev der gennemført otte forskellige temamøder:

1. – Hvad kan vi lære af ungdomskulturen
2. – Hvordan skal SU arbejde med personalepolitikken
3. – Hvordan fungerer virksomhedens mobbepolitik i praksis
4. – Hvordan arbejder virksomheden med en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
5. – Hvordan får vi et billede af det psykiske arbejdsmiljø
6. – Virksomhedens sociale ansvar
7. – SU's rolle i virksomhedens og ansattes udvikling
8. – Stress og stresshåndtering

Årsdagen er meget populær og en god måde at formidle viden om ledelse, samarbejde, teknologi og det psykiske arbejdsmiljø.

Det psykosociale arbejdsmiljø

CO-industri og Dansk Industri har 1. juni 2001 i TEKSAM indgået aftalen ”Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø”. Aftalen blev indgået mellem organisationerne, som en fælles reaktion på Arbejdsministerens ønske om at forbygge mobning og chikane på arbejdspladserne.

Aftalen udtrykker enighed mellem organisationerne om at fastholde den danske model og fastholde, at tilfælde af mobning og chikane som altovervejende hovedregel enten kan tilskrives dårlig ledelse/dårligt samarbejde i hele eller dele af en virksomhed, eller holdninger og adfærd hos enkeltpersoner. Håndteringen af disse sager vil typisk indebære, at der skal igangsættes en proces vedrørende virksomhedens ledelses- og samarbejdsforhold, og/eller, der skal skrides ind over for enkeltpersoner – efter oms-

tændighederne eventuelt med konsekvenser for deres ansættelsesforhold. Aftalen peger på, at dette skal gøres ved:

- at sætte en proces i gang i regi af samarbejdsudvalget i virksomheden - eventuelt med organisationernes medvirken
- at starte en fagretlig sag
- at der startes en sag ved de civile domstole under påberåbelse af forskellige ansættelsesretlige love (f.eks. lov om sexchikane eller beskyttelse mod diskrimination)

Aftalen giver også anvisning på, hvorledes eventuelle uoverensstemmelser på virksomhederne skal behandles. Ifølge aftalen skal uoverensstemmelser af generel karakter, som kan have psykosociale baggrunde, behandles i den pågældende virksomheds SU eller SIO. Løses problemet ikke, udarbejdes et referat, som sendes til TEKSAMs sekretariat.

TEKSAMs konsulenter skal forsøge at løse opgaven med problemer af generel karakter. Er der tale om en konflikt mellem to personer, skal en sådan uoverensstemmelse normalt rejses direkte i det fagretlige system. Rejses en sådan konflikt i stedet overfor TEKSAM konsulenterne, skal de henvise denne til fagretlig behandling. Lykkes det ikke konsulenterne at løse de generelle problemer, udarbejder de en rapport, som tilstilles TEKSAMs formandskab. Lykkes det ikke her at finde en løsning, sendes konsulenternes rapport til organisationerne CO-industri og Dansk Industri. Såfremt en af parterne kræver det, nedsættes en faglig voldgift efter de almindelige regler herfor i Industriens Overenskomst.

Undladelse af at medvirke hertil betragtes som brud på aftalen og kan behandles i Arbejdsretten.

Lykkes det ikke under sagsbehandlingen at forlige sagen, afsiger voldgiftsretten en kendelse, hvori der tages stilling til såvel brud som bod. Bodsstørelsen fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder og i hvilken grad, der har været undskyldende omstændigheder.

Efter at TEKSAM havde indgået aftalen, ændredes arbejdsmiljøloven således, at organisationerne overtager arbejdstilsynets forpligtigelser på området mobning og chikane.

Kortlægninger af psykisk arbejdsmiljø

TEKSAM har fortsat støttet til parternes samarbejde om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Op til år 2000 blev gennemført kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø på 15 virksomheder med PULS værktøjet. Kortlægningerne omfattede tilsammen mere end 2000 medarbejdere. Efter år 2000 valgte TEKSAM at skifte PULS analysen ud med Arbejdsmiljøinstituttets værktøj AMI- analysen.

Der er til dato lavet kortlægning med AMI værktøjet på 19 virksomheder med i alt over 2500 medarbejdere. Kortlægningerne udføres af TEKSAM konsulerne i et snævert samarbejde med virksomhedernes samarbejdsudvalg.

For at støtte og udbygge virksomhedernes kompetence i forhold til arbejde med og udvikle det psykiske arbejdsmiljø igangsatte TEKSAM i 2001 med støtte fra Industriens uddannelsesfond projektet ”Kompetenceudvikling i det psykiske arbejdsmiljø”. Projektet er et 3-årigt projekt, der udvikler materialer og kurser og seminarer, der kan være til støtte og inspiration for arbejdspladsernes håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

Projektet har taget sit udgangspunkt i en tværgående analyse af resultaterne af allerede gennemførte arbejdsplads kortlægninger. Analysen har resulteret i indsatser i forhold til , mobning, stress, og senere kommer indsatser om ledelse og samarbejde og mellem menneskelige relationer. Ud over disse indsatser udvikler projektet metoder og værktøjer der supplerer brugen af AMI-analysen.

Projektet: Tværorganisatorisk læring

CO-industri og Dansk Industri har i projektet undersøgt og arbejdet med at udvikle metoder til af forbedre samarbejdet på tværs i virksomheder.

Arbejdet er foregået såvel som forsknings baseret arbejde som praktisk konsulentarbejde.

Der er i projektet blevet arbejdet tæt sammen med seks virksomheder.

Arbejdet i virksomhederne har dannet baggrund for udvikling af metoder og inspirations-materiale. Det kan anvendes i samarbejdsudvalg i andre virksomheder, som ønsker at arbejde med problemstillingen.

To bøger

Formidlingen af projektet er sket med usendelsen af to bøger.

Bogen ”Tværfagligt samarbejde – Fire måder at møde ”de andre” på” skitserer, hvorledes der i en virksomhed kan skabes situationer, hvor de tværororganisatoriske problemstillinger kan gøres synlige, og hvordan der kan skabes rammer om en intern undersøgelse af udfordringerne.

Bogen ”Grænseoverskridende samarbejde” giver inspiration til og modeller for, hvorledes der konkret kan arbejdes med at udfordre grænserne mellem forskellige organisatoriske enheder i virksomheden. Ikke for et nedbyde grænserne, men med det perspektiv at bygge bro over grænserne.

Ud over disse bøger er der i projektet blevet fremstillet en film. Filmen ”Film på tværs” er et konkret eksempel på, hvorledes der i en virksomhed kan arbejdes med at skabe forståelse for fælles problemstillinger på tværs. Filmen er produceret, så den kan anvendes til at give inspiration til samarbejdsudvalg og større grupper af ledere og medarbejdere.

Projektets resultater har været præsenteret ved flere seminarer for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Deltagerne har alle givet udtryk for stor interesse for problemstillingen og resultaterne.

Uddannelse - SUM

Uddannelse – efteruddannelse – kompetenceudvikling – realkompetence – sidemandsoplæring, dette er blot nogle af de fine ord, der bruges i debatten.

Alle er enige om, at det ikke er nok at tage en uddannelse som ung og så tro, at man kan klare sig til, man skal på pension. Derfor skal hver enkelt lønmodtager vedligeholde og udvikle sine kvalifikationer. Livslang uddannelse eller livslang læring kaldes det også.

Debatten er der i Danmark – debatten er der i hele Europa og på europæisk niveau. CO-industri blander sig i debatten i Danmark i Norden og på europæisk niveau.

I industriens overenskomster har vi bestemmelser om ret og pligt til efteruddannelse. Vi er også enige med vores overenskomstmodpart Dansk Industri om at anbefale SUM.

SUM betyder Strategisk Udvikling af Medarbejdere og er en metode til planlægning af en systematisk og løbende medarbejderudvikling.

Bag SUM står CO-industri og Dansk Industri, og metoden anvendes i et stort antal virksomheder i hele landet.

Omkring 50 konsulenter er tilknyttet SUM og er med til at sikre, at den enkelte virksomhed og tillidsrepræsentant altid har en konsulent at trække på. SUM er et dialogværktøj mellem ledelse og medarbejdere og kan anvendes efter behov.

Metoden udbydes i flere varianter og kan tilpasses den enkelte virksomhed. Seneste version er SUM IT.

Produktion, konstruktion, administration og arbejdet forandres hele tiden, og der stilles hele tiden krav om nye og andre kvalifikationer. Det er derfor af stor betydning for både medarbejderne og virksomhederne, at de hele tiden sikrer sig de rette kvalifikationer. SUM kan bidrage hertil.

Industriens Uddannelsesfond

Gennem Industriens Uddannelsesfond er CO-industri med til at sikre en forsat udvikling af de ansatte i industrien.

Uddannelsesfonden ledes af en bestyrelse bestående af 10 medlemmer. Fem udpeges af CO-industri og fem udpeges af Dansk Industri.

Fondens midler opkræves ved at virksomheder, omfattet af Industriens Overenskomster eller tiltrædelsesaftaler, indbetaler en del af medarbejdernes lønsum til fonden. For nuværende opkræves ca. 3800 virksomheder som er medlem af Dansk Industri og ca. 1500 virksomheder med hvem der er tiltrædelsesaftaler.

Virksomheder, organisationer, uddannelsessekretariater, uddannelsessteder og enkelt personer med tilknytning til dansk industri kan søge fonden om midler.

Uddannelsesfonden støtter en række formål:

- Udvikling af uddannelser af relevans for den danske industri og for at højne uddannelsesniveaue for de ansatte i industrien.
- Etablerer fælleskurser og andre former for fælles uddannelse af CO-industris medlemmer og virksomhedsrepræsentanter indenfor områder, der er relevante for industrien
- Yder støtte til bredere udviklingsopgaver – herunder gennemførelse af særlige forsøgskurser – indenfor intern og eksternt efter- og videreuddannelse af voksne medarbejdere i industrien.
- Afholder konferencer mv. for CO-industris medlemmer og repræsentanter for virksomhedernes ledelse om fremtidige uddannelsesbehov og uddannelsessystemer i relation til industriens udviklingsmuligheder
- Gennemfører særligt planlagte projekter og forsøg med henblik på at tilvejebringe erfaringer og viden omkring nye undervisningsmuligheder
- Iværksætter og yder støtte til studieophold i ind- og udland af relevans for udviklingen i industrien
- Gennemfører eller yder støtte til aktiviteter, der gavner den teknologiske udvikling, beskæftigelsen og industrien generelt, herunder oplysningsaktiviteter med uddannelsesmæssigt og erhvervsmæssigt sigte
- Gennemfører og yder støtte til andre aktiviteter efter bestyrelsens beslutning i hvert enkelt tilfælde

175 ansøgninger

Uddannelsesfonden har i de seneste tre år behandlet 175 ansøgninger, hvoraf over 50 % har fået bevilget penge.

Af store ansøgninger kan nævnes støtte i forbindelse med kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø, hvor fonden har bevilget penge til et treårigt projekt, som skal arbejde med at udvikle værktøjer til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i industriens virksomheder.

Endvidere har fonden også bevilget en del midler til at profilere uddannelserne indenfor industriens område, således at industrien også i fremtiden kan tiltrække arbejdskraft. Indsatsen henvender sig til alle. Lige fra de mindste klasser i folkeskolerne til gymnasier og handelsskoler.

I det daglige administreres fonden af et sekretariat, der består af en repræsentant fra CO-industri og Dansk Industri.

Fondsbestyrelsens sammensætning:

Max Bæhring (formand)	DM
Børge Frederiksen	SiD
Lillian Knudsen	KAD
Erik Andersson	DEF
Ole Skals Pedersen	TL
Jørgen Hansen	DI
Poul Scheuer	DI
Kim Graugaard	DI
Janne Albertsen	DI
Svend Askær	LH

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

CO-industri har siden 1995 givet service til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

I dag er det altså kartellerne og dermed CO-industri, der har opgaven med at hjælpe lønmodtagere med spørgsmål, der relaterer sig til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Efter kartellernes overtagelse af opgaven har det vist sig, at der er en række opgaver, som løses bedst gennem et samarbejde mellem kartellerne imellem, mens andre dele af opgaverne bedst løses i det enkelte kartel.

Dette betyder, at der er indgået kartelsamarbejde på disse områder:

Register over medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Registrering af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er ikke nogen helt nem opgave. Desværre får vi ikke i tilstrækkeligt omfang besked på nyvalg og hvem, der er afgået. Derfor er det vigtigt for os med et samspil med forbundene, så vi får de oplysninger, der findes i det enkelte forbund.

Registreringen bruges blandt andet til at have en oversigt over, hvor mange vi skal yde service til. Også udsendelser af materialer og indkaldelser til arrangementer sker på baggrund af registret.

Bestyrelseshåndbogen

I 1997 blev der udarbejdet en håndbog, som vi nogle år efter valgte at revidere. Dels er der kommet nye regler og dels har der været en række juridiske afgørelser, der er brug for at have i en håndbog. I det hele taget trængte håndbogen til en fornyelse.

Arbejdet med en revidering af håndbogen blev færdiggjort i første halvdel af 2002 og i maj måned kunne vi sende den til alle de medarbejdervalgte.

Med bistand fra AOF blev håndbogen revideret i et samarbejde med de øvrige karteller. Vi er alle enige om, at vi med den nye håndbog, som er opdelt i 2 bind, har fået et både godt og tidssvarende værktøj, som kan bruges af de medarbejdervalgte og til undervisning. Tak for den megen ros, vi har fået for håndbogen.

A/S-nyhedsbrev

Siden 2001 har vi jævnligt udsendt et nyhedsbrev til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Der udgives 3-4 nyhedsbreve pr. år og disse sendes til de medarbejdervalgte i kartellerne. I nyhedsbrevene tager vi temaer op, belyser særlige juridiske og økonomiske problemstillinger, orienterer om afgørelser i sager og meget mere.

300 A/S-sager

Til daglig foregår der løbende rådgivning til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer inden for industriens område. Dette gælder rådgivning på det juridiske område og om økonomiske forhold.

Der har inden for de seneste tre år været ca. 300 sager omhandlende disse forhold, ligesom der foregår telefonisk rådgivning.

Af de 300 sager er en del sager, som undersøges og besvares skriftligt, men en del af sagerne medfører også besøg enten på den enkelte virksomhed eller i den lokale afdeling.

Ud over den daglige rådgivning foregår også følgende aktiviteter:

9 Konferencer

CO-industri har i perioden afholdt 9 konferencer rundt om i landet for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. På disse konferencer har der været ca. 100 deltagere pr. konference, hvilket viser, at der er et stort behov for disse konferencer. Det er efterhånden skabt en tradition for disse årlige konferencer.

I år har vi planlagt 3 konferencer i efteråret, nemlig en i Århus, en i Odense og en i Jørlunde.

A/S-Hjemmeside:

Siden 2000 har vi på CO-industris hjemmeside haft en speciel del, der indeholder information reserveret til de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. For at få adgang til denne del af hjemmesiden, skal man have et specielt pasord, som man får sammen med at man bliver registreret som medarbejdervalgt.

Hjemmesiden indeholder lovgivningen og resumé af de sager, der har været kørt i CO-industri. Håndbogen og en regnskabsanalysemodel og andre relevante oplysninger kan også hentes her.

Da anvendelse af den nye teknologi øges i takt med tiden, vil vi løbende udvikle indholdet og funktionerne i denne del af vores service.

Medarbejdervalgte medlemmer af de private karteller kan få adgang til denne del af CO-industris hjemmeside.

ESU

Antallet af multinationale virksomheder i hvilke der kan etableres Europæiske Samarbejds-Udvalg (ESU) er i perioden steget fra ca. 1200 til over 1400, og vil stige yderligere i takt med udvidelsen af EU.

Der er forhandlet aftaler i ca. 650 koncerner, og således reterer stadig mere end 50 % af de mulige.

Antallet af virksomheder baseret i Danmark er stagnerende, men der mangler stadig enkelte aftaler.

CO-industri står stadig til rådighed ved forhandling af nye aftaler og ved genforhandling af bestående aftaler, ligesom kurser for etablering af nationale netværk, og uddannelse af kommende medlemmer af forhandlingsudvalg og ESU, fortsat gennemføres.

Der er indenfor CO-industris overenskomstområder valgt ca. 120 medlemmer af ESU, og omkring halvdelen har deltaget i LO-skolens længerevarende uddannelse af ESU-medlemmer.

CO-industri varetager på europæisk plan, koordineringen indenfor sektorerne Metal, Kemisk industri, Medicinalindustri, tekstilindustri, og delvis levnedsmiddelindustrien.

En stor del af arbejdet i de europæiske fagsekretariater har dog gennem 2002-2003, koncentreret sig om etableringen af Europæiske Selskaber, og deres indflydelse på ESU.

Danske ESU-medlemmer

Listen over danske ESU-medlemmer ser således ud (pr. 1. april 2003) – med virksomhedsnavn, ESU-medlem og fagforbund:

DanfossAlcatel (se Nexan)

ABB Alstom Power Flow System	Benny Aamand	SiD
Akzo Nobel	Allan Jan Pedersen	HK
Aero Chef A/S	Jan Mikael D. Thorud	SiD
AGA	Tommy Jørgensen	DM
Aller Press	Karsten Ditlevsen	HK
Alpha Laval	Bjarne Jørgensen	DM
Alpha Laval	Michael Jensen	DM

Amcor	Ole Møller	HK
Invensys (APV)	Jan Golterman	DM
Avery Dennison	Per Knudsen	HK
Blumøller	Henning Steen Gamholdt	SiD
BASF Vitaminfabrik A/S,	Jørgen Wolf,	SiD
Bilia	Knud A. Jensen	DM
Bombardier (Adtranz Danmark A/&S)	Bent Nielsen	DEF
Bong Ljungdahl	navn kommer	HK
Bosal Sekura Industries	Finn Kristensen	SiD
Cardo Door Prod.	Kaj Pedersen	SiD
Cardo Door Prod. A/S	Preben Madsen	SiD
Carlsberg	Gustav Frederiksen	DEF
Central Soya A/S,	Hans Jørgen Sørensen	SiD
Danapak	Leo Hansen	HK
Danfoss	Leif Klausen	DM
Danfoss	Nelly Johnsen	KAD
Danfoss A/S,	Karen Christensen	SiD
Danfoss A/S,	Svend Åge Hansen	SiD
Danisco	Peer Gertsen	DM
Danpo A/S, Års	Hanne Pedersen	KAD
Dansk Eternit	Neils Kyndig Holm	SiD
DIVA	Rene Steger	DM
Dia Industriel A/S	Annette Odgaard	DM
Eccolet Sko A/S,	Ellen Christensen	SiD
Eccolet Sko A/S,	Sonja Ellegaard	SiD
Eccolet Sko A/S,	Werner Wieborg	SiD
Esselte	Flemming Frausing	HK
Falck	Bent Flemming Pedersen	DEF
Faxe Kalk	Ole Sørensen	SiD
Faxe Kalk	Niels Ove Petersen	SiD
Fr. Rasch/NKT Holding	Benny V Jensen	SiD
Frits Hansen	Preben Bruhn	DM
GEA	Bendt Bonde	DM
GKN Wheels	Villy R. Jørgensen	DM
GKN Wheels Nagbæl A/S	Arne Junker	SiD
GEA Liquid Processing	Jan Hansen	B&R
Glasuld	Allan Thomsen	SiD
Glasuld A/S	Torben Schultz	SiD
Grundfos	Lotte Hansen	KAD

Grundfos	Anders Sinding Hansen	DM
Grundfos	Ulla Boeskov	KAD
Gyproc	Tine Gliese Nielsen	KAD
Hardy	Helle Krøll	KAD
Heat Transfer,	Michael Bardendorf	SiD
Holec A/S	Bent Th. Nielsen	SiD
Icopal	Ole Stokholm Pedersen	SiD
Jefferson Smurfit (Neopac)	Bjarne Hansen	HK
Kansas Wenaas A/S Eksport	Rita Iversen	SiD
Kansas A/S,	Charlotte Strand	SiD
Kansas Workwear,	Annette Svendsen	SiD
Kappa Packaging	Leif Larsen	SiD
Kemira A/S,	Benno Andreassen	SiD
Kirkbi	Jonny Nielsen	HK
Kirkbi	Kirsten Nielsen	KAD
Kone	Hartvig Lund	DM
Korsnäs,	Anne Lise Christensen	KAD
Korsnäs,	Niels Jørgen Leth	SiD
Kraft Freia Marabou,	Allan Pøhl Nielsen	SiD
Kverneland	Svend E. Gommesen	DM
Kverneland Taarup A/S	Claus Hansen	SiD
Lafarge	Solveig Nielsen	HK
Lego	Knud Erik B. Gaarde	SiD
Lego	Berit Flindt Pedersen	KAD
Legoland A /S,	Lars Bangsgård Thomsen	SiD
Lexel A/S, Bogense	Ulla Christensen	KAD
Løven Kemiske	Inga Abrahamsen	KAD
Malaco Industri	Erik Gundersen	SiD
MAN B&W (Holeby)	Claus Ebbe	DM
MAN B&W	Verner Nielsen	DM
MD Food	Lis Bach Pedersen	KAD
Micro Matic	Sussi Snerling	KAD
Maag Gear A/S	Bent Pedersen	DM
Nedschroff	Knud Jørgensen	DM
Nestle Danmark A/S	Per Jensen	SiD
Nilfisk-Gerni A/S	Per Erichsen	SiD
NKT Asnæs	Jørgen Bjergskov Nielsen	DEF
NKT Holding,	Peter Pedersen	SiD
NKT Prior Parken	Jimmy Andersen	DEF

Nilfisk-Advance A/S	Anita Lykke	HK
Nordalim	Erik Jessen	DFE
Nyborg Vaskerimaskiner/Electrolux,	Leif Rasmussen	SiD
Otis Elevator	Erik Hillbrandt Mogensen	DEF
Peterson Gruppen	Ejgild Jørgensen	SiD
Pilkington – EBJ Glas,	Lars Steen Petersen	SiD
PLM Holmegaard A/S	Anders Ellegaard	SiD
Radiometer	Jette Nielsen	KAD
Repsol,	Heinrich Kildebjerg	SiD
Rexam	Anders Ellegaard	SiD
Rockwool 2	Erik Bülow Nielsen	SiD
Rockwool A/S	Henrik Doose	SiD
Royal Copenhagen	John Petersen	DM
Royal Greenland	Karina Bigum	KAD
Royal Scandinavia	Bent Larsen	SiD
RUKO	Kurt Frandsen	DM
Siemens	Jens Peter Bang	-
SAPA Danmark,	Lars Jørgen Møller	SiD
SCA	Leif Kolding	SiD
Scan Glas	Vibeke Rasmussen	KAD
Scanglas,	Brian Madsen	SiD
Schur gruppen	Erik Larsen	SiD
SE Gruppen	Michel Eriksen	HK
Shell Raffinaderiet	Erik Marcussen	DFE
Statoil	Vagn J. Jørgensen	DFE
Trevira Neckelmann	John Falbe Hansen	SiD
Tulip International	Lea Bonde Jensen	HK
Van den Bergh Food	Bjarne Nørgaard	SiD
Volvo/Åbenrå Karosseri	Martin Erichsen	DM
Van Leer	Ann-Marie Øgaard	HK
Wodschow & co	Ture Arnfred Skriver	SiD
Teknos	Jens Peder Jensen	-
Rockwool A/S	Kai Erik Berg	-
Eksport/Dansk Eternit A/S	Niels Kyndi Holm	-
Nestle Danmark A/S	Per Horsevad Jensen	-
Hede Nielsen A/S	Søren Otto Rasmussen	-

Lønssystemer

2000-2001:

Igennem 2000 har der været afholdt en række konsulentmøder på virksomhederne og afdelinger.

Arbejdet med industriens nye lønssystem Plusløn blev genoptaget i 2000, og mødeaktiviteterne blev optrappet igennem 2000.

2001-2002:

Konsulentbistand på virksomhederne var tiltagende i 2001-2002.

Møderaten er ca. 15-20 konsulentmøde om måneden.

Plusløn

Vi arbejdede igennem 2001 med Plusløn-konceptet, og ved sommerferien 2002 var vi i mål. Plusløn blev præsenteret på en pressekonference i efteråret 2002.

Det nye i det reviderede lønssystem er, at blandt andet funktionærerne er kommet med på lige vilkår som de timelønnede.

Andre elementer i det nye lønssystem er:

- Kvalifikationsløn er udvidet med nogle parametre, som er af mere subjektiv karakter. (personrelevante)
Og de nye faktorer benævnes som: Job-relevante; fagrelevante; personrelevante
- Funktionsløn er et lønelement som er ens for timelønnede og funktionærer.

Derudover er der beskrevet nogle anbefalinger med baggrund i de 10-12 års erfaring som arbejdet med 90érnes lønssystem har givet os.

2002-2003:

I indeværende år arbejder vi med at få implementeret Plusløn.

Der har været en overordentlig stor efterspørgsel på Plusløns-konceptet.

Vi har en møderate på ca. 20-25 lønkonsulentmøder om måneden.

CO-industri har startet et projekt med tre virksomheder, hvor vi ønsker at være behjælpelige med at indføre forskellige elementer fra Plusløn. Der er både funktionærer og timelønnede med i projektet.

Projektet er kommet godt fra start og forventes færdigt i august – september.

Erfaringerne fra projekterne samles i nogle pjecer som virksomheds-eksempler. Vi regner med at have pjecerne færdige til udsendelse sidst på året 2003.

Vi skriver videre på et mere læsevenligt hæfte, som kan støtte op om Pluslønspecerne. Forventes færdigt inden udgangen af maj 2003.

Vi startede i uge 11 med afholdelse af kursus i Plusløn. Der har været en overvældende interesse for dette kursus, og vi håber at få ca. 400 kursister igennem en 2.5 dags uddannelse i 2003. Vi arbejder videre med at få Pluslønskurserne ind i FIU-regi, så kurserne kører som FIU kurser allerede i 2004.

Det overvejes også om basiskurset skal følges op af en overbygning; hvor vi kan grave lidt dybere ned i problematikken.



Kapitel 8

Industriens Branchearbejdsmiljøråd

Industriens Branchearbejdsmiljøråd blev etableret i januar 1999, som følge af ændringer i Arbejdsmiljøloven.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd erstatter branchesikkerhedsrådene BSR1 og BSR5.

Endvidere er ca. halvdelen af BSR9's område nu omfattet af Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Fra BSR8 overgik telekommunikationsområdet til Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd er baseret på en aftale mellem CO-industri og Dansk Industri, men også organisationer udenfor CO-industri og Dansk Industri har tiltrådt aftalen og deltager i rådets arbejde.

Rådet er sammensat paritetisk med 10 repræsentanter fra hver side. Lederenes Hovedorganisation deltager i rådets arbejde på bekostning af en arbejdsgiverrepræsentant.

Rådet er sammensat således:

Dansk Metal	2 repræsentanter
SiD-Industri	2 repræsentanter
Kvindeligt Arbejderforbund	1 repræsentant
HK/Industri	1 repræsentant
Telekommunikationsforbundet	1 repræsentant
Træ-Industri-Byg	1 repræsentant
Teknisk Landsforbund	1 repræsentant
Nærings- og Nydelsesmiddelforbundet	1 repræsentant
Dansk Industri	8 repræsentanter
Dansk Tekstil og Beklædning	1 repræsentant
Ledernes Hovedorganisation	1 repræsentant

Rådet har til opgave at hjælpe industriens ansatte og virksomheder til et bedre arbejdsmiljø og miljø for på den måde at mindske antallet af sundhedsfarlige påvirkninger, ulykker og arbejdsskader.

Rådet bidrager til udviklingen af et godt arbejdsmiljø på mange områder først og fremmest ved at udarbejde vejledninger og informationsmateriale med retningslinier om nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. Vejledningerne har samme status som en vejledning fra Arbejdstilsynet.

Rådet deltager i planlægning af Arbejdstilsynets kampanjer og indsatser og kommenterer nye regler fra Arbejdstilsynet og Miljøstyrelsen. Rådet samarbejder og koordinerer endvidere aktiviteter med øvrige aktører, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådets Service Center, BST med flere.

Rådet kan også medvirke til at fremme forskningsprojekter og fungere som rådgiver overfor sikkerhedsorganisationen i konkrete sager.

Rådets daglige arbejde varetages af partsekretariater placeret i CO-industri og Dansk Industri.

Endvidere er etableret et formelt sekretariat, hvis opgaver på skift varetages af partssekretariaterne for to år ad gangen.

Rådet gennemfører arbejdsmiljøforebyggende aktiviteter, som tager udgangspunkt i arbejdsmiljøudvalg i de forskellige branchers partssamarbejde om arbejdsmiljø.

Det er de berørte brancher og dermed tilknyttede organisationer, som skal være drivkraften i det arbejde, som gerne skal føre til et forbedret arbejdsmiljø i industrien, da det alt andet lige, er disse parter, der ved, hvor ”skoen trykker”.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har i perioden 2000-2002 modtaget og behandlet 98 ansøgninger om aktiviteter som er søgt finansieret via Industriens Branchearbejdsmiljøråds ordinære midler. Derudover er der blevet gennemført en del aktiviteter i forhold til ”10 særlig farlige job 1999”.

Afsluttende projekter i perioden 1999-2002:

- **1999-01 - Forebyggelse af arbejdsulykker**

Projektet havde et overordnet formål at fremme sikker adfærd. I projektet blev der udarbejdet 30 værktøjer, som kan anvendes af virksomhederne til ulykkesforebyggende arbejde og indsatser omkring dette. Projektet blev gennemført i samarbejde med Arbejdstilsynet.
- **1999-02 – Vådgravning**

Der er udarbejdet en vejledning planche der beskriver særlige sikkerheds-problemer knyttet til vådgravning og vandsugning efter sand- og sten-materialer. Plakaterne som er trykt kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **1999-04 – Reduktion af EGA**

Projektet havde til formål at reducere omfanget af EGA i møbel- og træindustrien. Der blev udarbejdet materiale til en database af BST Århus og produktet blev præsenteret på kampagnemøder i oktober 2001.
- **1999-05 – Stoffer og materialer i træ- og møbelindustrien**

Der er udarbejdet en branchevejledning til anvendelse i træ- og møbelindustrien, som beskriver anvendelse af arbejdspladsbrugsanvisninger.
- **1999-06 – Forebyggelse af høreskader**

Formålet er, at reducere støjbelastningen i træ- og møbelindustrien ved at stimulere virksomhederne til at stille højere krav til leverandør af maskiner. Der er udarbejdet en branchevejledning som kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **1999-07 – Metoder til ulykkesforebyggelse i træ- og møbelindustrien**

Ud af de 30 metoder som blev udviklet i det tidligere nævnte projekt 1999-01, valgte branchen 10 af metoderne som blev præsenteret ved regionale møder i træ- og møbelindustriens virksomheder.

● **1999-08 – Den effektive sikkerhedsorganisation i træ- og møbelindustrien**

Der er udarbejdet en informationsfolder der beskriver fordelene ved at oprette en sikkerhedsorganisation, samt en vejledning om sikkerhedsgruppens arbejde. Vejledningen er udsendt til træ- og møbelindustriens virksomheder med indtil 20 ansatte.

● **1999-09 – TRÆSAM – et BST netværk**

BST'er som har tilknytning til træ- og møbelindustrien og branchens organisationer, har oprettet et formaliseret samarbejde. Der bliver afholdt løbende møder imellem parterne, dette for at sikre en god information, og at initiativer i træ- og møbelindustriens arbejdsmiljøudvalg også når ud til virksomhederne gennem BST-systemet.

● **1999-10 – Introduktionskursus for nyansatte i træ- og møbelindustrien**

Her var tanken at medvirke til at markedsføre AMU-centrenes introduktionskurser for nyansatte, men på grund af nogle forviklinger omkring bevilling blev det besluttet, at stoppe projektet.

● **1999-11 – Arbejdsmiljø i træ- og møbelindustriens uddannelser**

Tanken var, at man ville implementere arbejdsmiljø i uddannelsesmiljøet indenfor træ- og møbelindustriens uddannelser. Her besluttede styregruppen, at man ville ændre projektet til i stedet at undersøge de arbejdsmiljømæssige forhold i branchens uddannelsessteder, for at få dokumentation til at belyse de faktiske problemstillinger. Denne ændring kunne ikke godkendes, hvorfor projektet blev afsluttet.

● **1999-13 – Prøvning af filtrerende åndedrætsværns beskyttelseseffektivitet overfor ozon**

Med hjælp fra Force blev der gennemført en analyse som beskriver, hvorledes man kan teste åndedrætsværns beskyttelseseffektivitet. Rapporten er tilgængelig via Industriens Branchearbejds-miljøråd samt hos Force.

- **1999-14 – Spåntagende bearbejdning med anvendelse af ioniseret luft som kølesmøremiddel**

Aktiviteten skulle beskrive, hvorledes man kunne anvende ioniseret luft som kølesmøremiddel i stedet for de kendte flydende kølesmøremidler, men på baggrund af de indledende øvelser på det klart, at dette ikke kunne lade sig gøre, hvorfor projektet blev stoppet.

- **1999-18 – Metoder til ulykkesforebyggelse i jern- og metalbranchen**

Med udgangspunkt i projekt 1999-01, gennemførte jern- og metalindustriens arbejdsmiljøudvalg sammen med BST Frederiksborg, 10 historier om succesfulde ulykkesprojekter i mindre jern- og metalvirksomheder. Kataloget er distribueret til virksomhederne.

- **1999-22 – StøberiSAM**

Der blev afholdt et seminar for BST'ere med tilknytning til støberivirksomheder, hvor der blev forsøgt at oprette formaliseret samarbejde, hvilket der fra BST'erne ikke mødte den store interesse, da der er et begrænset antal støberier.

- **1999-24 – Støj fra smelteovne i støberier**

Der blev på 3-4 støberier foretaget en støjanalyse af Teknologisk Institut, som udarbejdede en rapport der indeholder en liste over støjsvagt udstyr, hvilke muligheder der er for støjdæmpning og hvilke støjdæmpede materialer der kan anvendes. Der er eksempler på tiltag som virksomheder har udført og der er forslag til ændring af driftsforhold. Resultaterne er blevet formidlet på møder i branchen.

- **1999-25 – Ulykkesforebyggelse på støberier**

Med udgangspunkt i projekt 1999-01 udvalgte man 10 af de 30 metoder, som blev fordelt til samtlige støberier i landet. Og ved CO-industris årlige støberikonference blev metoderne omdelt til deltagerne.

- **1999-27 – Anvendelse og substitution af stoffer og malerier i kemisk industri**

Her blev der udarbejdet en branchevejledning af maler BST som beskriver forhold som bør iagttages ved substitution. Branchevejledningen blev præsenteret på 3 regionale møder og kan rekvirere i organisationerne.

● **1999-28 – Revision af epoxy-uddannelsen**

Tanken var her, at man ville graduere den eksisterende ”epoxy”-uddannelse således, at de oplevelser kursisterne får, har relevans til den virkelige de arbejder med. Projektet blev efterfølgende ændret med Arbejdstilsynets godkendelse således, at der skulle udarbejdes 4 pjecer om sikkerhed ved arbejdet ved epoxy/polyurethan-produkter. Hver pjece er beregnet for et specielt område. Indenfor projektet lykkedes det at få udarbejdet grundridset til første pjece som omhandler elektronikindustrien og pjecen forventes at udkomme til anvendelse til kursusforløb i første halvår 2003.

● **1999-38 – Forsøg med alternativ arbejdsorganisering i støberier**

Der blev, med assistance fra konsulentvirksomheden Kubix, gennemført et forsøg med at ændre den arbejdsorganisatoriske opbygning med det formål, at forbedre arbejdsmiljøet på en specifik virksomhed. Der er udarbejdet et pointepapir om projektets forløb og resultater.

● **1999-39 – Forsøg med robotteknik til erstatning af de mest belastende arbejdsopgaver i støberier, især i rensenhuse**

Der er med hjælp fra konsulentvirksomheden AMROSE A/S og medvirken fra Frese metal og stålstøberi A/S, gennemført et forsøg med en robot til afhjælpning af belastende arbejdsopgaver i forbindelse med rensning af støbegods. Der er udarbejdet rapport om dette forsøg.

● **1999-40 – Introduktionsvideo vedrørende ergonomiske forhold i støberier**

Der er udarbejdet en video som på en anden måde end vanlig viser de mest belastende arbejdsstillinger, arbejdsopgaver samt giver inspiration til, hvorledes forebyggelse kan ske. Filmen kan fås ved henvendelse til organisationerne.

● **1999-42 – Introduktionskursus for nyansatte i støberibranchen**

Projektet blev ændret med Arbejdstilsynets godkendelse således, at der er udarbejdet en introduktionsmappe til nyansatte i støberibranchen. Mappen kan med fordel anvendes i andre brancher.

- **1999-43 – Forsøg med alternative legeringer til erstatning af blyholdige bronzer**
Med assistance fra DTU blev der udarbejdet en rapport som beskriver mulighederne for at erstatte de blyholdige bronzer.
- **1999-45 – Temamøde om APV i jern – og metalindustrien**
Der blev i maj måned 2001 afholdt møder rundt om i Danmark. Her var der ca. 400 fremmødte som hørte på jern- og metalindustriens parterers bud på, hvorledes APV kunne struktureres i virksomheden.
- **20-2000-01 – BAR-web projekt**
I dette projekt gik de 11 branchearbejdsmiljøråd sammen og fik udarbejdet en portal, med hver sin egen hjemmeside. Projektet blev gennemført i samarbejde med Arbejdsmiljørådets Service Center som stod for koordineringen på BAR'enes vegne og det praktiske arbejde omkring etableringen af web-siden. Redigeringsværktøjet til web-siden skete ved hjælp af UNI.C.
- **80-2000-01 – Kølemontørers arbejdsmiljø**
Der er udarbejdet en branchevejledning som beskriver problemstillinger omkring kølemontørers arbejdsmiljø. Branchevejledningen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2000-03 – Fælles temadag for branchernes tobak, sukkerverarer og chokolade samt industribagerier og møllerier**
Der blev gennemført en temadag som omhandlede arbejdsmiljøproblestillinger for de 3 nævnte brancher med deltagelse af 82 personer.
- **80-2000-04 – Branchevejledning om manuel ophængning af fjerkræ**
Her var det tanken at der skulle udarbejdes en branchevejledning, men på grund af uoverensstemmelser i branchen, blev projektet lukket uden udarbejdelse af vejledningen.
- **80-2000-07 – LABLINK**
Der blev her, i samarbejde med Laborantforeningen i HK, udarbejdet en hjemmeside til brug for laboranter og andre interesserede i laboratoriemiljøer. LABLINK har sin egen hjemmeside på www.LAB-link.dk

- **80-2000-09 – Checkliste vedrørende ventilationsforhold**
Her er der udarbejdet en checkliste til anvendelse til ved undersøgelse af ventilationsforhold.

- **80-2000-14 – Praktisk vejledning om udarbejdelse arbejdspladsbrugsanvisninger og substitution af farlige stoffer og materialer**
Der er udarbejdet vejledning til anvendelse til autobranschen, hvor virksomhederne vejledes om, hvordan man erstatter farlige stoffer og materialer med mindre farlige stoffer og materialer. Vejledningen er omdelt ved møder med branchen og kan i øvrigt fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2000-15 – APV i autobranschen**
Der er udarbejdet 9 hæfter som vejleder om, hvorledes man laver APV i forskellige områder i autoværkstedet. Pjecerne er omdelt på møder med branchens virksomheder og kan fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2000-16 – Ventilationsforhold i autobranschen**
Der er udarbejdet en vejledning om luftforurening og ventilation i autobranschen. Vejledningen er omdelt på møder med branchen og kan fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2000-17 – Værktøjskasse til integreret arbejdsmiljø og miljøstyring i autobranschen**
Der er udarbejdet en mappe som indeholder modeller til, hvorledes virksomhederne integrerer arbejdsmiljø og miljøstyring i virksomheden. Der er beskrivelse af certificeringsmodeller samt inspektionsmodeller og tilpasset tilsyn. Mappen er omdelt på møder med autobranschens virksomheder og ansatte, og kan fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2000-18 – Dæk og fælge**
Der er udarbejdet en branchevejledning omkring forhold ved arbejde ved arbejde med dæk og fælge på autoværksteder.

- **80-2000-22 – Arbejdsmiljømappe i træ- og møbelindustrien**
Der er udarbejdet en samlemappe som indeholder reviderede BSR 5 branchevejledninger. Mappen er præsenteret for branchens virksomheder samt TRÆSAM og kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2000-29 – Lagerarbejde i beklædnings- og tekstilbranchen**
Der er udarbejdet en branchevejledning/katalog med gode løsninger omkring lagerarbejde i beklædnings- og tekstilbranchen. Branchens virksomheder er blevet præsenteret for den. Tillidsrepræsentanterne blev præsenteret for den ved deres årlige tillidsrepræsentantmøde. Vejledningen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2000-30 – Planlægningsseminar 2002**
Med henblik på udarbejdelse af planer for indsatser 2000, blev der afholdt et planlægningsseminar for branchearbejdsmiljørådet i november 2000. På baggrund af ideer herfra blev handlingsplanen udarbejdet.
- **80-2000-32 – Psykisk arbejdsmiljø**
Der blev afholdt 5 møder rundt om i landet, hvor CO-industri og Dansk Industri præsenterede deres aftale, samt forhold som virksomheder bør iagttage. Ca. 200 personer deltog i disse møder.
- **80-2000-35 – BAT i støberier**
Teknologisk Institut har i samarbejde med lignende institutter i Norden, kaldet STØPBAT, gennemført et projekt med støtte fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd og Nordisk Industri fond, har lavet en rapport som beskriver de bedst almindelige teknikker i forbindelse med rensprocesser og materialer og andet der skal tages hensyn til i forbindelse med støberiarbejde.
- **80-2000-36 – Introduktionsmappe til autobranchen**
Der er udarbejdet en mappe rettet mod ledelse og medarbejdere som er involveret i arbejde med tilrettelæggelse og gennemførelse af introduktions- og instruktionsforløb i autobranchen. Mappen er præsenteret for branchens virksomheder og kan fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2000-37 – Mappe med hjælpeværktøjer til tilpasset tilsyn**
Autobranchens Arbejdsmiljøudvalg har udarbejdet en mappe som handler om forhold der skal iagttages ved Arbejdstilsynets tilpasset tilsynsmetode. Værktøjerne er præsenteret for branchens virksomheder og kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-01 – Formidlingsseminar**
Der blev gennemført et seminar for konsulenter på såvel arbejdstager som arbejdsgiverside, hvor Industriens Branchearbejdsmiljøråds regler for formidling blev gennemgået.
- **80-2001-03 – Temamøder om arbejdsmiljø i plastindustrien**
Der blev afholdt et temamøde for plastindustrien med deltagelse med ca. 50 personer. Mødet omhandlede blandt andet APV, ulykkesforebyggelse og andre problemstillinger i plastindustrien.
- **80-2001-08 – Vejledning om slam**
Der er udarbejdet en branchevejledning omkring forhold ved arbejde med slam på forbrændingsanstalter. Vejledningen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-09 – Fleksibelt robotsystem til støberier**
AMROSE har udarbejdet en rapport omkring fleksible robotsystemer i støberier ved varierende seriestørrelser.
- **80-2001-11 – APV i mindre virksomheder**
Med bistand fra BST Storstrøm, er der udarbejdet en rapport som beskriver problemstillinger og løsningsmodeller for gennemførelse af APV i mindre virksomheder.
- **80-2001-13 – Støjdæmpning i fiskeindustrien**
Der er udarbejdet en branchevejledning om, hvorledes støjdæmpning kan ske i fiskeindustriens virksomheder. Branchevejledningen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-14 – Planlægningsseminar 2003-2006**
Industriens Branchearbejdsmiljøråd gennemførte i 2001 et planlægningsseminar for at få inspiration til aktiviteter i perioden 2003-2006, med baggrund i planlægningsseminaret blev handlingsplanen udarbejdet.

- **80-2001-16 – Kortlægning omkring NO₂**
Med bistand fra Force er der gennemført et projekt som beskriver forekomster af nitrose gasser ved svejsning.
- **80-2001-19 – Materialeoversigt**
Der er udarbejdet en materialeoversigt over udgivelser i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd. Oversigten kan ses på hjemmesiden samt rekvireres hos organisationerne.
- **80-2001-20 – Ergonomi i træ- og møbelindustrien**
Der er udarbejdet en mappe til undervisning i ergonomiforhold i forbindelse med arbejdet i træ- og møbelindustrien. Mappen er fremstillet i begrænset omfang og kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-22 – Graviditetspolitik**
Der er udarbejdet en generel branchevejledning for industrien omhandlende, hvorledes man beskriver og gennemfører graviditetspolitikker i virksomheden. Desuden er der udarbejdet en mere specifik pjece for forhold omhandlende arbejde i laboratorier samt for arbejde i fødevarerindustrien.
- **80-2001-23 – Arbejdsmiljøledelse trin for trin i autobranschen**
Der er udarbejdet en mappe til anvendelse for implementering af arbejdsmiljøledelse i autobranschen. Mappen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-24 – Fjederviklemaskiner**
Der er udarbejdet et katalog over problemstillinger samt løsningsmodelforslag i forbindelse med arbejde med fjederviklemaskiner. Kataloget kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-27 – Idekatalog til industribagerier og møllerier**
Kataloget er udarbejdet som idéforslag til, hvorledes de mest fremherskende problemstillinger kan løses omkring arbejdsmiljøproblemer i branchens virksomheder. Kataloget kan fås ved henvendelse til organisationerne.

- **80-2001-32 – Formidling i autobranschen**
Autobranschens arbejdsmiljøudvalg gennemførte en række møder rundt om i landet, hvor man præsenterede det materiale som udvalget havde fået fremstillet omkring arbejdsmiljø og miljøforhold. Der var ca. 300 deltagere på disse møder.
- **80-2001-34 – Åbent hus uge 43/2001**
I forbindelse med arbejdsmiljøugen 2001 gennemførte Industriens Branchearbejdsmiljøråd møder på virksomheder, hvor der blev sat særlig fokus på ulykkesforebyggelse som var temaet for arbejdsmiljøugen. Ca. 200 deltog i disse møder.
- **80-2001-35 – APV i autobranschen (genoptryk)**
Autobranschens arbejdsmiljøudvalgs APV pjecer var så stor en succes, at det var nødvendigt at foretage genoptryk.
- **80-2002-02 – Planseminar 2004-2007**
I lighed med de tidligere år var det planen, at der skulle afvikles et seminar, hvor Industriens Branchearbejdsmiljøråd skulle tage stilling til indsatsområderne for 2004-2007, men da der i samme moment var nedsat udvalg under Arbejdsmiljørådet i ”Strukturudvalget og Prioriteringsudvalget”, betød det at Industriens Branchearbejdsmiljøråd konfirmerede indsatsområderne som Prioriteringsudvalget havde anbefalet, at der blev sat særligt fokus på. Planseminaret blev derfor kun gennemført i begrænset omfang.
- **80-2002-03 – Personlig sikkerhed i træ- og møbelindustrien**
Projektet blev gennemført som en række temamøder, hvor der var fokus på ulykkesforebyggelse i træ- og møbelindustrien, samt udarbejdelse af vejledninger og en mappe. Materialet kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2002-09 – Automaterialer til 11 kredse**
Autobranschens arbejdsmiljøudvalg gennemførte i efteråret 2002 en række regionale møder, hvor man mødtes med branchens repræsentanter for fortalte om materialer og nyskabelser som udvalget havde kreet de forløbende år. Ca. 600 deltog i disse møder.

- **20-2002-15 – Service og reparation af partikelfiltre**
Der er udarbejdet en branchevejledning som beskriver, hvorledes arbejdet med partikelfiltre i dieselmotorer skal foregå. Branchevejledningen kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2002-19 – Sundhedsfremme – et idékatalog**
Der er her udarbejdet en vejledning om, hvorledes virksomhederne kan indføre sundhedsfremme.
- **80-2002-27 – Roadshow (begynd jern- og metal)**
Jern- og metalbranchens arbejdsmiljøudvalg gennemførte i slutningen af 2002 samt begyndelsen af 2003 en række regionale møder, hvor man mødtes med branchens beskæftigede og virksomhederne, hvor man præsenterede de materialer som udvalget havde stået for udarbejdelsen af i forbindelse med tiltag som skal forbedre arbejdsmiljøet på virksomhederne. Ca. 600 deltog i disse møder.

Industriens Branchearbejdsmiljøråd har herudover en del projekter igangsat, men som endnu ikke er afsluttet og disse er som følger:

- **80-2000-08 - Opstilling af fælles visioner for arbejde i sikkerhedsorganisation**
Der vil blive udarbejdet en model for et 2-dages forløb, hvor virksomhedernes sikkerhedsorganisations medlemmer kan deltage, for at skabe fælles visioner og mål for sikkerhedsarbejdet og der skal gennemføres 2 prøvekurser. Der skal på denne baggrund udarbejdet en drejebog til gennemførelse af yderligere kurser.
- **80-2000-31 - Sekundære isocyanater**
Der er på nuværende tidspunkt udarbejdet en rapport som kan ses i sin helhed på Industriens Branchearbejdsmiljøråds hjemmeside www.ibar.dk og derudover vil der blive foretaget nogle brancherettede tiltag omkring oplysning om dette problem.
- **80-2000-33 - Idemapper til arbejdsmiljøuddannelsen**
Der vil blive udarbejdet en mappe til undervisere på arbejdsmiljøuddannelsen. Dette er tænkt som et inspirationskatalog med beskrivelse af cases af forskellige situationer hentet ud fra industriens områder.

- **80-2000-34 - Evaluering af arbejdsmiljøsituationen**
 Det er vigtigt at man også i forbindelse med Industriens Branchearbejdsmiljøråds arbejde laver nogle vurderinger på, hvor man skal hen med det arbejde man har. Til dette formål har Industriens Branchearbejdsmiljøråd allieret sig med BST Sorø – nu BST Sjælland – med udarbejdelse af en analyse af situationen for industrien og det skulle gerne munde ud i et evalueringsværktøj, så man får en standardiseret måde, at måle arbejdssituationen i de enkelte brancher.
- **80-2001-02 - Revision af BAR/BSR-materialer**
 I BSR-tiden blev der udarbejdet en række materialer som efterhånden trænger til at komme i nyt design og dette arbejde pågår. Meget materiale kan fås ved henvendelse til organisationerne.
- **80-2001-03 - Stilladser på skibsværfter**
 Her er der behov for en særlig branchevejledning, da forholdet på skibsværfter end stilladser i forbindelse med almindeligt bygningsarbejde.
- **80-2001-10 - Adfærdskursus**
 Der vil blive udarbejdet et kursusforløb der skal beskrive, hvorledes man påvirker medarbejdere og ledelses adfærd i forbindelse med sikkerhedsarbejde.
- **80-2001-21 - Vejledning om affald**
 Der vil blive udarbejdet en branchevejledning som beskriver forhold der skal iagttages ved arbejde i og omkring forbrændingsanlæg som behandler affald.
- **80-2001-29 - Information om isocyanater i autobranschen**
 Man vil her lave en mere målrettet indsats omkring forekomster af sekundære isocyanater. Informationen skal især rettes mod uddannelsesstederne.
- **80-2002-01 - Værktøjskasse til arbejdsmiljøstyring**
 Der vil blive udarbejdet en mappe med værktøjer til industrien generelt for, hvorledes man tilrettelægger arbejdsmiljøstyring i virksomhederne. 2 brancher har udarbejdet særskilte værktøjer, nemlig jern- og metalbranchen samt træ- og møbelindustrien.

- **80-2002-04 - EGA – Frit laboratorium**

Formålet med dette projekt er, at få registreret, udvekslet og afprøvet ideer til at imødegå EGA på laboratorier og der vil blive udarbejdet udkast til vejledning som bygger på afprøvede forslag og metoder.

- **80-2002-12 – Automaterialer til tekniske skoler**

Her vil der blive udarbejdet materialer til anvendelse i de tekniske skolars undervisning af automekanikerlærlinge. Det vil blandt andet give sig udtryk i, at man til hver skole udarbejder klassesæt, indeholdende samtlige materialer som Autobranchens arbejdsmiljøudvalg har udarbejdet.

- **80-2002-13 – Arbejdsmiljø i grupper (begyndt værktøjskasse)**

Formålet med denne aktivitet er dobbelt, nemlig:

1. at udvikle, indsamle og formidling erfaringer om, hvordan arbejdsmiljø udvikles og styrkes i en gruppeorganiseret virksomhed, også i forhold til virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.
2. at udvikle metoder til at igangsætte, understøtte og udvikle struktureret erfaringsudveksling mellem virksomhederne. Dette kan blandt andet ske, ved hjælp af BST som har tilknytning til mange sammenlignelige virksomheder.

- **80-2002-14 – Fælles uddannelse af virksomhedens samarbejds- og sikkerhedsudvalg**

Projektet ville resultere i et kursusforløb på 2 x 2 dage, hvor tanken er, at samtlige medlemmer af virksomhedens samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg skal deltage. Kursets formål vil være, at skabe en fælles forståelse for vigtigheden for et godt samarbejde i virksomheden.

- **80-2002-16 – Revision og genoptryk**

Denne aktivitet er en fortsættelse af et tidligere projekt, hvor Industriens Branchearbejdsmiljøråds udgivelser vil kunne genoptrykkes og revideres. Her er mange projekter der er igangsat.

- **80-2002-17 – 4 Epoxybjecer**

Dette projekt skal sikre udgivelsen af de 4 pjecer til anvendelse i forbindelse med gennemførelse af epoxykurserne (1999-28).

● **80-2002-18 – Biomasse**

Projektet skal resultere i en vejledning som gennemgår den eksisterende lovgivning, beskriver sikkerhedsforanstaltninger i arbejdsprocesserne samt konstruktionsmæssige overvejelser ved design og ombygning af anlæg og det mekaniske udstyr. Vejledningen vil hovedsagelig omhandle produkterne halm og træflis.

● **80-2002-20 – Støj i jernindustrien**

Projektet vil resultere i 2 konkrete produkter:

1. Et katalog med eksempler med gode løsninger til støjdemping i jern- og metalindustrien, med fokus på de mindre kendte løsninger.
2. Checklister til indkøbssituationer af større maskiner, mindre maskiner og håndværktøj, samt indretning og byggeri.

● **80-2002-21 – Mobile arbejdspladser på skibsværfter**

I projektet vil der blive udarbejdet en branchevejledning som beskriver forhold der bør være iagttaget ved indretning af mobile arbejdspladser på skibsværfter.

● **80-2002-23 – Elektronisk formidling**

Dette projekt sikrer, at Industriens Branchearbejdsmiljøråds hjemmeside vil kunne opdateres og vedligeholdes således, at den fremstår i attraktiv stand.

● **80-2002-24 – Tilretning af tekniske rapporter**

Projektet vil forsøge at omskrive og tilpasse rapporter udarbejdet i forbindelse med sundhedsfremmeindsatsen omkring støberbranchen således, at de forholdsvis tunge rapporter vil blive nemmere tilgængelige. Det handler om i alt 4 rapporter.

Generelt kan det siges om Industriens Branchearbejdsmiljøråds projekter, at for at en ansøgning kan komme i betragtning kræves det, at parterne i branchen laver en fælles indstilling. Da alt arbejde omkring arbejdsmiljøforhold forudsætter samarbejde på virksomheden mellem ledelse og medarbejdere, hvilket må organisationerne være enige om de materialer man anbefaler hertil.

Alle projekter som resulterer i udgivelse af materialer enten som trykte, elektroniske eller film, vil også kunne fås ved henvendelse til CO-industris pjece-afdeling.

På Industriens Branchearbejdsmiljøråds hjemmeside vil man kunne gå ind og se på materialeoversigten og få et godt indblik i, hvad der er af tilgængelige tryksager m.v. som Industriens Branchearbejdsmiljøråd har udgivet. Det er ambitionen, at alt materiale vil blive lagt ud her.

Der vil hvert år blive udgivet en materialeoversigt.

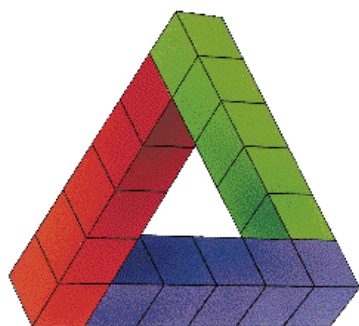
Rådet:

Medarbejdersidens repræsentanter i Industriens Branchearbejdsmiljøråd er:

Formand	forbundssekretær Jørgen Bernbom,	DM (FU)
forretningsfører	Henry Andersen,	SID (FU)
miljøkonsulent	Jan Toft Rasmussen,	DM (FU supp.)
afd. næstformand	Evy Andersen,	SID, Odsense B&T
forbundssekretær	Ellen S. Høegh,	KAD FU)
faglig sekretær	Kjeld Sørensen,	TIB
forbundssekretær	Erna Lange,	NNF
miljøkonsulent	Allan Petersen,	TL
faglig sekretær	Jens Chr. Olsen,	HK (FU)
Miljøsekretær	Villy Laugesen,	TKF

Sekretariatet:

sekretariatsleder:	Miljøsekretær Michael Jørgensen
konsulent:	Keld Høgh
Administrativ medarb.:	Anne-Marie Andersen
Administrativ medarb.:	Channette Styhm.



Kapitel 9 Fagretlige sager



Der har i perioden 1. april 2000 til 1. april 2003 været i alt 127 fagretlige sager, der er sendt til faglig voldgift. Det er stort set samme antal som i perioden 1997-2000.

En del af sagerne blev løst undervejs, blev hævet eller løst på organisationsmøder eller ved forlig, mens i alt 65 sager er afgjort ved faglige voldgifter i perioden (61 i 1997-2000).

Til sammenligning var der i årene 1994-97 og 1991-94 henholdsvis 42 og 39 sager, der blev afgjort ved en faglig voldgift.

De 127 fagretlige sager fordeler sig således på sagsområder:

- Afskedigelser/bortvisninger af medarbejdere: 23
- Afskedigelse/bortvisning af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter: 19
- Lønspørgsmål: 21
- Brud på lokalaftaler: 14
- Fratrædelsesgodtgørelser: 7
- Manglende pensionsbetaling: 6
- Ansættelseskontrakter: 4
- Holddrift/skiftehold: 5
- Bonusaftaler: 5
- Barsel: 3
- Funktionærlignende ansættelser: 2
- Opsigelsesvarsler: 2
- Feriepenge: 2
- Fridage: 2
- Ligeløn: 1
- Afskedigelser i større omfang: 1
- OK-dækning: 1
- Hjemsendelse: 1
- Barns sygdom: 1
- Grænsedragning: 1
- ”Andre”: 6

Antallet af sager om afskedigelser/bortvisninger af medarbejdere og af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er det højeste nogensinde.

Million-erstatninger

Ud over de 127 sager, der er endt ved faglig voldgift, har CO-industri haft 17 sager i Afskedigelsesnævnet. Det er alle sammen sager om uberettigede afskedigelser af medarbejdere med høj anciennitet. Heraf er 10 sager afgjort i nævnet.

I to af sagerne (Lindøværftet og Royal Scandinavia) blev virksomhederne frifundet, en sag blev hævet. I de øvrige syv fik CO-industri medhold. I disse sager blev der tilkendt godt en million kroner til i alt 18 fyrede, ældre medarbejdere med høj anciennitet.

Dertil kommer, at en større sag er løst ved et organisationsmøde, fyringen af en række ældre medarbejdere på en række af ELSAMs kraftværker. Her fik 32 fyrede medarbejdere i alt udbetalt en samlet godtgørelse på 2.050.000 kroner. Ud over det samlede beløbs størrelse var indholdet af forliget i øvrigt fortroligt.

18 sager har været ført til Arbejdsretten. Heraf er 7 afgjort. Det er blandt andet sager om sammenkædning af lønforhandlinger og varierende arbejdstid i strid med overenskomsten, om løn i fritstillingsperiode, om betaling af vejpenge, om bruttolønprincip ved afregning af pensionsbidrag, en sag om manglende pension, ferie- og sønehelligdagsbetaling ved en bonusordning og en sag om generhvervelse af anciennitet. Desuden omfatter det sagen fra Rose Poultry om lockout og overenskomststridig bortvisning af de ansatte ved ophæng af kyllinger.

Endelig har der været 14 sager til behandling ved Forhandlingsmøder. Heraf er 3 løst ved selve forhandlingsmødet, der er endt med at sagerne er forliget eller trukket tilbage. De øvrige er løst forinden.

Der er på de følgende sider et resume over de faglige voldgiftssager, der er afgjort i perioden.

Med angivelse af:

- den indklagede virksomhed/organisation
- datoen for afgørelsen
- sagsnummer (FV = Faglig Voldgift/Industriens Overenskomst, F-FV = Faglig Voldgift Industriens Funktionæroverenskomst, AN = Afskedigelsesnævnet, AR = Arbejdsretten og FM = Forhandlingsmøder)
- paragraf i overenskomsten
- hvad sagen drejer sig om.

Kendelserne kan fås i CO-industri. Ved bestilling skal det angivne nummer opgives (f.eks. FV 1125).

Faglige voldgifter I-OK

Firma: R. Færch Plast A/S, Holstebro.

Dato: 7. maj 2000.

FV 1150

§ 18, stk. 1b og § 28, stk. 2.

Fridag for weekendarbejdere den 24. december.

Opmandskendelse afsagt af landskommer Preben Kistrup i faglig voldgift med CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund mod Dansk Industri for R. Færch Plads A/S, Holstebro.

Uoverensstemmelsen og dens baggrund:

Ved fornyelsen af Industriens Overenskomst i 1998 blev juleaftensdag gjort til en betalt fridag, jf. overenskomstens § 18, stk. 1b.

Mellem parterne er der opstået uenighed om, hvorvidt denne fridag også gælder for weekendarbejdere.

På den indklagede virksomhed arbejdes der i holddrift med et dag-, et eftermiddags- og et aftenhold, samt siden 1990 et weekendhold der med organisationernes godkendelse arbejder fra fredag aften kl. 19.50.

Påstande:

CO-industri har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal udbetale løn i henhold til overenskomstens § 18, stk. 1b, jf. § 28, stk. 2, til de weekendarbejdere som i henhold til arbejdsplanen skulle have været på arbejde fra fredag den 24. december 1999, kl. 19.50 til lørdag den 25. december 1999, kl. 8.35, hvis ikke virksomheden havde besluttet at have julelukket.

Dansk Industri har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Juleaftensdag blev ved overenskomstfornyelsen i 1998 forhandlet ind i overenskomstens § 18, stk. 1b, som en ny betalt fridag, og det henstår bevismæssigt uklart, om denne fridag også skulle gælde for weekendarbejdere. Det er således ikke oplyst, om overenskomstforhandlerne gjorde sig fælles overvejelser i så henseende, og tekstmæssigt giver bestemmelsen intet fortolkningsbidrag.

Herefter bemærkes:

Selvom overenskomstens § 10,stk. 3, jf. stk. 5, kan opfattes som modstykke til overenskomstens § 18, findes det efter det anførte – og i øvrigt i lys af kendelsen af 7. januar 1999 – overvejende betænkeligt at fortolke regelsættet således, at weekendarbejderne i modsætning til hverdagsarbejderne ikke skal have betalt juleaftensdag som en fridag.

Det er herved lagt til grund, at det indtægtstab, der efter § 18, stk. 1b, er en forudsætning for at juleaften som en betalt fridag ligger i, at der er brugt en feriedag til at holde fri på en overenskomstmæssig fridag.

Herefter tages CO-industris påstand til følge.

Kendelse:

R. Færch Plast A/S skal udbetale løn i henhold til overenskomstens § 18, stk. 1b, til de weekendarbejdere, som i henhold til virksomhedens feriearbejdsplan skulle have været på arbejde fra fredag den 24. december 1999, kl. 19.50 til lørdag den 25. december 1999, kl. 8.35, hvis ikke virksomheden havde besluttet at holde julelukket.

Opmand: Preben Kistrup.

Klager: Kvindeligt Arbejderforbund.

Firma: Det Danske Stålvalseværk A/S.

Dato: 19. maj 2000.

FV 1151

§ 15, stk. 10.

Krav om løn ved afholdelse af kompenserende fridøgn.

Protokollat i faglig voldgift med CO-industri for Specialarbejderforbundet mod Dansk Industri for Det Danske Stålvalseværk A/S.

Mellem CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Industri for Det Danske Stålvalseværk A/S er der opstået uenighed om, hvorvidt en ansat på Det Danske Stålvalseværk A/S har krav på løn m.v. ved afholdelse af kompenserende fridøgn efter at have haft en ekstra vagt i det ugentlige fridøgn, søndag den 3. oktober 1999.

Påstand:

Klager CO-industri for Specialarbejderforbundet har herunder nedlagt følgende påstand:

Indklagede Det Danske Stålvalseværk A/S, skal yde betaling for mandag den 4. oktober 1999, som om den ansatte havde været på arbejde denne dag.

Indklagede Dansk Industri for Det Danske Stålvalseværk A/S, har påstået frifindelse.

Der er under sagen enighed om, at det er et afgørende spørgsmål, om det som hævdet af virksomheden – var aftalt med medarbejderen, at han skulle have kompenserende frihed uden løn mandag den 4. oktober 1999, eller om fridøgnet – som klager gør gældende, blev afholdt efter pålæg fra ledelsen.

Opmanden udtaler:

Efter procedure og votering udtalte opmanden, at det reelt eneste spørgsmål under sagen er, om virksomheden har ret i, at det var aftalt med medarbejderen, at han dagen efter den ekstra vagt i fridøgnet, søndag den 3.

oktober 1999, skulle afholde kompenserende frihed uden løn, eller om det forholder sig sådan, og det er utvivlsomt virksomheden, der har bevisbyrden for, at der forelå en aftale af det hævdede indhold. Da der ikke foreligger noget skriftligt til dokumentation af en sådan aftale, og da der er en skærende modstrid mellem de forklaringer om forholdet, der er afgivet under sagen fra hver side, er det lige så utvivlsomt, at virksomheden ikke har løftet denne bevisbyrde.

Det må således lægges til grund, at medarbejderen var beordret til at afholde den kompenserende frihed mandag den 4. oktober 1999. Under disse omstændigheder må klager have medhold i den nedlagte påstand.

Kendelse:

Efter denne tilkendegivelse forligtes sagen således, at indklagede, Det Danske Stålvalseværk A/S skal yde medarbejderen betaling for mandag, den 4. oktober 1999, som om han havde været på arbejde denne dag.

Opmand: Mogens Hornslet
Klager: Specialarbejderforbundet.

Firma: EU Montage ApS.

Dato: 13. juni 2000.

FV 1152

§ 36, stk. 1 (bilag 4)

§ 20.5

Arbejde i udlandet.

Protokollat i faglig voldgift med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund og forbundet Træ – Industri – byg for et antal medlemmer mod Dansk Industri for EU Montage ApS.

Klagerne, CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund og Forbundet Træ – Industri – Byg nedlagde følgende påstande:

1. Indklagede virksomhed skal anerkende, at medarbejdere, som er ansat

på denne under udførelse af arbejde i udlandet, har krav på at få beregnet pensionsbidrag og opsparat betaling for søgnehelligdage under udførelse af arbejde i udlandet i henhold til Industriens Overenskomst 98 og Træets Overenskomst 98.

2. Indklagede virksomhed skal anerkende, at medarbejdere som er ansat på denne under udførelse af arbejde i udlandet, har krav på, at få beregnet pensionsbidrag og opsparat betaling for søgnehelligdage i henhold til ansættelseskontrakt indgået mellem indklagede virksomhed og Træ - Industri - Byg afd. 16 Kolding/Fredericia og Dansk Metalarbejderforbund – Fredericia.

Indklagede, Dansk Industri for EU Montage ApS, påstod frifindelse.

Klagerne tilkendegav, at forbundene – såfremt de alene får medhold i påstand 2 – anerkender, at EU Montage ApS med virkning fra 22. september 1999 er frigjort for aftalen mellem forbundene og virksomheden om, at medarbejderne i udlandet har krav på at få beregnet pensionsbidrag og opsparat betaling for søgnehelligdage.

Vedrørende påstand 1:

Efter sædvanlig arbejdsretlig teori og praksis falder arbejde, der udføres i udlandet, uden for de danske overenskomsters område, hvis ikke andet er bestemt i overenskomsten. Det bemærkes herved, at EF-direktivet om ansættelsesbeviser skal sikre, at aftalens parter i størst mulig udstrækning på forhånd er bekendt med de løn- og ansættelsesvilkår, der skal være gældende for arbejde i udlandet, men ikke indeholder krav til indholdet af disse vilkår. Da hverken Industriens Overenskomst eller Træets Overenskomst indeholder bestemmelser om, at medarbejdere under udførelse af arbejde i udlandet har krav på at få beregnet pensionsbidrag og opsparat betaling for søgnehelligdage, og da CO-industris og Dansk Industris vejledning fra november 1993 om arbejde i udlandet – der kun er vejledende med hensyn til de punkter, der i henhold til overenskomsterne skal medtages i en skriftlig ansættelsesaftale – ikke selvstændigt hjemler en forpligtelse til at beregne pensionsbidrag og opsparat betaling for søgnehelligdage, tages indklagedes påstand om frifindelse for klagernes påstand 1 til følge.

Vedrørende påstand 2:

Det fremgår af forklaringerne, at EU Montage ApS i februar/marts 1998 indgik aftale med Træ - Industri – Byg's og Dansk Metalarbejderforbunds lokale afdelinger i Fredericia om, at kontrakterne om ansættelse af medarbejdere til udførelse af arbejde hos R&M Isolering A/S's montageplads på Aker Stord i Norge skulle udformes som det fremgår af sagens bilag 3. Af denne kontrakt fremgår,

- at ”pensionsbidrag trækkes efter følgende danske regler”,
- at ”SH-opsparing sker efter følgende regler herfor med 3 1/5%”,
- at kontrakten var godkendt af Træ – Industri – Byg, afdeling 16 Kolding/Fredericia og Dansk Metalarbejderforbund i Fredericia, og
- at der kunne rettes henvendelse om tvivlsspørgsmål/fortolkning om kontrakten til de lokale forbundsafdelinger i Fredericia med angivelse af Frede Jørgensens og Jørgen Christoffersens navne.

Det må lægges til grund, at virksomheden benyttede ansættelseskontrakter, der var enslydende med bilag 3, ved ansættelse af alle medarbejdere til arbejde i udlandet, indtil virksomheden uden at tage kontakt med de lokale forbundsafdelinger lod bestemmelserne om pensionsbidrag og opsøret betaling for søgnehellidage udgå af kontrakterne.

På denne baggrund må der – i overensstemmelse med Frede Jørgensens og Jørgen Christoffersens forklaringer – gives klagerne medhold i, at aftalen i februar/marts 1998 skulle gælde generelt for udførelse af arbejde i udlandet. Klagerens påstand 2 tages herefter til følge, således at medarbejdere, som indtil den 22. september 1999 – da virksomheden blev frigjort fra aftalen – blev ansat i EU Montage ApS under udførelse af arbejde i udlandet har krav på at få beregnet pensionsbidrag og opsøret betaling for søgnehellidage.

Opmanden tilkendegav, at det anførte også ville blive udfaldet af en opmandskendelse.

Parterne tilkendegav, at de tog opmandens tilkendegivelse til efterretning og forligte sagen i overensstemmelse hermed, således at sagen uden afsigelse af kendelse sluttedes ved, at EU Montage APS anerkender, at medarbejdere, som er ansat på denne under udførelse af arbejde i udlandet, har krav på at få beregnet pensionsbidrag og opsøret betaling for søgnehelldage i henhold til ansættelseskontrakt indgået mellem virksomheden og henholdsvis Træ – Industri – Byg afd. 16 Kolding/Fredericia og Dansk Metalarbejderforbund Fredericia.

Opmand: Per Sørensen

Klager: Træ – Industri – Byg og Dansk Metalarbejderforbund.

Firma: Nilan Elevator ApS, Jyllinge.

Dato: 20. juni 2000.

FV 1153

§ 19, stk. 1-5

Uoverensstemmelse om betaling af vejpenge.

Opmandskendelse afsagt af landskommer Preben Kistrup i faglig voldgift med CO-industri for Dansk El-Forbund mod Dansk Industri for Nilan Elevator APS, Jyllinge.

Uoverensstemmelsen i denne sag drejer sig om, hvorvidt de omhandlede medlemmer af Dansk El-Forbund har krav på betaling af tillæg for udearbejde og vejpenge i henhold til § 19 i Industriens Overenskomst. Uenigheden består nærmere i, om henvisningen i ansættelseaftalerne til lokalaftalen indebærer, at der er truffet aftale om, at de pågældende servicemontører ikke har krav på de ovennævnte tillægsbetalinger.

Påstande:

1. Nilan Elevator skal anerkende, at de i sagen omhandlede medarbejdere har krav på betaling af tillæg for udearbejde og vejpenge i henhold til § 19,

stk. 2 og Stk. 3 i Industriens Overenskomst 1998.

2. Nilan Elevator skal for perioden efter den 1. april 1997 efterbetale de pågældende medarbejdere tillæg for udearbejde og vejpenge efter fde ovennævnte overenskomstbestemmelser.

Dansk Industri har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at virksomheden siden sin start i 1979 upåtalte har benyttet en tilsammenløn, og at lokalaftalen fra 1997 derfor blot er en videreførelse af virksomhedens hidtil anvendte lønsystem.

Lokalaftalen er ikke underskrevet, men både tillidsmandens opsigelse af aftalen, der ganske vidt ikke fik retsvirkning, og de gentagne gange, hvor spørgsmålet om betaling for udearbejde og vejpenge ifølge arbejdstagersiden har været bragt frem under lokale lønforhandlinger viser, at servicemontørerne var klar over virksomhedens lønsystem og følt sig bundet af lokalaftalen, der i øvrigt på alle andre punkter blev efterlevet efter sit indhold.

Ansættelsesaftalerne.

Der lægges efter bevisførelsen til grund, at ansættelsesforholdet drøftes med den enkelte medarbejder før ansættelsesaftale indgås, og at medarbejderen derefter får udleveret en mappe, der foruden ansættelsesaftalen indeholder et eksemplar af lokalaftalen og andet skriftligt materiale vedrørende arbejdsforholdene på virksomheden.

Det fremgår klart af lokalaftalen, som ansættelsesaftalerne henviser til, at lønnen er incl. alle tillæg og herved findes ikke blot kravene til en bortfaldsaftale efter § 19, stk. 5 i Industriens Overenskomst opfyldt, men også de overenskomstmæssige krav om lønsystemernes gennemsigtighed, jf. § 36 med bilag 4 sammenholdt med blandt andet indledningen til direktiv 91/533.

Herefter frifindes Dansk Industri.

Kendelse:

Dansk Industri for Nilan Elevator ApS frifindes for den påstand, som CO-industri for Dansk El-Forbund har nedlagt under denne sag.

Opmand: Preben Kistrup
Klager: Dansk El-Forbund

Firma: Danpo A/S, Års.

Dato: 8. august 2000.

FV 1154

§ 15, stk. 1.

Opmandskendelse i faglig voldgift afsagt af højesteretsdommer Børge Dahl den 8. august 2000.

CO-industri for Specialarbejderforbundet mod Dansk Industri for Danpo A/S, Års.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at den indklagede virksomhed ifølge den som bilag 2 fremlagte lokalaftale af den 1. juni 1999 ikke ensidigt kan pålægge aften- og natholdene på virksomheden at arbejde efter forskudttidsreglerne i Industriens Overenskomst efter 1. oktober 1999.

Påstand 2:

Dansk Industri skal anerkende, at skiftehold, jf. Industriens Overenskomst § 15, stk. 1, som er ”rullende” skifte, ikke afløses af hold, som er etableret under forskudttidsbestemmelserne i § 14.

Påstand 3:

Dansk Industriskal anerkende, at skiftehold, jf. Industriens Overenskomst § 15, stk. 1, der er oprettet som ”faste” hold ud fra enighed herom, ikke afløses af hold som er etableret under forskudttidsbestemmelserne i § 14.

Indklagede har over for samtlige påstande nedlagt påstand om frifindelse.

Opmandens bemærkninger:

Der har ikke mellem de partsudpegede voldgiftsmedlemmer kunnet opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, som derfor træffes af opmanden.

Anbringendet om, at lokalaftalen af den 1. juni 1999 er ændret ved en ny lokalaftale indgået med tillidsrepræsentanterne den 22. februar 2000, er først fremsat under den mundtlige forhandling for voldgiftsretten i indklagedes første procedureindlæg. Da det ikke kan anses for undskyldeligt, at anbringendet ikke er fremsat tidligere, og da klager har protesteret mod dets fremsættelse, afvises dette anbringende.

Det lægges herefter til grund, at lokalaftalen af den 1. juni 1999 ikke er afløst af en senere aftale, og at virksomheden i februar 2000 ensidigt varslende, at de etablerede, faste aften- og nathold, som lokalaftalen af 1. juni 1999 angår, skulle overgå fra at arbejde efter overenskomstens § 15 om skiftehold til at arbejde efter § 14 om forskudt arbejdstid med her følgende konsekvenser for arbejdstidens længde m.v.

Lokalaftalen af den 1. juni 1999 blev indgået som følge af de lokale forbunds-afdelingers protest mod, at de pågældende hold skulle arbejde efter forskudtidsreglerne i overenskomstens § 14. Ifølge aftalen skulle arbejdet på disse forhold i stedet henføres under § 15 om skifteholdsarbejde. Den heraf følgende pligt til at indføre en tilstand for de etablerede aften- og nathold, som skal opretholdes for disse holds vedkommende, så længe holdene opretholdes som faste aften- og nathold. Aftalen er ikke ophørt som følge af opsigelse eller anden grund. Aftalens virkninger er således ikke udtømt ved holdenes overgang til skifteholdsreglerne. Da aftalen ikke er opsagt, må der herefter gives klager medhold i påstand 1.

Ønsker en arbejdsgiver arbejde udført i flere timer end, hvad der følger af overenskomstens § 9 om den normale arbejdstid, kan dette opnås ved weekendarbejde efter § 10, overarbejde efter § 13 og skifteholdsarbejde efter § 15. Skifteholdsarbejde er ifølge overenskomstens § 15, stk. 1, 1. pkt., og bilag 10 arbejde i hold, som afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en turnusplan, som er lokalt aftalt, jf. overenskomstens § 15, stk. 4, litra b, eller – såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkes

at tilvejebringe enighed om en sådan plan – ensidigt fastlagt af virksomheden, jf. protokollat af 20. februar 1995. Det indgår således i definitionen af skifteholdsarbejde, at der er tale om periodisk skiftende arbejdstider – såkaldt ”rullende” skifte. Der er efter overenskomstens § 15, stk. 1, 2. pkt., adgang til at etablere skifteholdsarbejde således, at der arbejdes på faste hold på alle skift. Dette forudsætter lokal enighed.

Overenskomstens § 15 giver altså en virksomhed mulighed for at øge driftstiden ved at etablere skifteholdsarbejde, således at alle de pågældende ansatte kommer til at deltage på hold med rullende skifte. Herved belastes de alle lige meget af ulempen ved, at der skal arbejdes uden for den normale arbejdstid. De får alle lige meget arbejde om dagen, om aftenen og om natten. En anden fordeling af ulempen kan ske ved etablering af faste hold, men det forudsætter lokal aftale.

Mens arbejdsgiveren således ensidigt kan etablere skifteholdsarbejde som rullende skifte, kan det kun ske med faste hold ved lokalaf tale med arbejdstagersiden. Det er ved en kendelse (omtalt i Rise: Faglig voldgift, 4. udg. 1980, side 283) afsagt den 21. maj 1968 af den i henhold til hovedorganisationernes fællesordning for arbejde i holddrift etablerede særlige holddriftsvoldgift fastslået, at en virksomhed under fællesordningen lovligt havde indgået lokalaf tale om fravigelse af hovedreglen om holdskifte i fællesordningens § 1, stk. 4, ved at ansætte arbejdere til fast nathold efter annoncering. Arbejdstagersiden fik derfor ikke medhold i, at de pågældende skulle aflønnes efter overenskomstens regler om forskudt arbejdstid.

Overenskomstens § 14 om forskudt arbejdstid fraviger § 9 om den normale arbejdstid ved at give arbejdsgiveren mulighed for at placere det i § 9 fastsatte antal timer på andre tidspunkter end, hvad § 9 angiver. Efter ordlyden er adgangen hertil ikke begrænset til alene at angå enkelte medarbejdere og heller ikke begrænset til alene at angå en forskydning, som går ind over, men ikke helt udover den normale arbejdstid, og der er ikke i det oplyst om bestemmelsens historiske oprindelse eller praksis tilstrækkeligt grundlag for at forstå bestemmelsen som indeholdende sådanne begrænsninger.

Efter sammenhængen mellem overenskomstens § 9 om den normale arbejdstid, § 14 om forskudt arbejdstid og § 15 om skifteholdsarbejde og den forskellige regulering af det ugentlige timetal og tillæg har det formodningen mod sig, at et etableret arbejde skulle være omfattet af både § 14

og § 15. Det har således formodningen mod sig, at systematisk holddriftsarbejde, som er etableret i henhold til § 15, ensidigt af arbejdsgiveren skulle kunne overføres under § 14. Det gælder, hvad enten holddriftsarbejdet er organiseret som rullende skifte og derfor umiddelbart falder ind under § 15 eller på faste hold i henhold til lokalaftale herom.

For aften- og nathold etableret som skiftehold under § 15 er det arbejdstidsmæssige problem, om der fast kan kræves yderligere 3 timers arbejde om ugen, og om disse timer i givet fald skal aflønnes med forskudttidstillæg. Det forhold, at arbejde, som ikke er organiseret i hold, eller som er organiseret i et enkelt hold eller i hold, der ikke afløser hinanden på de samme arbejdspladser, indebærer en egentlig normal arbejdstid på 37 timer, taler ikke i sig selv for, at systematisk skifteholdsarbejde – som udvider en virksomheds driftstid og udnyttelse af de faste anlæg – ved behov for en egentlig normal arbejdstid på 37 timer på aften- og nathold i stedet for 34 timer kan overføres fra § 15 til § 14.

Det bemærkes herved, at den særlige holddriftsvoldgift i en kendelse af den 14. september 1967 (omtalt af Rise op.cit. side 281) har fastslået, ”at den omstændighed, at de indklagede har etableret kontinuerlig drift i 2-holdsskift – og altså med betydeligt overarbejde – ikke kan betage arbejdet dets karakter af skifteholdsarbejde eller føre det uden for fællesordningens område”, med bemærkning om, at de gældende overenskomstbestemmelser i en overenskomst eventuelt kunne være til hinder for denne driftsform, hvilket spørgsmål ikke var forelagt voldgiftsretten og heller ikke ville kunne påkendes af den særlige holddriftsvoldgiftsret til afgørelse, om overenskomstens § 13, skt. 1, 1. pkt., hvorefter ”overarbejde så vidt muligt bør undgås”, er til hinder for en holddriftsform, hvor der fast arbejdes 37 timer på aften- og nathold. Bestemmelsen i § 15, stk. 4, litra a, 4. pkt., hvorefter der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle skift, forudsat at der er lokal enighed herom, taler imidlertid imod, at arbejdsgiveren ensidigt skulle kunne udvide arbejdstiden fra 34 til 37 timer blot ved at beslutte, at arbejdet fremover skal udføres efter § 14 i stedet for § 15.

Arbejdsgiveren kan ensidigt opsig en lokalaftale om skifteholdsarbejde på faste hold og ensidigt i det hele taget bringe skifteholdsarbejde til ophør. Dette kan imidlertid ikke tages til indtægt for, at arbejdet efter opsigelse kan fortsætte som hidtil – nu blot under § 14. Det spørgsmål, som Arbejdsretten tog stilling til i dommen af den 29. maj 1989 i sag nr. 88.428, var

alene, om der forelå overenskomstbrud ved opsigelse af lokalaftale om anvendelse af holddriftsaftalen på faste hold, ikke om en etableret holddrift ed faste hold ensidigt kunne overføres fra holddriftsregler til forskudtidsregler.

På denne baggrund må det fastslås, at når et arbejde er etableret som skifteholdsarbejde under § 15, kan det pågældende arbejde ikke ensidigt af arbejdsgiveren henføres under § 14 om arbejde på forskudt tid. Der gives herefter også klager medhold i påstand 2 og påstand 3, til hvis udformning der ikke har været bemærkninger.

Kendelse:

Indklagede, Dansk Industri for Danpo A/S, skal anerkende, at Danpo A/S ifølge den som bilag 2 fremlagte lokalaftale af den 1. juni 1999 ikke ensidigt kan pålægge aften- og natholdene på virksomheden at arbejde efter forskudtidsreglerne i Industriens Overenskomst efter 1. oktober 1999.

Dansk Industri skal anerkende, at skiftehold, jf. Industriens Overenskomst § 15, stk. 1, som er ”rullende” skifte, ikke kan afløses af hold, som er etableret under forskudtidsbestemmelserne i § 14, og at skiftehold, jf. Industriens Overenskomst § 15, stk. 1, der er oprettet som ”faste” hold ud fra enighed herom, ikke kan afløses af hold, som er etableret under forskudtidsbestemmelserne i § 14.

Opmand: Børge Dahl

Klager: SiD, KAD

Firma: Codan Gummi A/S, Køge.

Dato: 16. august 2000.

FV 1155

§ 8, stk. 1-5.

Protokollat i faglig voldgift mellem CO-industri for Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund mod Dansk Industri for Codan Gummi A/S, Køge.

Mellem CO-industri og Dansk Industri er der opstået uenighed om, hvorvidt de i sagen omhandlede ca. 75 medarbejdere har krav på betaling af handsketillæg i henhold til en lokalaftale fra 1991 for virksomheden for samtlige timer, de dagligt udfører arbejde i den afdeling på virksomheden, som kaldes KS (=koblede slanger eller koblingsafdelingen).

Påstande:

Klager CO-industri for de nævnte forbund, har herunder nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede virksomhed skal anerkende, at de i sagen omhandlede medarbejdere har krav på betaling af handsketillæg i henhold til pkt. 1.2.5 i lokalaftale for Codan Gummi A/S fra 1991 for det antal timer, de dagligt udfører arbejde.
2. Indklagede virksomhed skal for en periode efter den 18. august 1999 og indtil dags dato efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere handsketillæg i henhold til pkt. 1.2.5 i lokalaftalen for det antal timer, de ikke har fået udbetalt handsketillæg i overensstemmelse med ovenstående.

Indklagede Dansk Industri for Codan Gummi, har påstået frifindelse.

Der er enighed om, at det handsketillæg, som klager under denne sag kræver for de omhandlede medarbejdere, andrager 1,50 kr./t., og at et tillæg af denne størrelse i et vist omfang er tildelt medarbejdere i andre af virksomhedens afdelinger. Oprindelsen til dette handsketillæg – som ikke er direkte omtalt i lokalaftalen – er uklart.

Kendelse:

Efter procedure og votering udtalte opmanden, klagers krav ikke ses at have støtte i lokalaftalen, og at klager ikke har godtgjort – eller i øvrigt fremført noget, der kan føre til – at alle medarbejderne i KS-afdelingen har et retskrav på betaling af et handsketillæg på 1,50 kr./t. for alt udført arbejde i afdelingen. Ved en kendelse vil indklagede derfor blive frifundet.

I overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse hævdede klager sagen.

Opmand: Mogens Hornslet

Klager: SiD, KAD

Firma: Repsol Brønderslev A/S.

Dato: 13. september 2000.

FV 1156

§ 26, stk. 1.

Faglig voldgift med CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Repsol Brønderslev A/S.

Sagen blev den 12. september 2000 mundtligt forhandlet og sluttede med, at parterne i overensstemmelse med min tilkendegivelse forligte sagen således,

at Repsol udbetaler normal løn til de medarbejdere, der blev hjemsendt i forbindelse med produktionsstoppet den 7. december 1999.

Opmand: Børge Dahl.

Klager: Specialarbejderforbundet.

Firma: Carl Christensen & Co., Ålborg.

Dato: 26. september 2000.

FV 1157

§ 26, stk. 2.

Brud på overenskomstens § 26, stk. 2.

Sagen forhandlede den 26. september 2000.

Voldgiftsretten bestod af Carsten Vrdlovec og Carl Mahler, der var udpeget af klager, Dorte Solholt og Tove Schultz-Lorentzen, der var udpeget af indklagede, og – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Per Sørensen.

For klager mødte konsulent Leo Lybæk Hansen.
For indklagede mødte konsulent Heinrich Søndengaard Nielsen.

Klager CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund nedlagde påstand om, at indklagede A/S Carl Christensen & Co., til ansatte, der skulle beskæftiges på virksomhedens udearbejdsplads på cementfabrikken Rørdal, skal betale for forgæves fremmøder lørdag den 18. marts og mandag den 20. marts 2000.

Indklagede Dansk Industri for A/S Carl Christensen & Co., påstod frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af Brian Hansen, Carsten Langballe Jensen og Torben Olesen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om en afgørelse, der derfor skulle træffes af opmanden. Denne tilkendegav med en nærmere begrundelse, at en opmandskendelse ville falde ud til, at indklagedes frifindelsespåstand ville blive taget til følge.

Parterne tog opmandens tilkendegivelse til efterretning og var enige om, at forlige sagen i overensstemmelse hermed, således at sagen slutes ved, at klager hæver den.

Opmand: Per Sørensen
Klager: Dansk Metalarbejderforbund.

Firma: Cooper Bussmann A/S, Skovlunde.

Dato: 5. oktober 2000.

FV 1158

§ 8, stk. 1.

Opsigelse af bonussystem.

Protokollat i faglig voldgift med CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark for et antal medlemmer af disse forbund mod Dansk Industri for Cooper Bussmann A/S.

Mellem CO-industri for Specialarbejderforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund og Dansk Industri for Cooper Bussmann A/S, Skovlunde, er der opstået uenighed om, hvorvidt en opsigelse af en ordning med gruppebonus er foretaget korrekt.

Påstande:

Klager CO-industri for de nævnte forbund, har herunder nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede virksomhed skal anerkende, at de medarbejdere, der er beskæftiget i virksomhedens såkaldte lamel-gruppe, er berettiget til at modtage gruppebonus i medfør af lokalaftale af den 6. juli 1998.
2. Indklagede virksomhed skal foretage efterbetaling af gruppebonus til de berørte medarbejdere for perioden fra den 11. februar 2000.

Indklagede Dansk Industri for Cooper Bussmann A/S, har påstået frifindelse.

Det er under sagen klagers hovedsynspunkt, at den ordning med gruppebonus for selvstyrende grupper i virksomheden, der blev startet i 1992-93, er et led i en samlet lønaftale for hele virksomheden. Den del af virksomheden, der en gang er anerkendt som selvstyrende gruppe efter denne ordning, kan kun undtages fra ordningen ved lokal enighed eller ved opsigelse af den samlede ordning. Dette bevirker, at den opsigelse af ordningen for lamel-gruppen, der fandt sted ved virksomhedens skrivelse af den 26. november 1999, må tilsidesættes med den konsekvens, at virksomheden skal efterbetale medarbejderne den ikke udbetalte gruppebonus.

Dette hovedsynspunkt bestrides af indklagede, der er af den opfattelse, at kutyemen for gruppebonus for de ufaglærte medarbejdere i lamelområdet ikke er en del af nogen anden aftale på virksomheden, og at gruppeordningen for lamelafdelingen derfor har kunnet opsiges isoleret fra de øvrige bonusordninger på virksomheden.

Opmanden udtaler:

Efter procedure og votering udtalte opmanden, at det efter bevisførelsen fandtes utvivlsomt, at det oprindeligt ikke var tanken, at lamelafdelingen

skulle være omfattet af gruppebonusordningen for selvstyrede grupper, og at det efterfølgende forløb støttede indklagedes opfattelse, hvorefter de enkelte afdelinger i virksomheden måtte betragtes isoleret med hensyn til etablering og – som her – ophævelse som selvstyrede bonusgrupper. Særligt bemærkede opmanden, at formuleringen af lønaftalerne for 1997/98 og 1998/99 efter de afgivne forklaringer ikke kunne føre til et andet resultat. Bestemmelsen om fabriksbonus/gruppebonus var efter det fremkomne ikke forhandlet ved de pågældende lejligheder, men var blot overført fra tidligere. Herefter var det opmandens opfattelse, at opsigelsen af gruppebonusordningen for lamelgruppen var korrekt foretaget. Ved en kendelse i sagen måtte indklagede derfor frifindes.

I overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse hævdede klager sagen.

Opmand: Mogens Hornslet

Klager: SiD, KAD.

Firma: Cidan A/S.

Dato: 5. oktober 2000.

FV 1159

§ 4, stk. 3.

Arbejdsvægring.

Faglig voldgift mellem CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Cidan A/S.

Sagen blev den 3. oktober 2000 mundtligt forhandlet og sluttede med, at klager – efter min tilkendegivelse – hævdede sagen.

Opmand: Børge Dahl

Klager: SID.

Firma: Danfoss Drives A/S, Gråsten.

Dato: 24. oktober 2000.

FV 1160

§ 37, stk. 5.

Bortvisning

Faglig voldgift med CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Danfoss Drives A/S, Gråsten.

Sagen angik dels en bortvisning den 18. maj 2000 var berettiget, dels hvorledes den erstatning der i givet fald skulle beregnes.

I henhold til lokalaftale af den 1. maj 1997 gælder efter 9 måneders beskæftigelse i virksomheden Funktionærlovens opsigelsesregler, jf. bilag 5 til Industriens Overenskomst, Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelser. Medarbejderen havde i henhold hertil et opsigelsesvarsel på 4 måneder mod de 56 dage, han ville have haft ret til efter overenskomstens § 37, stk. 1.

Påstande:

Klageren påstod den indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at der jf. Industriens Overenskomst § 37, stk. 5, skal betales erstatning for manglende varsel i forbindelse med bortvisning den 18. maj 2000.

Indklagede påstod frifindelse, subsidiært mod betaling af løn i opsigelsesvarslet med modregning af den øvrige indtjening i perioden fra ophævelsen af ansættelsesforholdet til og med udløbet af opsigelsesvarslet med udgangen af september måned 2000.

Opmanden tilkendegiver:

I overensstemmelse med bilag 5 til Industriens Overenskomst, ”Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelser”, indeholder Lokalaftalen af 1. maj 1997 om ansættelsesvilkår for ansatte under Industriens Overenskomst på Danfoss Nordborg, Gråsten og Tinglev bl.a. sålydende bestemmelser:

”§3. Opsigelse.

Stk. 1. Inden for de første 9 måneders ansættelse gælder Overenskomstens opsigelsesregler.

Stk. 2. Efter 9 måneders beskæftigelse træder opsigelsesreglerne i funktionærlovens § 2 i kraft for begge parter. Ancienniteten for disse opsigelsesvarsler tæller således først fra udgangen af 9 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelse kan finde sted under sygdom (overenskomstens § 35, stk. 7 og 9 anvendes ikke).

Stk. 4. Funktionærlovens §§ 2a., 16 og 17 er gældende.”

Disse opsigelsesregler må efter ordlyden af Lokalaftalen forstås således, at overenskomstens opsigelsesregler kunne gælde for de første 9 måneders ansættelse, og at overenskomstens opsigelsesregler derefter ved længere tids ansættelse i det hele afløses af opsigelsesreglerne i Funktionærlovens § 2. Det fremgår endvidere modsætningsvis af lokalaftalens § 3, stk. 4, at minimumerstatningsreglen i Funktionærlovens § 3 – almindeligvis svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel – ikke er overført til at gælde for lokalaftalen, hvilket også helt svarer til indholdet af bilag 5 til Industriens Overenskomst.

Således som det er anført i den af indklagede påberåbte faglige voldgiftskendelse af 1. december 1996 – der angår en situation, hvor den ansatte var blevet fritstillet – er det efter dansk rets almindelige erstatningsregler alene det lidte tab, som en arbejdstager kan kræve erstattet hos arbejdsgiveren. Der må derfor kræves klare holdepunkter for at fastslå, at en arbejdstager, der under påberåbelse af misligholdelse gør et erstatningskrav gældende mod arbejdsgiveren, har en bedre retsstilling, end hvad der følger af disse almindelige erstatningsregler.

Overenskomstens § 37, stk. 5, fastslår, at en medarbejder, der afskediges uden iagttagelse af det gældende opsigelsesvarsel ifølge overenskomsten, har ret til erstatning ”svarende til medarbejderens normale løn ved time-lønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager”. I hvert fald i en bortvisningssituation som den nu omhandlede må denne erstatningsregel utvivlsomt forstås som en regel, der giver arbejdstageren ret til erstat-

ning, uden at der heri skal ske noget fradrag for indtægt, som den ansatte derefter måtte oppebære hos en anden arbejdsgiver i det tidsrum, der svarer til det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel efter § 37, stk. 5, er således en bestemmelse, der giver den ansatte en bedre retsstilling, end hvad der følger af de almindelige erstatningsregler.

Erstatningsbestemmelsen i overenskomstens § 37, stk. 5, må imidlertid anses for knyttet til overenskomstens – kortere – opsigelsesvarsler og udgør således en bestanddel af overenskomstens opsigelsesregler. Der findes på den baggrund ikke at være det fornødne grundlag for at udstrække den særlige erstatningsbestemmelse i overenskomstens § 37, stk. 5, til også at gælde for de ansættelsesforhold, hvor funktionærlovens opsigelsesvarsler ved en lokalaftale har afløst overenskomstens opsigelsesregler.

Da mindsterstatningsreglen i funktionærlovens § 3 ikke gælder for ansættelsesforholdet og da erstatningsreglen i overenskomstens § 37, stk. 5, ikke kan påberåbes efter at funktionærlovens § 2 var blevet gældende for hans ansættelsesforhold – heller ikke for så vidt angår det opsigelsesvarsel på 56 dage, der efter overenskomsten eller ville have været gældende – må indklagedes subsidiære påstand herefter skulle tages til følge.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: SiD.

Firma: Aarslev Polymere Industri A/S.

Dato: 31. oktober 2000.

FV 1161

§ 37, stk. 5.

Faglig voldgift med Specialarbejderforbundet i Danmark for et af forbundets medlemmer mod Dansk Industri for Aarslev Polymere Industri A/S, hvor der er opstået uenighed i forbindelse med virksomhedens bortvisning af forbundets medlem den 4. april 2000.

Påstande:

1. Indklagede Aarslev Polymere Industri A/S tilpligtes at anerkende, at bortvisning den 4. april 2000 af Specialarbejderforbundets medlem er uberettiget og i strid med gældende overenskomst mellem Dansk Industri og Træ – Industri – Byg og tiltrædelsesaftale af 23. marts 1990.
2. Indklagede Aarslev Polymere Industri A/S tilpligtes at udbetale løn i opsigelsesperioden til forbundets medlem.

Indklagede, Dansk Industri for Aarslev Polymere Industri A/S, har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Efter procedure og votering udtalte opmanden at indklagede for så vidt må have medhold i at voldsudøvelse mod arbejdskolleger er uacceptabelt og jævnligt kan begrunde bortvisning. I det foreliggende tilfælde må det imidlertid lægges til grund, at baggrunden for den voldelige hændelse – en lussing – var særlige private forhold – følelsesmæssige stærke spændinger mellem medarbejderen og hendes tidligere kæreste og arbejdskollega - at medarbejderen med rette havde følt sig provokeret af verbal chikane fra ekskærestens side, og at lussingen faldt som umiddelbar reaktion på en dybt krænkende udtalelse fremsat af ekskæresten overfor medarbejderen. Det kan endvidere lægges til grund, at der fra virksomhedens side ikke var gjort noget forsøg på at få opklaret anledningen til lussingen, før beslutningen om bortvisning blev meddelt. Under disse omstændigheder – og når henses til, at der ikke havde været tidligere episoder, som havde medført advarsel om bortvisning – findes det utvivlsomt, at den skete bortvisning var uberettiget. Ved en kendelse ville klagers påstand derfor blive taget til følge.

I overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse forligtes sagen herefter således, at den indklagede virksomhed anerkender, at den skete bortvisning af medarbejderen var uberettiget og i strid med gældende overenskomst. Virksomheden skal derfor betale løn i opsigelsesperioden til medarbejderen.

Opmand Mogens Hornslet
Klager: SiD

Firma: Optiroc A/S

Dato: 26. oktober 2000

FV 1162

§ 37

Uberettiget afskedigelse

Forlig

I faglig voldgift: CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for Optiroc A/S, er dags dato indgået forlig på følgende vilkår:

1. Inden 14 dage fra dags dato betaler Optiroc A/S til fuld og endelig afgørelse af sagen 100.000 kr.
2. Af beløbet udgør kr. 58.735,53 erstatning for uberettiget bortvisning.
3. Forligsbeløbet indbetales af Optiroc A/S til CO-industri Vester Søgade 12,2 1790 København V.

Opmand: Mogens Hornslet

Klager: Specialarbejderforbundet i Danmark

Firma: Drewsen Silkeborg Papirfabrik A/S.

Dato: 27. november 2000.

FV 1163

§ 4, stk. 1 og 2.

Opsigelse af medarbejdere med særlig beskyttelse.

Protokollat i faglig voldgift med Dansk Industri for Drewsen Silkeborg Papirfabrik mod CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund.

Mellem Dansk Industri for Drewsen Silkeborg Papirfabrik A/S og CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund for et antal medlemmer der alle har tillidsrepræsentantbeskyttelse, er der opstået uenighed om, hvorvidt de pågældende ved opsigelse i forbindelse med lukning af virksomheden havde krav på 5 eller 6 måneders opsigelsesvar-

sel efter § 4, stk. 1 i Industriens Overenskomst eller kun på varsel efter § 4, stk. 2, dvs. 56 dage, medmindre de i henhold til § 37 havde krav på længere varsel.

Påstande:

Klager Dansk Industri for Drewsen Silkeborg Papirfabrik A/S, har herunder nedlagt følgende påstand:

Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund skal anerkende, at opsigelserne af de indklagede tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og den medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemssuppleant efter afholdt mæglingssmøde den 29. maj 2000 var begrundet i arbejdsmangel, jf. § 4, stk. 2 i Industriens Overenskomst, hvorfor de indklagede medarbejdere havde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre de pågældende i henhold til § 37 havde krav på længere varsel.

Indklagede CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund for nævnte medlemmer, har påstået frifindelse og har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstande:

Klager, Drewsen Silkeborg papirfabrik A/S, skal anerkende, at de af sagen omfattede medarbejdere i forbindelse med deres afskedigelse ultimo maj 2000 havde krav på de i § 4, stk. 1 i Industriens Overenskomst nævnte opsigelsesvarsler.

Klager, Drewsen Silkeborg papirfabrik A/S, skal betale de af sagen omfattede medarbejdere erstatning efter § 37, stk. 5 i Industriens Overenskomst for manglende varsel, med tillæg af renter, heraf fra indgivelse af svarskrift og indtil betaling sker.

Over for de nævnte selvstændige påstande har klager nedlagt påstand om frifindelse.

Der er under sagen enighed om, at opsigelsen af de pågældende beskyttede medarbejdere var begrundet i tvingende årsager. Der er derimod uenighed om, hvorvidt der som grund for opsigelsen forelå ”arbejdsmangel” i den betydning, dette udtryk må antages at have efter overenskomstens § 4, stk. 2. Klager mener, at dette spørgsmål må besvares bekræftende, medens ind-

klagede har den modsatte opfattelse. Hertil kommer, at indklagede gør gældende, at der på parternes overenskomstområde består en retligt bindende kutyme for, at der i tilfælde, hvor der træffes beslutning om at nedlægge eller flytte en virksomheds produktion helt eller delvis, altid skal gives de berørte medarbejdere, der har tillidsrepræsentantbeskyttelse, varsel efter overenskomstens § 4, stk. 1, uanset om der måtte foreligge ”arbejds-mangel”. Dette har klager bestridt.

Efter procedure og votering udtalte opmændene følgende:

Indklagede har gjort gældende, at der har dannet sig en retligt bindende kutyme inden for dette overenskomstområde, der betyder der betyder, at beskyttede medarbejdere altid skal have varsel efter § 4, stk. 1, hvis arbejds-manglen skyldes hel eller delvis lukning af en virksomhed eller flytning af virksomhedens produktion. En sådan kutyme ville være i modstrid med overenskomstens klare formulering og ville øvrigt indebære, at § 4, stk. 2, i vidt omfang ville være uden indhold. Vi finder, at eksistensen af en sådan kutyme har formodningen imod sig og derfor måtte kræve stærke holdepunkter. Ved vurderingen kan vi endvidere ikke bortse fra, at det måske ikke ville være ganske rimeligt at forestille sig en kutyme, der i en situation, hvor en virksomheds ledelse ser sig nødsaget til at lukke virksomheden og opsig alle medarbejdere, ville stille medarbejdere med tillidsrepræsentantbeskyttelse så meget bedre end deres kolleger uden denne beskyttelse. Det særlige beskyttelsesbehov, der ligger bag det forlængede opsigelsesvarsel i § 4, stk. 1, foreligger hensyn til en kutyme, der fraviger § 4, stk. 2. Klager har på sin side gjort gældende, at den række af sager, som indklagede har henvist til, og som har resulteret i opsigelsesvarsler efter § 4, stk. 1, trods arbejds-mangel, har været konkret begrundede og enkelte sager, og idet indklagede ikke har overbevist os om, at det forhold sig anderledes, må vi under hensyn til de anførte betragtninger give klager medhold i, at der ikke foreligger en retligt bindende kutyme af de af indklagede hævdede indhold.

Sagen står og falder derfor med, om opsigelserne må siges at være begrundet i arbejds-mangel, således som dette begreb må forstås i overenskomstens § 4, stk. 2, og dette spørgsmål finder vi – uden nogen tvivl – at måtte besvare bekræftende. Vi er ganske vist enige om indklagede i, at anvendelsen af § 4, stk. 2, har til forudsætning, at beslutningen om at lukke virksomheden i en eller anden grad er styret af udefra kommende forhold. At

dette er tilfældet, mener vi imidlertid er dokumenteret ved de fremlagte oplysninger om udviklingen i råvarepriser og afsætningsmuligheder samt ved de af klagers vidner afgivne forklaringer. Beslutningen om at lukke virksomheden var efter vor opfattelse ikke resultatet af et – frit – valg på grundlag af almindelige, driftsøkonomiske betragtninger om rentabilitet eller den mest rationelle drift. Vi finder det derimod godtgjort, at beslutningen om at lukke virksomheden i alt væsentligt var styret af forhold, som virksomhedens ledelse ikke havde nogen indflydelse på, og som indebar, at det ville være uforsvarligt at fortsætte driften, hvorfor der reelt ikke bestod nogen valgsituation for ledelsen. Vi finder endvidere, at den endelige beslutning om lukning af virksomheden ikke blev truffet væsentligt tidligere end ved meddelelsen til medarbejderne den 6. april 2000, og at virksomheden ikke burde have valgt at opretholde driften ud over den 31. maj 2000. Som følge af det anførte vil klager ved en kendelse i sagen i det hele få medhold i sine påstande.

I overensstemmelse med opmændenes tilkendegivelse forligtes sagen herefter således, at Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund anerkender, at opsigelserne af de indklagede tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og den medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemssuppleant efter afholdt mæglingssmøde den 29. maj 2000 var begrundet i arbejdsmangel, jf. § 4, stk. 2 i Industriens Overenskomst, hvorfor de indklagede medarbejdere havde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre de i henhold til § 37 havde krav på længere varsel.

Opmand: Mogens Hornslet.

Klager: Dansk Industri

Indklagede: SID, DM.

Firma: Caravell A/S.

Dato: 20. december 2000.

FV 1164

§ § 23. stk. 1.

Uenighed om produktionsbemanding m.v.

Tilkendegivelse i faglige voldgiftssager med CO-industri for Specialarbej-

derforbundet og Kvindeligt Arbejderforbund mod Dansk Industri for Caravell A/S, Løgstrup.

3 faglige voldgiftssager mellem parterne blev mundtligt forhandlet den 18. december 2000 med undertegnede højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Påstande:

Klageren nedlagde følgende påstande:

Sag 1:

1. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at den aftalte produktionsnorm i henhold til referat af forhandlingsmøde af den 24. juni 1997 (bilag 4) alene skal overholdes i de perioder, hvor der ikke udbetales tillæg for oplæring.
2. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at en varslet opmanding foretaget i henhold til referat af forhandlingsmøde den 24. juni 1997 (bilag 4) ikke kan iværksættes, hvis den aftalte produktionsnorm opfyldes inden for varslingsperioden.
3. Indklagede virksomhed tilpligtes at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere det løntab, som disse har lidt ved den effektuerede opmanding.

Sag 2:

1. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at det er i strid med referat af forhandlingsmøde af den 24. juni 1997 (bilag 4) at foretage ansættelser som erstatning for medarbejdere, der afdør fra det tidspunkt, hvor den aftalte produktionsnorm er opnået.
2. Indklagede virksomhed tilpligtes i overensstemmelse hermed at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere det løntab, som disse har lidt fra akkordperioden fra den 13. februar 2000 og fremefter.

Sag 3:

1. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at beregningen af, i hvilke tilfælde der skal udbetales tillæg i henhold til ”Mødereferat vedrørende

lønforhandling i boks- og skabsfabrik samt for lager og timelønnede” af den 23. marts 1994 (bilag 2), skal foretages på grundlag af et fuldt daghold bestående af 80 medarbejdere.

2. Indklagede virksomhed tilpligtes i overensstemmelse hermed at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere tillæg for perioden fra den 13. februar 2000 og fremefter.

Indklagede påstod i alle 3 sager frifindelse.

Tilkendegivelse:

Ad sag 1:

Bilag 4 beskriver, under hvilke betingelser virksomheden kan forlange opmanning, når den aftalte produktionsnorm ikke har kunnet overholdes.

1. Det er i aftalen nævnt, at maskinstop og materialeangel skal holdes ude ved eventuel regulering af bemanningen. Men der er intet anført om, at også oplæringsperioder, for hvilke der i henhold til bilag 2 skal betales tillæg – jf. nedenfor ad sag 3 – skal holdes udenfor.

Aftalens ordlyd giver således ikke støtte for det af klageren hævdede krav, og der er heller ikke under sagen fremkommet oplysninger, der giver noget grundlag for klagerens krav vedrørende oplæringsperioder.

I denne forbindelse bemærkes, at der i betragtning af det forholdsvis få antal personer under oplæring sammenholdt med det store antal ansatte på hvert af skifteholdene ikke har foreligget nogen situation overhovedet, der kunne begrunde, at aftalen om virksomhedens ret til opmanning ikke kunne håndhæves på grund af bristede forudsætninger.

Indklagede vil derfor skulle frifindes for denne del af sag 1.

2. Aftalen af den 24. juni 1997 giver virksomheden ret til at kræve opmanning med dagens varsel, når produktionsnormen ikke har kunne opfyldes i 2 på hinanden følgende lønperioder. Aftalens ordlyd giver intet grundlag for den del af klageren hævdede indskrænkede fortolkning, og der er heller ikke i øvrigt anført omstændigheder, der kan begrunde, at virksomheden ikke med støtte i aftalens klare ordlyd skulle kunne kræve opmanning som

varslet den 27. januar 2000 helt uden hensyn til, om produktionsnormen rent faktisk blev opfyldt inden for varslingsperioden.

Indklagede vil derfor også skulle frifindes for denne del af sag 1 og vil herefter i det hele skulle frifindes i sag 1.

Ad sag 2:

1. I referat fra forhandlingsmødet den 24. juni 1997 – bilag 4 – hedder det afslutningsvis, at ”tilbageregulering af bemanning sker ved naturlig afgang”. Denne del af aftalen ses sprogligt knyttet til den umiddelbart forudgående sætning, der beskriver betingelserne for, at virksomheden kan kræve opmanning. Ordlyden taler således klart for, at når virksomheden efter aftalen har gennemført en varslet opmanning, og når produktionsnormen, efter at opmanningen er blevet iværksat, er blevet opfyldt, skal tilbageregulere bemanningen ved naturlig afgang, og at virksomheden således ikke længere fra dette tidspunkt kan foretage ansættelser til erstatning for fratrådte medarbejdere. Det kan heroverfor ikke tillægges betydning, om virksomhedens ledelse anså tilbagereguleringsbestemmelsen som alene vedrørende den nedsættelse af bemanning, som selve aftalen om (dengang) kun 81 ansatte pr. skift gav anledning til straks ved aftalens ikrafttræden.

Efter det således anførte vil klagerens påstand 1 skulle tages til følge.

2. Da virksomheden efter det anførte har været uberettiget til som sket ikke at tilbageregulere bemanningen, vil virksomheden skulle erstatte medarbejderne løntabet som påstået, dog efter det foran anførte tidligst fra udløbet af den første lønperiode efter opmanningens iværksættelse, i hvilken produktionsnorm rent faktisk er blevet opfyldt.

For så vidt angår tabsberegningen bemærkes, at der ikke under voldgiftssagen er forelagt oplysninger, der giver voldgiftsretten noget grundlag for at fastslå tabets størrelse.

Ad sag 3:

1. Lønftalen af marts 1994 – bilag 2 – om tillæg til de ældre medarbejderes bonusløn ved ansættelse af nye medarbejdere må efter sin klare ordlyd

forstås således, at den generelt skal gælde ved nyansættelser.

1994-aftalen er forsat gældende og var således også gældende, både da 1997-aftalen om opmanning trådte i kraft, og da kravet om opmanning blev varslet den 27. januar 2000. Der er allerede derfor ikke grundlag for som hævdet af indklagede, at bonustillægsbestemmelsen skal begrænses til alene at angå tilfælde af nyansættelser som følge af produktionsudvidelse.

Bonustillægsbestemmelsen er efter ordlyden entydigt kun afhængig af, om antallet af nyansatte udgør 15% eller mere af et fuldt dagshold, der i januar 2000 bestod af 80 medarbejdere – og som efter den gennemførte opmanning bestod af 84 medarbejdere, indtil tilbageregulering ved naturlig afgang skulle være sket.

Klagerens påstand vil derfor – alene med tilføjelse om forholdet efter lovligt iværksat opmanning – skulle tages til følge.

2. Der tilkommer som følge heraf medarbejderne tillæg som påstået – dog at der ved beregningen skal tages hensyn til, at dagholdet i en periode har været lovligt opmandet til 84 medarbejdere.

Opmand: Poul Sørensen.

Klager: KAD, SID.

Firma: Løgstør Rør A/S

Dato: 30. november 2000

FV 1165/AR 1000

Løn i fritstillingsperiode

Faglig voldgift i anledning af uoverensstemmelse om betaling af løn i en fritstillingsperiode under en overenskomststridig strejke.

Under henvisning til den nyligt afsagte dom i Arbejdsretten af den 16. november 2000 i sag nr. 1999.894 skal jeg herved meddele, at indklagede tager bekræftende til genmæle overfor den af klager nedlagte påstand.

Virksomheden vil i overensstemmelse hermed snarest afregne skyldig løn, incl. Feriepenge og andre pligtige løntillæg, samt søgne-helligdagsbetaling for perioden 26. april til 3. maj 2000.

Nærværende brev er samtidig hermed fremsendt til opmand højesteretsdommer Poul Søgaard til orientering, idet jeg går ud fra, at sagen er hævet, jf. vedlagte kopi af mit brev af d.d. til højesteretsdommer Poul Søgaard.

Anne Windfeldt Trolle
Dansk Industri

Denne sag drejer sig om, hvorvidt en arbejdsgiver i anledning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, som – for de medarbejdere, som faktisk er beskæftiget i virksomheden – udløser løntræk for arbejdsnedlæggelsestid og bod, kan foretage tilsvarende løntræk over for medarbejdere, som forinden er blevet opsagt og fritstillet.

Parternes påstande:

Klagerne LO for Specialarbejderforbundet har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, Neopac A/S, har begået brud på gældende overenskomst ved at modregne i lønnen til forbundets medlemmer anført i bilag C, D og E for arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, der har pågået i virksomheden efter virksomhedens afskedigelse og fritstilling af ovennævnte medlemmer, og at virksomheden skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Specialarbejderforbundet indeholdende 153.492,25 kr., der udgør forbundets medlemmers tilgodehavende løn.

Indklagede DA for Dansk Industri for Neopac A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling:

Arbejdsrettens bemærkninger:

Det er ubestridt, at de fritstillede medarbejdere efter fritstillingen var fuldstændig og ubetinget fritaget for enhver arbejdsforpligtelse over for den indklagede virksomhed.

Der har herefter ikke efter overenskomsten eller almindelige arbejdsretlige

principper været grundlag for at foretage træk i de fritstillede løn i fritstillingsperioden for den tid, som virksomhedens tilbageværende medarbejdere – med arbejdsforpligtelse – i strid med overenskomsten har nedlagt arbejdet. En ret for virksomheden til i forbindelse med fritstilling ensidigt at tage forbehold om at ville foretage et sådant løntræk måtte forudsætte særlig hjemmel og en sådan ses ikke at foreligge.

Da de fritstillede medarbejdere ikke havde nogen arbejdsforpligtelse efter fritstillingen, er der intet grundlag for at anse den som deltagere i de tilbageværende medarbejders efterfølgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser og dermed intet grundlag for, at de fritstillede skulle kunne ifalde bodsansvar for sådanne overenskomststridige forhold. Virksomheden har således foretaget løntræk for bod uden nogen som helst føje dertil.

Arbejdsretten tager herefter klagers påstand om overenskomstbrud til følge.

Arbejdsretten finder endvidere, at virksomheden skal betale bod som påstået af klager. Udover det beløb, som med urette er tilbageholdt, finder Arbejdsretten, at der i bod bør betales et tilsvarende beløb, da virksomhedens adfærd har været klart overenskomststridig og på urimelig måde har afskåret de fritstillede fra at råde over en del af deres løn. Arbejdsretten fastsætter herefter boden til 300.000 kr.

Thi kendes for ret:

Den indklagede virksomhed, Neopac A/S, har begået brud på gældende overenskomst ved at modregne i lønnen til medlemmerne af det klagende forbund, Specialarbejderforbundet, anført i sagens bilag C, D og E for arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, der har pågået i virksomheden efter virksomhedens afskedigelse og fritstilling af disse medlemmer.

Neopac A/S skal til Specialarbejderforbundet betale en bod på 300.000 kr. indeholdende 153.492,25 kr. der udgør forbundets medlemmers tilgodehavende løn.

Dommer Børge Dahl.

Klager: SID.

Firma: Vestlax Hirtshals A/S.

Dato: 29. december 2000.

FV 1166.

§14, stk. 1

§15, stk. 1

Adgang til forskudt arbejdstid (§14) eller man skal omvende forskudt arbejdstid (§15).

Opmandskendelse i faglig voldgift: CO-industri for Specialarbejderforbundet med Dansk Industri for Vestlax Hirtshals A/S.

1. Overenskomstproblemer og dets konkrete baggrund.

Denne faglige voldgift drejer sig om adgangen til i medfør af Industriens Overenskomst § 14 om forskudt arbejdstid at etablere flerholdsdrift, herunder om en virksomhed frit og ensidigt kan etablere et fast aftenhold efter overenskomstens regler om forskudt arbejdstid, eller om dette kun kan ske efter overenskomstens § 15 om skifteholdsarbejde.

Den indklagede virksomhed har i januar 2000 etableret en yderligere afdeling på en særskilt lokalitet. I denne er et antal medarbejdere ansat til arbejde på daghold med en daglig arbejdstid mandag til torsdag 15.40 – 00.15 og fredag 14.10 – 21.15. Medarbejderen på aftenhold aflønnes efter overenskomstens regler om forskudttid.

2. Parternes påstande:

Klager, CO-industri for Specialarbejderforbundet har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Dansk Industri for Vestlax Hirtshals A/S (Danalax A/S), skal anerkende, at det arbejde, som den indklagede virksomhed i afdelingen ”Danalax” har ladet udføre på aftenhold efter reglerne for forskudt arbejdstid jf. § 14 i Industriens Overenskomst, skulle have været udført efter reglerne om skifteholdsarbejde, jf. § 15 i Industriens Overenskomst.

2. Den indklagede virksomhed skal foretage de efterbetalinger af de berørte medarbejders løn m.v., som måtte være en følge af, at der gives klagerne medhold i påstand 1.

Indklagede har heroverfor påstået frifindelse.

Indklagede har herudover nedlagt påstand om at CO-industri skal anerkende, at en virksomhed kan etablere flerholdsdrift inden for overenskomstens § 14 om forskudt arbejdstid.

Over for denne påstand har klager påstået frifindelse.

Klagers argumentation:

Klager har anført, at udgangspunkt for afgørelsen af nærværende tvist må være kendelse af 8. august 2000 i en faglig voldgift mellem CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Industri for Danpo A/S.

Indklagedes argumentation:

Indklagede har anført, at flerholdsdrift er arbejde, hvor to eller flere arbejdshold arbejder med det samme arbejde eller arbejdsproces på forskellige tidspunkter, således at en del af arbejdstiden kan være placeret uden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18. Sådant arbejde har i mange år efter overenskomsten kunnet etableres efter reglerne om forskudt arbejdstid, når der er tale om fast arbejdstid.

Opmandens bemærkninger:

Der har ikke mellem de partsudpegede voldgiftsmedlemmer kunnet opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, som derfor træffes af opmanden.

Efter ordlyden af overenskomstens § 14 er adgangen til at etablere arbejde med forskudt arbejdstid ikke begrænset til alene at angå enkelte medarbejdere og heller ikke begrænset til alene at angå en forskydning, som går ind over, men ikke helt ud over den normale arbejdstid. Efter det oplyste om bestemmelsens historiske baggrund og praktisering må det anses for utvivlsomt, at bestemmelsen skal forstås i overensstemmelse med ordlyden, således at der i medfør af den kan etableres holddrift med faste, forskudte arbejdstider for et eller flere hold, hvorved bemærkes, at det må anses at indgå i overenskomstens definition af skifteholdsarbejde, at der er tale om periodisk skiftende arbejdstider, uanset adgangen til ved lokalaftale at etablere skifteholdsarbejde med faste hold på alle skift. Der er som ført af indklagede ikke grundlag for at tillægge den faglige voldgiftskendelse af 8. august 2000 vedrørende Danpo A/S betydning for andet

og mere end adgangen til ensidigt at udvide den ugentlige arbejdstid på fast aften- eller natthold etableret som skiftehold fra 34 til 37 timer ved at omdefinere arbejdet til at være arbejde på forskudt arbejdstid. Indklagedes påstande vil derfor være at tage til følge som nedenfor bestemt.

Kendelse:

Thi bestemmes: CO-industri skal anerkende, at en virksomhed kan etablere flerholdsdrift inden for overenskomstens § 14 om forskudt arbejdstid.

Dansk Industri for Vestlax Hirtshals A/S (Danalax A/S) frifindes. For de af CO-industri for Specialarbejderforbundet nedlagte påstande.

Opmand: Børge Dahl

Klager: SID.

Firma: A. V. Pehrsson A/S, Birkerød.

Dato: 29. december 2000.

FV 1167.

§ 37, stk. 5.

Opmandstilkendegivelse i faglig voldgift meddelt af højesteretsdommer Børge Dahl.

CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for A. V. Pehrsson A/S, Birkerød.

Denne faglige voldgift drejer sig om lovligheden af den bortvisning, som den indklagede virksomhed, A. V. Pehrsson A/d, den 8. august 2000 gennemførte overfor en tillidsrepræsentant ved sålydende skrivelse – underskrevet af virksomhedens direktør Søren Pehrsson:

”Da jeg har konstateret yderst grov og systematisk snyd i dine timesedler, bliver jeg desværre nødt til at bortvise dig fra A. V. Pehrsson A/S med øjeblikkelig virkning. Du bedes aflevere nøgler og eventuelle andre ting, der måtte tilhøre firmaet.”

Klager, CO-industri for Specialarbejderforbundet, har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, A. V. Pehrsson A/S, skal anerkende, at den den 8. august 2000 foretagne bortvisning af tillidsrepræsentanten ikke er i overensstemmelse med de ansættelsesretlige regler, og at virksomheden, jf. Industriens Overenskomst § 37, stk. 5, pkt. 1, til tillidsrepræsentanten skal betale en erstatning svarende til 6 måneders løn med en rente svarende til den til enhver tid gældende procesrente fra kravets forfaldstidspunkt.

Indklagede, Dansk Industri for A. V. Pehrsson A/S, har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at tillidsrepræsentanten efter eget ønske skulle arbejde lørdag den 5. august 2000 mod at holde fri om onsdagen i den følgende uge. Det må endvidere lægges til grund, at virksomheden i perioden 1. – 4. august 2000 kontrollerede tillidsrepræsentantens arbejdstid og produktion og herved – dag for dag – konstaterede, at oplysningerne på hans daglige produktionssedler om mødetid og antal producerede sække ikke var korrekte, idet kan de pågældende dage mødte lidt senere end kl. 6 og producerede mere end 60 sække, således at der dag for dag var et yderligere antal sække med angivelse af hans navn og den følgende dag som produktionsdag. Det må endelig lægges til grund, at der fredag den 4. august 2000 om aftenen var 60 sække med hans navn dateret til den 5. august 2000, og at han ikke var på arbejde i virksomheden den 5. august 2000.

Det forhold, at der dag for dag i perioden 1. – 4. august 2000 har været uoverensstemmelse mellem produktionssedlerne og de faktiske forhold kan ikke begrunde den skete bortvisning, da virksomheden dag for dag konstaterede uoverensstemmelserne uden at skride til påtale heraf. Derimod må det forhold, at tillidsrepræsentanten under samtalen den 7. august 2000 med Søren Pehrsson, der ikke var til stede på virksomheden den 6. august 2000, fastholdt at have været på arbejde lørdag den 5. august 2000 anses for et så groft tillidsbrud, at den skete bortvisning af tillidsrepræsentanten må anses for berettiget. Indklagede vil derfor være at frifinde.

Opmand: Børge Dahl.

Klager: SID.

Firma: HOH Vand og Miljø A/S.

Dato: 12. oktober 2000.

FV 1168/FV-F 5018

§ 37, stk. 5/§ 2, stk. 3

Bortvisning af medarbejder.

Opmandskendelse i faglig voldgift med CO-industri for Blik- og Rørarbejderforbundet mod Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S.

Mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og HOH Vand & Miljø A/S er der opstået uoverensstemmelse om, hvorvidt virksomheden var berettiget til fredag den 18. februar 2000, at bortvise medarbejderen under henvisning til, at han samme morgen havde sygemeldt sig uden reelt at være syg, og at han uden virksomhedens samtykke gennem længere tid havde hjemtaget fælles værktøj til privat anvendelse. Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen i henhold til § 49 i Industriens Overenskomst indbragt for denne faglige voldgift med undertegnede højesteretsdommer Per Sørensen som opmand.

Klager, CO-industri for Blik- og Rørarbejderforbundet har nedlagt følgende påstande:

1. Den indklagede virksomhed skal anerkende, at bortvisningen af medarbejderen er uberettiget.
2. Virksomheden skal til medarbejderen betale erstatning for tab af løn (inkl. Pension m.v.) i perioden fra bortvisningstidspunktet den 18. februar 2000 til den 1. marts 2000 samt erstatning for tabt opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder fra den 1. marts 2000 i henhold til funktionærlovens § 2 stk. 3.
3. Virksomheden skal desuden betale en godtgørelse til medarbejderen, jf. Funktionærlovens § 2 b, stk. 3.

Indklagede, Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S, har principalt påstået frifindelse, subsidiært frifindelse for klagers påstand.

Opmandens bemærkninger:

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten har kunnet opnås flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Den omstændighed, at medarbejderen den pågældende formiddag opholdt sig i et sommerhus, han selv var i gang med at opføre, gav Carsten Myler en naturlig anledning til at tro, at medarbejderen alligevel ikke var syg. Efter bevisførelsen finder jeg det imidlertid betænkeligt – mod medarbejderens egen forklaring og mod lægeerklæringen – at fastslå med den fornødne sikkerhed, at han arbejdede i sommerhuset eller på anden måde foretog sig noget, der var uforeneligt med sygdomsmeddelingen, og at denne dermed var i strid med sandheden. Det var derfor ikke berettiget at bortvise medarbejderen med en henvisning hertil.

Det må efter forklaringerne lægges til grund, at der i virksomheden var en fast – liberal – praksis, hvorefter de ansatte kunne låne fælles værktøj til privat brug, når de bad om lov hertil, og virksomheden ikke selv stod for at skulle benytte værktøjet. Der var ikke udfærdiget nogen retningslinier for lån af værktøj og således heller ikke for, hvilke sanktioner lån uden samtykke kunne medføre, og der foreligger ikke oplysninger om eventuel praksis herom. Af John Lunds forklaring fremgår endvidere, at man på det tidspunkt, værktøjet blev fundet hos medarbejderen, ikke havde foretaget nogen mere systematisk undersøgelse af, hvor filebænken kunne befinde sig, og det er ikke godtgjort, at medarbejderen er blevet spurgt, om han havde lånt værktøjet eller på anden måde havde hørt, at virksomheden havde spurgt efter det. Under disse omstændigheder finder jeg, at værktøjslånet ikke berettigede til en så indgribende reaktion som bortvisning.

Klagernes påstand 1 og 2 tages herefter til følge.

Ved afgørelsen af, om virksomheden skal betale godtgørelse til medarbejderen, jf. klagers påstand 2, må det lægges til grund, at lånet af værktøjet var betinget af virksomhedens samtykke, der skulle sikre, dels at virksomheden ikke selv skulle benytte værktøjet og dels at den vidste, hvor det var. Uanset at medarbejderen ikke har haft anledning til at tro, at et samtykke ikke ville være blevet givet, hvis han havde bedt herom, finder jeg, at han ved gennem så lang tid som ca. tre måneder uden virksomhedens viden at have lånt værktøjet, herunder en filebænk til en værdi af ca. 10.000,00 kr., har brudt det tillidsforhold til virksomheden, som bl.a. låneordningen byggede på,

på en sådan måde, virksomheden var berettiget til at opsiges ham med almindeligt opsigelsesvarsel. De indklagedes påstand om frifindelse for påstand 3 tages derfor til følge.

Kendelse:

Indklagede Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S skal anerkende, at bortvisningen af medarbejderen er uberettiget.

HOH Vand & Miljø skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse til medarbejderen betale erstatning for tab af løn (inkl. pension m.v.) i perioden fra bortvisningstidspunktet den 18. februar 2000 til den 1. marts 2000 samt erstatning for mistet opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder fra den 1. marts 2000.

Indklagede frifindes for påstand om godtgørelse.

Opmand: Per Sørensen

Klager: B&R

Firma: Tandex A/S

Dato: 11. januar 2001

FV 1169

§ 28, stk. 3

Manglende løn under sygdom.

Forlig mellem CO-industri og Dansk Industri i forbindelse med manglende løn under sygdom, jf. lokalaftale.

Påstande:

CO-industri fastholder, at det mødetillæg/bonus som udbetales efter lokalaftale af den 1. juni 1998, skal indgå i beregningen af sygeløn, jf. Industriens Overenskomst § 28.

Fra Dansk Industris side fastholdes, at mødebonus ikke skal udbetales under sygdom, jf. lokalaftalens bestemmelser.

Forlig:

1. Punkt 1 vedrørende mødebonus i den opsagte lokalaftale af 1. juni 1998 genindføres med virkning fra den 15. januar 2001 med status af lokalaftale i henhold til Industriens Overenskomst § 8.
2. Tandex A/S efterregulerer lønnen for perioden fra den 19. september 2000 til den 14. januar 2001 for medarbejdere, som ville have været omfattet af lokalaftalen, hvis denne havde været gældende, således at der udbetales mødebonus som om aftalen havde været gældende i perioden.

Forligspartnere: Ulla Løvschal Wernblad og Jesper Kragh-Stetting.

Firma: HOH Vand & Miljø A/S

Dato: 12. januar 2001.

FV 1170/FV-F 5022

§ 37, stk. 1 med bilag 5

Uberettiget afskedigelse.

Forlig:

Der er opnået enighed om, at sagen løses ved at opsigelsen af medarbejderen den 20. oktober 2000 fastholdes, og at der i denne forbindelse sker endelig fratræden til udgangen af januar 2001.

I opsigelsesperioden vil medarbejderen være fritillet fra sin arbejdsforpligtelse. Der gives endvidere tilsagn om, at virksomheden ikke vil foretage eventuel modregning i lønudbetalingen.

Sagen slutes hermed fuldt og endeligt og uden præjudice for fremtidige sager.

For Dansk Industri:

For CO-industri: Jørn Larsen

Firma: R. Færch Plast A/S, Holstebro

Dato: 13. marts 2001.

FV 1171

§ 37, stk. 5

Bortvisning af medarbejder.

Faglig voldgift med CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri for R. Færch Plast A/S.

Denne voldgiftssag drejer sig om, hvorvidt det har været berettiget at bortvise en medarbejder den 14. september 2000 på grund af, at han løftede sin personbil med virksomhedens truck.

Påstande:

Klager, CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, R. Færch Plast A/S, tilpligtes at anerkende, at den 13. september 2000 foretagne bortvisning af medarbejderen var urimelig, og at R. Færch Plast A/S, jf. Industriens Overenskomst § 37, stk. 5.1, til medarbejderen skal betale erstatning på kr. 17.825,53, plus fuldt pensionsbidrag, for manglende opsigelsesvarsel.

Endvidere tilpligtes indklagede R. Færch Plast A/S, til medarbejderen at betale en efter voldgiftsretten fastsat passende erstatning for urimelig afskedigelse.

Indklagede Dansk industri for R. Færch Plast A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens omstændigheder:

Medarbejderen blev ansat den 11. januar 199 som ekstrudermedarbejder på R. Færch Plast A/S, men var på bortvisningstidspunktet i det væsentlige beskæftiget med at køre truck. Medarbejderen arbejdede på aftenholdet.

Den 12. september 2000 på vej til arbejde knækkede udstødningsrøret på hans bil, og han foretog en midlertidig afhjælpning. I spisepausen, der var

betalt af virksomheden, kørte han ca. kl. 17.40 en truck hen til sin bil, som stod på parkeringspladsen. Han løftede ved hjælp af trucken bilen.

Umiddelbart efter henvendte værkføreren sig til medarbejderen vedrørende løftet af bilen og evt. konsekvenser heraf. Medarbejderen fortsatte arbejdet indtil normal fyraften kl. 23.00.

Den 13. september 2000 blev medarbejderen ved ankomst til arbejde kl. 14.45 bedt om at komme op på kontoret, hvor han modtog følgende bortvisningsskrivelse:

”Bortvisning.

Det blev i går konstateret, at du med virksomhedens truck løftede din bil op og efterfølgende er blevet set under bilen på parkeringspladsen ved kværnerummet.

Med ovennævnte baggrund bortvises du herved d.d., idet du i strid med ikke alene virksomhedens sikkerhedsregler også udførte private ting i arbejdstiden ved hjælp af virksomhedens materiel.
Opmandens udtalelse:

Da der ikke blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere har kunnet opnås et flertal for en afgørelse, afgøres sagen af opmanden, der udtaler:

Det er ubestridt, at medarbejderen i privat øjemed anvendte en af virksomhedens trucks til at løfte sin bil, og at han i hvert fald var delvist inde under den ophængte bil.

Efter brugsanvisningen og Arbejdstilsynets udtalelse kan en truck anvendes til løft af en bil, hvilket af Arbejdstilsynet karakteriseres som enkeltlast, når bilen skal løftes til en fast position beregnet for biler. Derimod karakteriseres løft af en bil for at foretage reparation som liggende udenfor anvendelsesområdet. At trucken ikke var indrettet til formålet, synes medarbejderen efter sin egen forklaring at have været opmærksom på, idet han forklarer at have anvendt stolper dels på tværs af gaflerne, dels som understøtning ved gearet. Efter de øvrige medarbejders reaktion har disse opfattet handlingen både som særdeles usædvanlig og som indebærende en sikkerhedsrisiko.

Løftet findes på dette grundlag at måtte karakteriseres som unødvendigt samt uforsvarligt, når også henses til, at det indebar en sikkerhedsrisiko for såvel medarbejderen og en kollega der var placeret i umiddelbar nærhed af trucken.

Medarbejderen modtog samme dag en påtale fra kollegaen, der dog samtidig tilkendegav, at den endelige reaktion ville blive afgjort senere. Det forhold, at en arbejdsleder påtaler en overtrædelse, afskærer ikke virksomheden fra andre reaktioner, når det som i denne sag sker, så snart ledelsen kan få kendskab til handlingen.

Medarbejderhåndbogen omhandler forhold i relation til arbejdets udførelse og kan ikke tage højde for abnorme situationer, hvorfor virksomheden ikke er afskåret fra at anvende andre og alvorligere reaktioner end nævnt deri. Det findes efter bevisførelsen ikke godtgjort, at virksomheden ikke har haft til hensigt at overholde sikkerhedsreglerne, og de to forhold, der har været oplyst, og som nu er søgt bragt i orden, kan ikke berettiget give medarbejderen det indtryk, at manglende overholdelse af reglerne vil blive tolereret.

Da medarbejderens handling var usædvanlig og uden forbindelse med arbejdets udførelse samt indebar en sikkerhedsrisiko, findes hans løft af bilen den 12. september 1999 at være en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor bortvisningen var berettiget. Indklagede frifindelsespåstand tages herefter til følge, hvorfor

Kendelse:

Indklagede, Dansk Industri for R. Færch Plast A/S frifindes.

Opmand: Mette Christensen

Klager: SID

Firma: Arovit Petfood A/S

Dato: 19. marts 2001.

FV 1172

§ 36, stk. 1

Definition af fastansættelsesforhold og midlertidig ansættelsesforhold.

Faglig voldgift med CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark mod Dansk Industri for Arovit Petfood A/S.

Den 19. marts 2001 afholdtes mundtlig forhandling i ovennævnte sag.

Sagen blev forelagt.

Der blev afgivet forklaring af 3 medarbejdere.

Sagen procederes.

Efter votering blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere fremkom opmanden med følgende tilkendegivelse:

Efter bevisførelsen findes det ikke mod ansættelsesaftalens ordlyd tilstrækkeligt godtgjort, at en medarbejder havde betinget ansættelsen af, at der var tale om et fast ansættelsesforhold, ikke kun en midlertidig ansættelse.

I ansættelsesaftalen, der er en af CO-industri og Dansk industri udarbejdet standardkontrakt, er i rubrikken ”Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen” anført ”senest den 1. september 2000”. Denne anførelse er i bilaget til ansættelsesaftalen anbefalet som formulering for tidsbegrænsede ansættelser. Denne formulering, der ofte er anvendt ved tidsbegrænsede ansættelser, indebærer, at ansættelsesforholdet maksimalt varer indtil det anførte tidspunkt og ophører den angivne dato uden, at det er nødvendigt at afgive opsigelsesvarsel. En fortsættelse af ansættelsesforholdet vil kræve en aftale herom eller en de facto fortsættelse af arbejdet. De i sagen fremlagte skrivelser af henholdsvis den 25. august og 1. september er ikke at betragte som opsigelser, heller ikke efter deres indhold, men alene som en påmindelse om, at ansættelsen ophører som allerede aftalt ved ansættelsesforholdets begyndelse.

Da ansættelsesforholdet således allerede inden medarbejderens sygdom var aftalt at skulle ophøre senest den 1. september 2000, har hun ikke krav på løn udover denne dato, hvorefter indklagedes frifindelsespåstand vil blive taget til følge.

Efter denne tilkendegivelse forligtes sagen således, at klager hæver sagen.

Opmand: Mette Christensen

Klager: KAD

Firma: DONG A/S

Dato: 20. april 2001

FV 1173

§ 4, stk. 1-3

Opsigelse og fritstilling af tillidsrepræsentant.

Faglig voldgift med CO-industri og Dansk Industri for DONG A/S.

Som aftalt efter voteringen i denne sag den 18. marts 2001 bekræfter jeg herved som opmand i sagen, at sagen – efter forelæggelse, bevisførelse, forklaringer, procedure og votering – i overensstemmelse med min mundtligt meddelte tilkendegivelse blev forligt således, at DONG til tillidsrepræsentanten betaler en godtgørelse svarende til bruttolønnen i 2 måneder med tillæg af renter som påstået.

Som begrundelse for dette resultat anførte jeg:

Tillidsrepræsentanten havde vel ikke som tillidsrepræsentant handlet optimalt i forbindelse med arbejdet med at integrere medarbejdergrupperne efter DONG's overtagelse af NSG's aktiviteter, og navnlig havde han i den forbindelse givet sin mail af 21. november 2000 til de tidligere NSG-teknikere et kritisabelt indhold med hensyn til den deri indeholdte negative omtale af virksomhedens administration af tøjordningen.

På den anden side må der tages i betragtning, at hans mail blev sendt som et led i hans varetagelse af denne medarbejdergruppes særlige interesser

over for DONG's ledelse netop med hensyn til denne tøjordning særligt gældende for de tidligere NGS-ansatte, og at mailen alene blev sendt til denne medarbejdergruppe.

For så vidt angår mødet med medarbejdergruppen den 22. november 2000 – hvilket møde for en ikke uvæsentlig del blev afholdt i arbejdstiden – må det efter de afgiven forklaringer lægges til grund, at et sådant møde hverken i DONG eller i det tidligere NGS kunne afholdes i arbejdstiden uden ledelsens forudgående accept, at mødetidspunktet blev foreslået af medarbejdergruppen, at det var tillidsrepræsentanten, der forestod indkaldelsen til mødet, og at ledelsen først blev bekendt med mødet, da der ikke længere var nogen praktisk mulighed for at forhindre dets afholdelse.

Det må anses klart uacceptabelt, at tillidsrepræsentanten på denne måde aktivt medvirkede til, at et medarbejdermøde som det omhandlede blev afholdt i arbejdstiden som sket.

Selv om det således er ubetænkeligt at fastslå, at tillidsrepræsentanten i sin tillidsrepræsentantvirksomhed i tiden op til og med mødet den 22. november 2000 klart ikke har levet op til de krav, som virksomheden med føje har kunnet forvente indfriet, jf. overenskomstens § 19, og at han både i forbindelse med sin mail af 21. november 2000 og mødet med medarbejdergruppen den følgende dag har gjort sig skyldig i en uacceptabel tilsidesættelse af sine pligter over for virksomheden, finder jeg dog, at der efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder ikke er det fuldt tilstrækkelige grundlag for at fastslå, at forholdet ikke på en for virksomheden fyldestgørende måde kunne have været sanktioneret med en advarsel, og at der således ikke for DONG har været den fuldt tilstrækkelige begrundelse for opsigelsen i ”tvingende årsager”, jf. overenskomstens § 20, stk. 1.

Ligeledes efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder findes godtgørelseskravet at måtte begrænses til et beløb svarende til 2 måneders bruttoløn.

Særligt for så vidt angår det forhold, at tillidsrepræsentanten blev fritstillet – da han efter mæglingmødet blev opsagt med det ham tilkommende varsel på 6 måneder + 1 måned – bemærkes, at indholdet af den gældende overenskomst ikke giver mig noget juridisk grundlag for at kritisere fritstillingen. Det bemærkes i øvrigt, at fritstillingen udtrykkeligt indebar et tilsagn om fuld løn i hele opsigelsesperioden uanset eventuel indtægt fra anden side.

Opmand: Paul Sørensen

Klager: CO-industri

Firma: Dansk Industri

Dato: 24. april 2001

FV 1174

§ 8, stk. 8.c (lærlingebestemmelserne)

Aflønning af voksenlærlinge.

Faglig voldgift med CO-industri mod Dansk Industri.

Sagen drejede sig om, hvorvidt en voksenlærling, som var omfattet af § 8, stk. 8.c, i Lærlingebestemmelserne, tillige var omfattet af en lokalaftale om etablering af et kvalifikationsløssystem i henhold til § 22, stk. 5, i Industriens Overenskomst, og om hvorvidt voksenlærlingen havde krav på at blive reguleret i løn efter lokal lønaftale indgået jf. § 22.

CO-industri nedlagde følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at voksne lærlinge, der er omfattet af § 8, stk. 8.c., i de til Industriens Overenskomst hørende Lærlingebestemmelser

1. ved lønfastsættelsen er omfattet af bestemmelserne i § 22 i Industriens Overenskomst i deres helhed, og
2. er omfattet af sådanne lokalaftaler, som måtte blive indgået vedrørende de af § 22 i Industriens Overenskomst omfattede forhold.

Til støtte for de nedlagte påstande gjorde CO-industri bl.a. gældende

At henvisningen i § 8, stk. 8.c., i Lærlingebestemmelserne til !§ 22 i Industriens Overenskomst er generel og ikke begrænset til de i § 22, stk. 1, nævnte mindstelønssatser.

Sagen sluttedes ved, at Dansk Industri erklærede sig enig i CO-industris påstande ved at tage bekræftende til genmæle.

Firma: Maersk Air A/S

Dato: 2. maj 2001

FV 1175/FV-F 5024

§ Funktionæroverenskomsten - Dækning

Overenskomstdækning for trafikassistenter.

Protokollat

Faglig voldgift den 2. maj 2001 vedrørende lederafgrænsning i Maersk Air A/S.

Sagen hævedes efter opmandens tilkendegivelse.

Parterne lagde herved vægt på, at opmanden i sin tilkendegivelse gav udtryk for, at 1985-kendelsen om overenskomstdækning for medarbejdergruppen trafikledere i Maersk Air A/S (i 1987 kaldet trafikassistenter) fortsat var gældende. Der fremkom ikke under sagen nyt vedrørende de pågældendes stillingsindhold, der kunne ændre ved 1985-kendelsens resultat.

Særligt blev det tilkendegivet, at de pågældendes dispositionsret ligger indenfor rammerne af Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri.

Firma: Gate Gourmet Denmark A/S

Dato: 7. maj 2001

FV 1176

§ 37, stk. 2

Uberettiget bortvisning – Påstand om tyveri.

Protokollat

Faglig voldgift den 7. maj 2001 med CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund mod Dansk Industri som mandat for Gate Gourmet Denmark A/S.

Efter proceduren enedes parterne om at forlige sagen således, at Gate Gourmet Denmark A/S – uden præjudice – og til fuld og endelig afgørelse af sagen betaler kr. 100.000 til hver af de 2 omhandlede arbejdere.

Beløbet forfalder til betaling senest 14 dage fra dato.

Herefter sluttede sagen.

Firma: Manpower A/S, Ringsted

Dato: 6. juni 2001

FV 1177

§ 37, stk. 1 og 2, samt bilag 4

Midlertidige ansættelser.

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Industri for Manpower A/S, Ringsted.

Uoverensstemmelsen angår, om der inden for den til en vikar anviste jobperiode kan ske opsigelse, det være sig for arbejdsgiver eller for arbejdstager.

Klageren har påstået den indklagede virksomhed tilpligtes at efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere løn for perioden fra deres afgang, til de skulle have været afgået i henhold til de for denne gældende ansættelsesvilkår, med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, dvs. fra indleveringen den 4. maj 2001 af klageskrift til opmanden.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. juni 2001 med undertegnede, højesteretsdommer Poul Sørensen, som opmand.

Efter forelæggelse, bevisførelse, procedure og votering blev sagen forligt i overensstemmelse med opmandens mundtligt meddelte tilkendegivelse.

Tilkendegivelse:

Indledningsvis bemærkes, at parterne er enige om, at de fra hver side nedlagte påstande ikke er uforenelige med overenskomstens bestemmelser, herunder protokollat om vikarbureauer samt bilag 4 til Industriens Overenskomst (ansættelsesaftale med tilhørende bemærkninger), men at en given ansættelsesaftale naturligvis må fortolkes i lyset af overenskomstens bestemmelser.

I overensstemmelse med fagretlig praksis inden for overenskomstrådet – jf. kendelser af den 15. november 1982, 5. april 1983 og 20. februar 1995 – indebærer en ansættelsesaftale, der alene oplyser begyndelses- og ophørstidspunktet for en midlertidigt ansat, at den ansatte i den således aftalte ansættelsesperiode, hverken selv kan sige op eller kan opsiges med det efter overenskomstens i øvrigt gældende opsigelsesvarsel. Ligeledes i overensstemmelse med denne fagretlige praksis indebærer en ansættelsesaftale, der angiver et forventet ophørstidspunkt, at der dermed ikke foreligger en i princippet uopsigelig tidsbegrænset ansættelse.

Det kan på denne baggrund fastslås, at en vikaransættelse for en forud fastlagt periode i almindelighed indebærer, at opsigelse ikke kan ske fra nogen af siderne i løbet af den aftalte ansættelsesperiode, men at der kan foreligge særlige omstændigheder eller vilkår i forbindelse med ansættelsen, der giver det fornødne grundlag for, at opsigelse alligevel kan finde sted.

Bevisbyrden for, at der i løbet af en aftalt vikaransættelsesperioden kan siges op – alt med det efter overenskomsten i øvrigt gældende varsel – må dermed påhvile den af parterne i ansættelsesforholdet, der vil afgive en sådan opsigelse.

Denne bevisbyrde vil ikke kunne anses for løftet, blot fordi det i ansættelsesaftalen er anført, at ”i øvrigt gældende overenskomstens regler for ansættelsesforholdet” eller lignende, idet en sådan bemærkning i almindelighed må forstås således, at der herved kun gøres opmærksom på overenskomstreguleringen af vikarernes overenskomstmæssige forhold m.v., jf. herved navnlig protokollat om vikarbureauer.

I den foreliggende sag angiver de 2 ansættelsesaftaler – ”jobbekræftelser”

– ganske vist indledningsvis, at vikarbejdet ophører på en givet slutdato. I ansættelsesaftalerne hedder det imidlertid samtidig – også svarende til de generelle vilkår i medarbejdernes ”tilknytningsaftale” med vikarbureauet – at opsigelse kan ske i henhold til gældende overenskomst. Det forekommer vel hensigtsmæssigt, om ansættelsesaftalernes rubrik for ”slutdato” i stedet havde været en rubrik for ”forventet slutdato”, hvilket umiddelbart ville have svaret til, hvad der fra bureauets side var tilsigtet med ansættelsesaftalen. Alligevel findes muligheden for, at opsigelse skal kunne ske i vikarperioden, at fremgå med en sådan tydelighed af ansættelsesaftalerne, at virksomheden har været berettiget til at opsiges de to vilkarer som sket til fratræden inden udløbet af den oprindeligt aftalte vikarperiode.

Kendelse:

Virksomheden vil derfor skulle frifindes for klagerens påstand under sagen.

Opmand: Poul Sørensen
Klager: DM

Firma: DONG A/S

Dato: 22. juni 2001

FV 1178/FV-F 5025

Overenskomstens dækningsområde

Overenskomstdækning for medarbejdere fra tidligere Naturgas Syd i Vejen.

Mellem CO-industri og Dansk Olie og Naturgas A/S (DONG) er der opstået uoverensstemmelse om, hvilken overenskomst ansatte, der udfører HK arbejde, og hvis ansættelsesforhold er blevet overført til DONG ved selskabets overtagelse af Naturgas Syd I/S (NGS), er omfattet af. Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen blevet indbragt for denne faglige voldgift.

For CO-industri mødte konsulent Jesper Kragh-Stetting.
For DONG mødte advokat Mariann Norrbom.

Påstande:

Klager, CO-industri, har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende

Principalt at de i sagen omhandlede medarbejdere er omfattet af det faglige dækningsområde i overenskomsten mellem CO-industri og DONG.

Subsidiært at de pågældende medarbejdere ikke er omfattet af nogen overenskomst.

Indklagede, DONG, har påstået frifindelse og har nedlagt selvstændig påstand om, at CO-industri skal anerkende, at overenskomsten mellem DONG og HK indenfor det i overenskomstens indledning anførte dækningsområde omfatter kontorfunktionærer og elever overtaget fra det tidligere Naturgas Syd I/S.

Opmandens bemærkninger:

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås flertal for en afgørelse, der derfor skulle træffes af opmanden. Parterne erklærede sig indforstået med at formandens afgørelse træffes i form af en tilkendegivelse, således at sagen uden afsigelse af kendelse og uden fuld sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringer og parternes argumenter slutes på grundlag af tilkendegivelsen.

Tilkendegivelse:

Den oprindelige overenskomst mellem HK og DONG omfattede alle medlemmer af HK der var beskæftiget inden for DONG-koncernen. Efter indholdet af mødereferatet den 22. januar 1993 og efter ordlyden af de 2 selvstændige overenskomster i 1993 kom områdeoverenskomsten kun til at omfatte dem, der var beskæftiget i de 4 angivne distrikter, mens medlemsoverenskomsten (HK overenskomsten) kom til at omfatte ”resten af koncernen”, herunder de to ansatte i Esbjerg.

Af mødereferatet den 22. januar 1993 fremgår, at baggrunden for, at DONG accepterede opdelingen var, at HK havde oplyst, at forbundet havde 8 medlemmer ud af 9 mulige ansatte i de 4 distrikter, og at alle 8 havde

ønsket en ”områdeoverenskomst for HK i distrikterne”. Det må lægges til grund, at DONG’s accept desuden var begrundet i, at selskabet fandt det hensigtsmæssigt, at HK medarbejderne i de 4 distrikter, der havde et nært samarbejde med håndværkerne og teknikkerne, havde samme løn og ansættelsesforhold som disse.

Med overtagelsen af NGS, der indtil da havde haft domicil i Vejen, overgik samtlige interessentskabets aktiviteter og ansatte til DONG. Efter overtagelsen blev nogle af HK medarbejderne, der hidtil havde været beskæftiget i Vejen, overflyttet til Egtved. Der er enighed mellem parterne om, at de derved blev omfattet af områdeoverenskomsten. De øvrige HK medarbejdere, som denne sag omhandler, er ansat i Vejen.

Efter det anførte om overenskomstens ordlyd og om baggrunden for opdelingen i 1993 – der yderligere støttes af indholdet af protokollatet vedrørende drøftelserne den 17. februar 1997 – må der kræves meget klare holdepunkter for at statuere, at medarbejderne i Vejen er omfattet af områdeoverenskomsten og ikke af medlemsoverenskomsten. Jeg finder ikke, at protokollatet af den 25. august 1999 – som det er gjort gældende af CO-industri – afgiver sådanne holdepunkter. Det bemærkes herved, at det af protokollatet alene – med sikkerhed – kan udledes, at der tilsigtedes en udredning af de hidtidige overenskomstforhold med henblik på ”forhandlinger ... og tilpasning ... til overenskomsten ... mellem CO-industri og DONG A/S”, og at DONG tog forbehold for den fremtidige overenskomstdækning. Heller ikke det, CO-industri i øvrigt har anført, giver tilstrækkeligt grundlag for at give CO-industri medhold i den principale påstand. Da der endvidere ikke er grundlag for at statuere, at de pågældende medarbejdere slet ikke er omfattet af nogen overenskomst, må der gives DONG medhold i at medarbejderne automatisk blev omfattet af HK overenskomsten, hvis faglige dækningsområde de også naturligt falder ind under. DONG’s påstand om frifindelse for CO-industris påstande og selskabets selvstændige påstand tages således til følge. CO-industri skal herefter anerkende, at overenskomsten mellem DONG og HK inden for det i overenskomstens indledning anførte dækningsområde omfatter kontorfunktionærer og elever overtaget fra det tidligere Naturgas Syd I/S.

Sagen sluttet som forligt i overensstemmelse med tilkendegivelsen.

Opmand: Per Sørensen

Klager: CO-industri

Firma: Middelfart Formspænd A/S, Middelfart - Planova Shop System A/S, Svendborg og COPO Møbler A/S, Videbæk.

Dato: 10. juli 2001

FV 1179/FV-F 5026

Graviditetsdirektivet

Opmandskendelse i faglige voldgiftssager med CO-industri for Træ – Industri – Byg mod Dansk Industri for Middelfart Formspænd A/S, Middelfart - Planova Shop System A/S, Svendborg og COPO Møbler A/S, Videbæk.

Uoverensstemmelsen i disse 3 sager, der har været behandlet under ét, angår arbejdsgivers lønforpligtigelse over for gravide timelønnede medarbejdere, der har måttet hjemsendes, fordi arbejdet ud fra et lægeligt skøn var farligt for dem eller deres fostre, og fordi arbejdsgiver ikke har været i stand til at omplacere dem til andet arbejde, nærmere bestemt hvorledes der lønmæssigt har skulle forholdes under virksomhedernes ferielukning m.v.

Påstande:

Klageren har nedlagt påstand om, at de indklagede virksomheder tilpligtes at efterbetale de omhandlede medarbejdere principalt fuld løn for de i sagen omhandlede ferieperioder, subsidiært fuld løn for de i sagen omhandlede ferieperioder med fradrag af eventuelt udbetalte feriepenge, alt med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indlevering til opmanden den 8. juni 2001.

Indklagede har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Overenskomsternes bestemmelse om udbetaling af feriegodtgørelse, uden at ferien holdes – hvilke bestemmelser for så vidt svarer til den almindelige retsstilling i henhold til Ferieloven – opregner en række forskellige tilfælde, hvor medarbejderen af de i overenskomsterne nævnte grunde er ”afskåret fra at holde ferie i ferieperioden”. Hjemsendelse af arbejdsmil-

jømæssige grunde, som der i nærværende sager er tale om, er ikke i overenskomsten medregnet blandt disse tilfælde, og sådan hjemsendelse af i princippet arbejdsdygtige medarbejdere ses ikke afskære dem fra at holde ferie i ferieperioden for så vidt på lige fod med deres ikke hjemsendte kolleger. Da hjemsendelse således ikke er en feriehindring, vil den hjemsendte i ferieperioden kunne få sin optjente feriegodtgørelse udbetalt helt på samme måde, som hvis hjemsendelse ikke var sket, og har derfor ikke noget lønkrav for denne periode. Er feriegodtgørelse ikke optjent, vil der ikke ved virksomhedslukning være noget lønkrav, og dette må gælde, også selv om der er sket hjemsendelse.

De 3 kvinder som nærværende sag angår, blev imidlertid ikke i første omgang hjemsendt af arbejdsmiljømæssige grunde i henhold til graviditetsdirektivets art. 5, stk. 3, jf. § 12, stk. 2 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, men blev i overensstemmelse med hidtidig praksis sygemeldt med deraf følgende ret til sygeløn og sygedagpenge m.v. Spørgsmålet er herefter, om dette særlige forhold kan begrunde, at de uanset det foran anførte alligevel har krav på løn også i ferieperioden.

Klageren har med rette fremsat krav om, at der i stedet for ydelserne under sygdom skal udbetales dem fuld løn i hjemsendelsesperioden. Kravet er blevet anerkendt at virksomhederne i et omfang, der svarer til, hvad der foran er anført, således at virksomhederne i det hele har efterbetalt løn svarende til, hvad de er forpligtet til, når hjemsendelse sker af arbejdsmiljømæssige grunde. Det er i overensstemmelse hermed, når der dels ikke er blevet betalt løn for ferieperioderne, dels at allerede udbetalt feriegodtgørelse er blevet modregnet i lønnen for hjemsendelsesperioden.

Det kan lægges til grund, at krav og modkrav er korrekt beregnet, og at modregningen over for medarbejder nr. 1 og medarbejdere nr. 2 er sket i disses efterbetalingskrav, således at den nye beregningsmåde i begge tilfælde har resulteret i et merkrav mod virksomhederne. På den således anførte baggrund findes Planova Shop System og COPO Møbler at have været berettiget til som sket at foretage en helt ny beregning af de hjemsendtes tilgodehavende, således at kravene i det hele opgøres, som hvis hjemsendelse også oprindeligt var sket med fuld løn, og som om feriegodtgørelsen var blevet anvendt til ferie efter hjemsendelsen.

Indklagede må derfor frifindes for klagerens principale påstand.

Særlig for så vidt angår medarbejder nr. 2 og medarbejder nr. 3's ferieperioder, hvor der ikke var blevet optjent den fornødne feriegodtgørelse, bemærkes, at der ikke har skullet udbetales løn for disse perioder. Der findes endvidere ikke at foreligge forhold, der kan pålægge henholdsvis Middelfart Formspænd og COPO Møbler nogen videregående lønforpligtigelse for disse perioder. Der ses heller ikke at foreligge forhold, der kan pådrage nogen af disse virksomheder noget erstatningsansvar over for medarbejder nr. 2 og medarbejder nr. 3 i anledning af, at de ikke i tide har kunnet fremsætte krav mod deres arbejdsløshedskasse om udbetaling af feriedagpenge.

Kendelse:

Indklagede frifindes.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: TIB

Firma: Dansk Industri

Dato: 26. juli 2001

Sag: FV 1180

§ 15, stk. 5.

Reduktion af arbejdstidsrammen for den 24. december i forbindelse med skiftehold.

Opmandskendelse i faglig voldgift mellem CO-industri og Dansk Industri.

Denne sag, der er indbragt for faglig voldgift med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som formand ved klageskrift af den 2. maj 2001, drejer sig om, hvorvidt årsarbejdstidsnormen for arbejdstagere med skifteholdsarbejde i kontinuerlig drift skel reduceres forholdsmæssigt for den 24. december, også når denne dag falder på en lørdag eller en søndag.

Klager, CO-industri, har nedlagt påstand om, at indklagede, Dansk Industri, skal anerkende, at årsarbejdstidsnormen for arbejdstagere, der udfører skifteholdsarbejde som kontinuerlig drift efter reglerne i § 15 i Industriens Overenskomst, i medfør af overenskomstens § 15, stk. 5, a, jr. § 18, stk. 1, b, skal reduceres forholdsmæssigt for den 24. december, også hvis denne dag falder på en lørdag eller en søndag.

Opmanden udtaler:

Parternes overenskomst 2000-2004 afløste deres overenskomst 1998-2000, som atter afløste deres tidligere overenskomst osv., og der må ved fortolkningen af den gældende overenskomst og der må ved fortolkningen af den gældende overenskomst tages hensyn til dette udviklingsforløb.

Overenskomsten 1998-2000 anvender i § 9, stk. 1, andet afsnit, og § 15, stk. 4, litra a, udtrykket den ”normale” ugentlige arbejdstid, og det må antages, at dette bl.a. skyldes overenskomstens § 18 om fridage (lovbestemte søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage) og en fælles forudsætning om arbejdstidsreduktion i forhold til den normale ugentlige arbejdstid som følge af fridage.

Begrebet årsarbejdstidsnorm ved skifteholdsarbejde optræder ikke i overenskomsten 1998-2000, men er ved skifteholdsarbejde i kontinuerlig drift døgnet rundt året rundt relevant, når kalenderåret herved bliver den efter § 15, stk. 4, litra b, afgørende planlægningsperiode. Denne bestemmelse angiver bl.a., at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skif i gennemsnit udgør 35 timer, og dette må naturligt forstås således, at der kan planlægges med en årsarbejdstid svarende til antal uger det pågældende år multipliceret med 35 timer – dog således, at arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage,, feriedage og overenskomstmæssige fridage, jf. § 15, stk. 5, litra a.

Der er ikke givet nærmere regler om beregningen i overenskomsten. Det er således efter dennes ordlyd uklart, hvor mange arbejdsdage en uges normale arbejdstid skal fordeles på ved arbejdstidsreduktion som følge af fridage, og hvor stor en del af en arbejdsuge et kalenderårs dag 365 eller dag 365 og dag 366 (i skudår) skal antages at udføre. Efter det oplyste om den forsøgte, som parterne har været enge om under tidligere overenskomster, jf. herved pjecerne fra 1987 og 1997, må det imidlertid lægges til grund, at parterne ved overenskomstindgåelsen har forudsat, at årsarbejdstidsnormens beregning skulle ske som hidtil.

Den 24. december kom ind i overenskomsten i 1998. Der er ikke i det forhold, at betaling for de hidtidige fridage sker efter bestemmelserne om søgnehellidagsbetaling, jf. § 18, stk. 1, litra a, og betaling for den 24. december efter bestemmelsen om tilskadekomst, grundlag for at antage, at der herved skulle være tilsigtet en anden ordning i henseende til arbejdstidsreduktion end den hidtil praktiserede vedrørende de hidtidige fridage.

Det lægges herefter til grund, at der ikke efter § i 1998-overenskomsten skulle ske reduktion for den 24. december, når denne faldt på en lørdag eller en søndag. Årsarbejdstidsnormen skulle udregnes ud fra antal kalenderdage fratrukket det faktiske antal lørdage og søndage, 25 feriedage og det antal søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, som i det pågældende år ikke faldt på en lørdag eller en søndag.

Spørgsmålet er herefter, om der i forhold til overenskomsten 1998-2000 er foretaget sådanne ændringer i overenskomsten 2000-2004, at denne skal forstås som hævdet af CO-industri.

Den nye bestemmelse i § 9, stk. 1, fjerde afsnit, må anses for en bestemmelse uden økonomiske konsekvenser, der blot har tilsigtet at indskrive, hvad der allerede gjaldt. At der ikke er foretaget en tilsvarende præcisering i § 15, stk. 5, kan ikke medføre, at der skulle fælde noget andet ved skifteholdsarbejde – slet ikke efter det oplyste om baggrunden for, at udregningsgruppen under forhandlingerne den 22. januar 2000 undlod at gentage forslaget herom i indstillingen til det snævre udvalg. Allerede overenskomstens ordlyd taler for at forstå § 15, stk. 5, litra a, i overensstemmelse med § 9, stk. 1, fjerde afsnit – som uden videre gælder for skifteholdenes daghold, jf. § 9, stk. 1, første afsnit – og denne forståelse stemmer ydermere bedst med, hvad parterne må anses at have forudsat, nemlig at der ikke skulle ske nogen ændring på dette punkt. Der er således ikke grundlag for at slutte modsætningsvis fra § 9, stk. 1, fjerde afsnit, til § 15, stk. 5, litra a – tværtimod.

Tilføjjelsen til § 18, stk. 1, litra b, må antages at have til formål at ligestille medarbejdere, der er hjemsendt eller på arbejdsfordeling, med øvrige medarbejdere og understøtter derfor, at der alene giver arbejdstidsreduktion, når den 24. december falder på en af ugens første 5 hverdage.

Det bemærkes, at der ikke i overenskomsten er grundlag for at ansætte et kalenderår til 52 uger og derved se bort fra, at et kalenderår er en dag eller to længere end 52 uger. Det findes endvidere mest naturligt at forstå overenskomstens bestemmelse om den ugentlige arbejdstid ved almindeligt dagarbejde og på skiftehold således, at der på skiftehold skal arbejdes et antal timer, som svarer til det antal timer, der skal arbejdes ved almindeligt dagarbejde, alene med den forskel, som følger af § 15, stk. 4, litra a.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at tage CO-industris påstand

til følge, og Dansk Industri frifindes derfor.

Kendelse:

Indklagede, Dansk Industri, frifindes.

Opmand: Børge Dahl

Klager: CO-industri

Indklagede: Dansk Industri

Firma: Triax A/S, Honsyld

Dato: 2. oktober 2001

FV 1181

§ 8, stk. 1

Brud på lokalaf tale.

Protokollat i faglig voldgift mellem CO-industri og Dansk Industri.

Mellem CO-industri for Kvindeligt arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark og Dansk Industri for Triax A/S er opstået uenighed om, hvorvidt Triax A/S har været forpligtet til at gennemføre personalesamtaler med start i marts 2000 og til at foretage efterregulering af kvalifikationslønnen til forbundenes medlemmer på virksomheden.

Klager, CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, har nedlagt følgende påstande:

”1. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at der skulle have været gennemført personalesamtaler med start i marts måned 2000 i henhold til aftale vedrørende lønsystem og løn Triax A/S for perioden 1/5 1999 – 1/5 2000.

2. Indklagede virksomhed tilpligtes at foretage efterregulering af de dele af kvalifikationslønnen, som angår uddannelse og anciennitet i henhold til aftale vedrørende lønsystem og løn Triax A/S for perioden 1/5 2000 – 1/5 2002 med tillæg af procesrenter heraf, svarende til den til enhver tid gæl-

dende procesrente fra sagens anlæg, og indtil betaling sker.”

Opmanden udtaler:

Ad klagers påstand 1:

Det fremgår af lokalaftalen for perioden 1/5 1999 – 1/5 2000, punkt 1.2.3.2, at personalesamtaler skal startes i marts måned. Det fremgår ikke at aftalen, at det skulle være en forudsætning for at iværksætte personalesamtalerne, at medarbejderne forinden havde fremsat lønkrav for den kommende periode, eller at lokalforhandlingerne var afsluttet, og indklagede har ikke godtgjort eksistensen af en kutyme herom. Under hensyn til den udtrykkelige bestemmelse i punkt 1.2.3.2 i aftalen, der blev indgået i maj 1999, kan et ikke tillægges betydning, om personalesamtalerne i de foregående år måtte have afventet udfaldet af lokalforhandlingerne. Da det påhvilede den indklagede virksomhed at tage initiativ til iværksættelse af personalesamtalerne, og da det, indklagede i øvrigt har anført, ikke kan føre til andet resultat, vil klager herefter få medhold i sin påstand 1.

Ad klagers påstand 2:

Aftalen vedrørende lønsystem og løn for Triax A/S for perioden 1/5 2000 – 1/5 2002 er for størstedelens vedkommende identisk med aftalen for perioden 1/5 1999 – 1/5 2000. Det gælder bl.a. afsnittet om personalesamtaler og beskrivelsen af kvalifikationslønnen samt den nærmere gennemgang af de enkelte elementer i denne. Den nye aftale indeholder imidlertid en særlig bestemmelse, som ikke indgik i aftalen for 1999-2000, nemlig bestemmelsen om, at den samlede lønsum til kvalifikationsløn skal holdes konstant i forhold til antal ansatte i aftaleperioden. Selv om det på denne baggrund forekommer mindre forståeligt, at de øvrige bestemmelser om kvalifikations indgik uændret i den nye aftale, og selv om formuleringen kunne have været heldigere, følger det tilstrækkelig klart af bestemmelsen, at ente må kvalifikationslønnen for den enkelte medarbejder holdes konstant i perioden, eller også må summen af individuelle reguleringer af kvalifikationslønnen være nul, således at stigninger for nogle medarbejdere kompenseres af tilsvarende fald for andre. Den sidstnævnte model kan ikke anses for indeholdt i klagers påstand.

Den kvalifikationsløn, der skal holdes konstant i perioden 1/5 2000 – 1/5

2002, må være den kvalifikationsløn, som var opnået ved den nye aftales ikrafttræden, det vil sige den pr. 30. april 2000 gældende kvalifikationsløn. Det bemærkes herved, at selv om personalesamtalerne var blevet gennemført i overensstemmelse med aftalen for perioden 1/5 1999 – 1/5 2000, vil le medarbejderne ikke være tilsikret en regulering af kvalifikationslønnen med virkning fra den nye aftaleperiode uden hensyn til udfaldet af forhandlingerne om en ny lokalaftale.

Det følger af det anførte, at der heller ikke kan kræves regulering af kvalifikationslønnen – med den virkning, at denne skulle forhøjes – på grundlag af de kvalifikationsfaktorer, f.eks. uddannelse og anciennitet, som kan vurderes uden afholdelse af personalesamtaler.

Indklagede vil derfor få medhold i sin påstand om frifindelse for klagers påstand 2.

Sagen forligtes herefter i overensstemmelse med denne tilkendegivelse.

Opmand: Poul Søgaard

Klager: CO-industri

Indklagede: Dansk Industri

Firma: Dansk Industri

Dato: 29. oktober 2001

FV 1182

§ 28, stk. 2

Voldgiftsrettens medlemmer var Nina Buntzen og Hanne H. Simonsen, udpeget af anklager, og Michael Nordahl Heyde og Tina Lambert Andersen, udpeget af indklagede, og som opmand vicepræsident Mette Christensen.

For klager og med vedkommende mødte konsulent Jesper Kragh-Stetting.

For indklagede og med driftsleder Bent Madsen mødte konsulent Catrine Byrne.

Der fremlagdes:

Klageskrift, replik og bilag 1 – 9

Svarskrift, duplik og bilag A.

Opmandens tilkendegivelse:

Efter votering fremkom voldgiftsrettens opmand med følgende tilkendegivelse:

Efter overenskomstens § 28, stk. 2 har en medarbejder, der er kommet til skade på arbejdspladsen, og af denne grund må forlade sit arbejde ret til i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag at få dækket sit indtægtstab. Efter stk. 4 udbetales der ikke på ny dækning for indtægtstab ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra 1. arbejdsdag efter den forudgående fraværsperiode.

Det er ubestridt, at vedkommende har haft ret til at få dækket sit indtægtstab i de første 5 uger af sin fraværsperiode, der skyldtes en arbejdsskade, og at den næste fraværsperiode, der skyldtes samme sygdom, lå mere end 14 dage efter, at vedkommende havde genoptaget arbejdet på nedsat tid. Det er ligeledes ubestridt, at vedkommende fik udbetalt supplerende dagpenge i arbejdsperioden, og fulde dagpenge i den efterfølgende sygeperiode.

Overenskomsten tager ikke stilling til, hvorledes der skal forholdes i en situation, hvor en medarbejder delvist genoptager arbejdet, og samtidig modtager sygedagpenge, ligesom overenskomsten ikke tager stilling til, hvorledes sygdom og delvis sygemeldt/raskmeldt skal forstås.

efter det oplyste om baggrunden for § 28 samt, at der i § 28 henvises til sygedagpengesatsen, findes det godtgjort, at overenskomstens bestemmelser om sygdom relaterer sig til lovbekendtgørelse om dagpenge ved sygdom og fødsel (dagpengeloven) og det refusionssystem, der er efter denne lov. Dette medfører, at sygdom og fravær på grund af sygdom må forstås på samme måde som i dagpengeloven og vedrøre samme periode. Efter dagpengeloven er det en betingelse for at opnå dagpenge, at lønmodtageren fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Dette medfører, at en person, der delvist vender tilbage til arbejdet og samtidig oppebærer supplerende dagpenge, fortsat anses for syg, således at sygdomsperioden regnes fra første fraværsdag.

En konsekvens heraf vil være, at medarbejderen ved ethvert sygdomsfravær ikke har krav på dækning for indtægtsstab. Dette har næppe været til sigtet.

En sådan retstilstand vil modvirke de gode intentioner, som parterne har, om at påtage sig et socialt ansvar for medarbejdere, der på grund af sygdom bliver fraværende for længere tid, og hindre, at medarbejdere gradvist kan komme tilbage på arbejdsmarkedet. Dernæst vil der kunne opstå tvivl om, hvorledes en medarbejder er stillet under en sådan periode ved fravær på grund af anden sygdom eller ved et uventet tilbagefald grundet samme sygdom. Sådanne situationer egner sig ikke til en løsning ved voldgift, men bør nærmere drøftes mellem parterne både på det generelle og konkrete plan.

I den konkrete sag var det ved vedkommendes genoptagelse af arbejdet klart, at hun på et senere tidspunkt ville være fraværende på grund af samme sygdom. Under disse omstændigheder findes det ikke betænkeligt at lægge den ovennævnte fortolkning til grund, hvorfor indklagede bør frifindes.

Herefter forligtes sagen således, at klager hævdede sagen.

Opmand: Mette Christensen

Klager: CO-industri

Indklagede: Dansk Industri

Firma: Sprout Matador

Dato: 28. november 2001

FV 1183

§ 1, stk. 1

Definition af valg af tillidsrepræsentant, hvor striden er tillidsrepræsentantområde.

Kendelse i faglig voldgift med Dansk Industri for Sprout Matador A/S mod CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund.

Denne sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt de på virksomheden Sprout Matador A/S ansatte montører har ret til at vælge to tillidsrepræsentanter.

Denne sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt de på virksomheden Sprout Matador A/S ansatte montører har ret til at vælge to tillidsrepræsentanter.

Påstande:

Klager, Dansk Industri for Sprout Matador A/S, har nedlagt påstand om, at indklagede, CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund på vegne af en række medarbejdere, tilpligtes at anerkende, at valget af tillidsrepræsentanten er ugyldigt.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens omstændigheder:

De af sagen omfattede 19 medarbejdere er ansat som montører i virksomheden, henholdsvis som servicemontører og opstillingsmontører. Montørerne har fælles værkstedsareal. Ved udførelsen af arbejdet svarer de til for forskellige montageledere.

Opmanden udtaler:

Da der ikke har kunnet opnås et flertal blandt de af parterne udpegede dommere, afgøres sagen af opmanden, der udtaler:

Ved sammenlægningen med Vejle afdelingen fik alle montører samme geo-

grafiske arbejdssted, når de var på virksomheden. Der var en daglig leder for hver af de to områder, det samlede område henhørte under salgs- og marketing, og der var fælles regnskab for området.

Montørerne har alle den samme faglige grunduddannelse, men servicemontørerne har dertil fået en oplæring gennem en ældre kollega. Efter en kort overgangsperiode efter sammenlægningen blev der blandt montørerne alene valgt en tillidsrepræsentant. Forskellen mellem de to grupper, som alene består en kortere yderligere oplæring, findes indtil 2000 ikke at kunne bevirke, at der eksisterede mere end en værkstedsafdeling.

Ved organisationsændringen i 2000 blev der lavet særskilt budget for hver område, og servicemontørområdet blev flyttet. Disse ændringer skete ud fra budgetmæssige overvejelser. Der skete ingen ændring i den nærmeste daglige ledelse, ligesom organisationsændringen ikke medførte ændringer i det daglige arbejde. Disse ændringer, der ikke berører strukturen i det daglige arbejde, findes ikke at kunne medføre, at der nu er opstået to værkstedsafdelinger, ligesom det heller ikke har øget behovet for yderligere en tillidsrepræsentant, hvorfor

Kendelse:

Indklagede, CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund på vegne af en række medarbejdere, tilpligtes at anerkende, at valget af tillidsrepræsentant er ugyldigt.

Opmand: Mette Christensen

Indklagede: CO-industri for DM

Firma: Jernstøberiet Dania A/S, Års

Dato: 3. december 2001

FV 1184

§ 18, stk. 2 og 3.

Uoverensstemmelse om udbetaling af feriefridage i relation til indgået lokalaftale.

Faglig voldgiftskendelse med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet, Kvindeligt Arbejderforbund og Træ – Industri - Byg mod Dansk Industri for Jernstøberiet Dania A/S.

Parternes påstande:

Klager CO-industri, har nedlagt følgende stande:

1.

Indklagede virksomhed tilpligtes at efterregulere grundlønnen med 0,60 kr. pr. time for de i sagen omhandlede medarbejdere i henhold til lokalaftaler af henholdsvis den 15 marts 1999 og den 12. april 1999 for perioden fra den 2. maj 2001 og indtil afviklingen af nærværende faglige voldgiftsret med tillæg af renter heraf svarende til den til enhver tid gældende procesrente fra sagens anlæg, og indtil betaling sker.

2.

Indklagede virksomhed tilpligtes for fremtiden at forhøje grundlønnen med 0,60 kr. pr. time for de i sagen omhandlede medarbejdere i henhold til lokalaftaler af henholdsvis den 15. marts 1999 og den 12. april 1999.

Sagsfremstilling.

Sagens overenskomstmæssige baggrund:

Det hedder i Industriens Overenskomst 1998-2000 bl.a.:

”§ 18 Fridage

Stk. 2.a.

Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6

måneder, og som for et eller flere børn har ret til at holde barns første sygedag, har med den betaling der gælder herfor, jf. § 29, ret til 2 dages frihed i kalenderåret 1998.

Fra 1999 udvides denne ret til 3 dages frihed i kalenderåret.

...

c.

Er dagene ikke afholdt inden kalenderårets udløb, betales der kompensati-
on herfor med et beløb svarende til den betaling, der er nævnt i pkt. a.”

Opmanden udtaler:

Da der ikke mellem de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten er enighed mellem flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden, som udtaler:

Efter 1998-overenskomstens § 18, stk. 2, havde ansatte med 9 måneders anciennitet 1 feriedag, og efter § 18, stk. 3, havde ansatte med børn og 6 måneders anciennitet desuden 3 dages betalt frihed – det er de sidstnævnte 3 dage, som 1999-lokalaftalernes pkt. 2 refererer til som ”3 omsorgsdage”. Efter 2000-overenskomstens § 18, stk. 2, videreførtes denne ordning indholds-mæssigt uændret for perioden 1. januar 2000 til 2. maj 2001; den eneste forskel er, at de 3 dages betalt frihed til ansatte med børn benævnes børnefridage.

Dette udviklingsforløb, hvor 3 feriefridage for alle med 9 måneders anciennitet træder i stedet for – afløser – 3 børnefridage for ansatte med børn og 6 måneders anciennitet, indebærer overgang fra én ordning til en anden, som omfatter en anden gruppe og ikke nødvendigvis alle omfattet af den hidtidige ordning. Et sådant udviklingsforløb, hvor én ordning afløser en anden, må naturligt forstås således, at de hidtidige ordning er ophørt – bortfaldet – og en ny tråd i kraft – trådt i stedet.

På det tidspunkt, hvor 1999-lokalaftalerne blev indgået, kunne denne overenskomst-mæssige udvikling selvsagt ikke forudses. Det må imidlertid have været klart, at børnefridagenes bortfald forudsatte en overenskomstændring (eller eventuelt et lovindgreb).

På denne baggrund – og da lokalaftalernes pkt. 2 efter det oplyste må antages at være anvendt efter deres indhold frem til den 2. maj 2001 – findes

det mest nærliggende at forstå 1999-lokalaftalerne således, at der den 2. maj 2001 er indtrådt en situation, hvorefter de i pkt. 2 omtalte omsorgsdage og dermed det hidtidige lokalt aftalte tillæg til ansatte uden børn er bortfaldet med den virkning, at der skal ydes kompensation som angivet i pkt. 3.

At den overenskomstmæssige forskelsbehandling falder bort ved, at overenskomsten lader 3 fridage til ansatte med børn afløses af 3 fridage, kan ikke føre til et andet resultat, eftersom der ved den overenskomstmæssige ændring indtræder et tab af et lokalt aftalt gode, og pkt. 3 i lokalaftalerne som anført må anses at have taget højde herfor.

Uanset den tvivl, som forståelsen af lokalaftalerne giver anledning til – en tvivl, som for begge parter kunne have været en anledning til at tage spørgsmålet op i forbindelse med de lokale lønforhandlinger efter 2000-overenskomstens vedtagelse – er der ikke i arbejdsparternes udtryksmåde i referatet fra den lokale forhandling den 17. april 2001 tilstrækkeligt sikkert grundlag for en forståelse af lokalaftalerne som hævdede af indklagede.

Der må herefter gives klagerne medhold i, at grundlønnen skal efterreguleres og forhøjes som påstået af klagerne.

Det bemærkes, at der ikke er protesteret mod rentepåstanden, som herefter tages til følge som nedenfor bestemt.

6.

Kendelse:

Indklagede, Jernstøberiet Dania A/S, skal for de af sagen omfattede medarbejdere for så vidt angår forfalden løn vedrørende arbejde udført fra og med den 2. maj 2001 efterregulere grundlønnen med 0,60 kr. pr. time og for så vidt angår fremtiden forhøje grundlønnen med 0,60 kr. pr. time. Efterregulering skal ske med tillæg af rente svarende til sædvanlig procesrente fra den 18. oktober 2001 eller det senere tidspunkt, hvor det lønbeløb, som efterreguleres, forfalder til udbetaling.

Opmand: Børge Dahl

Klager: CO-industri, SID, DM, KAD, TIB

Dansk Industri

Dato: 12. februar 2002

FV 1185

§ 39, 19

Uoverensstemmelse vedrørende feriekortordningen.

Faglig Voldgift afsagt den 12. februar 2002 af højesteretsdommerne Per Sørensen, Børge Dahl og Poul Søgaard.

CO-industri advokat Nicolai Westergaard mod Dansk Industri konsulent, advokat Lars Bruhn.

Voldgiftsrettens opgave og sammensætning.

Der i den mellem CO-industri og Dansk Industri indgåede overenskomst – Industriens Overenskomst – bestemmelser om en feriekortordning. Denne faglige voldgift drejer sig dels om, hvorvidt denne ordning – som hævdet af CO-industri – kun kan finde anvendelse for medarbejdere, der er medlemmer af forbund, som indgår i CO-industri, dels om der skal ske indberetning til CO-industri om benyttelse af FerieKonto i stedet for feriekort.

Parternes påstande.

Klager, CO-industri, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Dansk Industri, tilpligtes at anerkende, at den ved Industriens Overenskomst etablerede feriekortordning ifølge overenskomstens § 39, stk. 19, 1. afsnit, og protokollat af 27. februar 2001 kun kan finde anvendelse for medarbejdere, der er medlemmer af forbund, som er medlem hos klagerne.
2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at der i medfør af § 39, stk. 19, 2. afsnit, i Industriens Overenskomst og protokollat af 27. februar 2001 i alle tilfælde, hvor en af overenskomsten dækket virksomhed ønsker at benytte ferielovens FerieKonto-ordning for de af virksomhedens medarbejdere, der er medlemmer af forbund, som er medlem hos klagerne, skal gives klagerne forlods meddelelse herom.

Dansk Industri har over for begge påstande påstået frifindelse.

CO-industris argumentation

Til støtte for påstand 1 har CO-industri anført, at det såvel af den direkte ordlyd af både § 39, stk. 19, 1. afsnit, og den tilsvarende bestemmelse i parternes protokollat af 27. februar 2001, som af en formålsfortolkning af disse bestemmelser, følger, at feriekortordningen kun kan anvendes for medarbejdere, der er medlemmer af organisationer, der er dækket af Industriens Overenskomst. Endvidere følger det af en fundamental arbejdsretlig grundsætning, at kun arbejdstagere, der er medlemmer af organisationer, der er tilknyttet CO-industri, er deltagere i Industriens Overenskomst, mens dette ikke gælder uorganiserede. Sådanne arbejdstagere erhverver ingen rettigheder og påtager sig heller ikke nogen forpligtelser efter overenskomsten. At Industriens Overenskomst som områdeoverenskomst skal anvendes på alt arbejde efter overenskomsten indebærer alene, at CO-industri som overenskomstpart har krav på, at minimumbestemmelserne bliver overholdt. CO-industri har derfor en påtaleret, men ikke en påtalepligt, såfremt der for arbejdstagere, der ikke er deltagere i overenskomsten, fastsættes vilkår i strid med denne. Formålet med denne påtaleret er at hindre, at arbejdsgivere fristes til at anvende uorganiseret arbejdskraft frem for medlemmer af forbund under CO-industri. Bestemmelsen fungerer derfor som et indirekte værn for organisationsbestræbelserne og som et direkte værn for arbejdstagernes og organisationernes rettigheder, jf. herved også Per Jacobsen, Kollektiv arbejdsret, 5. udg. 1994, s. 157 f. Det har således formodningen imod sig, at overenskomsten skaber nogen rettighed for Dansk Industris medlemmer i relation til uorganiserede arbejdstagere.

CO-industri har endvidere anført, at det feriemærkesystem, som blev indført med ferieloven af 1938, var subsidiært i forhold til det feriekortsystem, som måtte have været aftalt i de kollektive overenskomster. Forarbejderne til 1938-loven yder ikke noget særligt bidrag, men redegørelsen i bilag III til lovforslaget peger nærmest i retning af, at feriekortordningen alene blev anset for at vedrøre organiserede lønmodtagere. Selv om det ikke udtrykkeligt fremgår af referatet af mødet den 16. august 1945, forekommer det indlysende, at kravet over for arbejdsgiversammenslutningen som overenskomstpart kun vedrørte medlemmer af forbund, der var tilsluttet centralorganisationen. Denne kunne ikke have nogen interesse i eller anledning til at varetage uorganiserede lønmodtageres interesser eller interesserne for medlemmer af konkurrerende forbund. Anmærkninger i overenskomsten fra 1945 viser da også, at der har været enighed herom. Hvis meningen havde været, at bestemmelsen skulle finde anvendelse på alle lønmodtagere, ville dette have været udtrykkeligt anført. At Dansk industri selv tidli-

gere har delt CO-industris opfattelse, kan udledes af brevet af 27. februar 1998 fra Dansk Industri. Også opmandskendelsen af 28. august 2000 og bemærkningerne i processkrifterne i Arbejdsrettens sag nr. 2001-656 støtter CO-industris standpunkt.

CO-industri har endelig bestridt, at Dansk Industris undersøgelse blandt medlemsvirksomhederne indeholder dokumentation for, at feriekortordningen altid har været anvendt for alle medarbejdere på overenskomstens område. Undersøgelsen er ensidigt foretaget, og af indlysende grunde har CO-industri ikke haft noget kendskab til en sådan praksis. Den har derfor heller ikke været accepteret af klager, der rejste denne sag, så snart man blev opmærksom på problemet. Den hidtidige administration kan derfor heller ikke retfærdiggøre, at virksomhederne skulle fortsætte hermed blot for at undgå ændringer i den hidtidige administration af ordningen.

Til støtte for påstand 2 har CO-industri gjort gældende, at pligten for virksomhederne til på forhånd at give klager meddelelse om benyttelse af ferielovens FerieKontoordning for organiserede medlemmer direkte fremgår af ordlyden af overenskomstens § 39, stk. 19, 2. afsnit, og af den helt tilsvarende bestemmelse i protokollatet af 27. februar 2001. bestemmelsen indebærer en handlepligt for sådanne virksomheder, og indklagede har ikke på nogen måde sandsynliggjort, at bestemmelsen ikke er blevet overholdt i de tilfælde, hvor indberetning skulle ske.

Dansk Industris argumentation.

Til støtte for frifindelsepåstanden vedrørende klagers påstand 1 har Dansk Industri anført, at bestemmelsen i overenskomsten § 39, stk. 19, 1. afsnit skal forstås på baggrund af dens historiske tilblivelse, formål og anvendelse i praksis. Da der er tale om en områdeoverenskomst, er det klare udgangspunkt, at den gælder for alle ansatte, medmindre det med stor sikkerhed kan udledes, at organiserede lønmodtagere har særlige rettigheder i forhold til de uorganiserede. At denne opfattelse også deles af myndighederne, fremgår da også af side 285 i den kommenterede ferielov, der er udarbejdet af medarbejderne i ferielovkontoret Kirsten Weber Olsen og Karen Ryder. Forud for ferieloven af 1938 var ferieforholdene alene reguleret i overenskomsterne, og der blev ikke med loven indført noget krav om garanti i forbindelse med anvendelse af feriekortordningen. Af referatet af overenskomstforhandlingerne den 5. januar 1945 kan kun udledes, at

arbejdstagersiden ikke ønskede, at arbejdsgiveren skulle have frit valg. Det, der var problemet, var finansieringen af garantien. Fordelen for organiserede medarbejdere ligger i, at de i modsætning til de uorganiserede kan kræve, at der stilles garanti ved anvendelse af feriekortordningen. Set ud fra virksomhedernes synspunkt er det nok så meget virksomhederne, der har en interesse i, at garantien kun omfatter medlemmer, idet garantien er dyrere, jo flere den omfatter. Efter ordlyden må bestemmelsen forstås således, at feriekortordningen med den tilknyttede garanti skal benyttes over for organiserede, hvorimod den ikke siger noget om, at den ikke benyttes af virksomhederne også i forhold til andre ansatte. Denne forståelse skal også ses i lyset af, at feriekortordningen som sådan er en retting for virksomhederne, der har en fordel af ordningen.

Dansk Industri har endvidere anført, at feriekortordningen ikke påvirker de enkelte medarbejders forhold, og at det derfor har formodningen imod sig, at den skulle være begrænset som hævdet af CO-industris skrivelse af 27. februar 1998 ikke på nogen måde tages til indtægt for klagers opfattelse. Det samme gælder opmandskendelsen af 28. august 2000. I den sag kunne opmanden ikke nå til noget andet resultat, ganske enkelt fordi parterne var enige om, at garantien kun gjaldt for organiserede. Også i den nævnte sag fra Arbejdsretten var parterne enige om fortolkningen. Endelig taler den mangeårige praksis blandt virksomhederne, der belyses af undersøgelsen heraf, for, at der opstået en kutyme, for, at virksomheder, der anvender feriekortordningen, er berettiget til at anvende ordningen for alle medarbejdere. CO-industri har derfor udvist retsfortabende passivitet ved i 55 år at have undladt at håndhæve bestemmelsen efter den forståelse, som nu gøres gældende.

Til støtte for frifindelsepåstanden vedrørende påstand 2 har Dansk Industri gjort gældende, at formålet med bestemmelsen i § 39, stk. 19, 2. afsnit, oprindeligt var at holde virksomheder, der ikke benyttede feriekortordningen med tilknyttet garanti, under observation. I dag har lovgivningen imidlertid medført, at bestemmelsen er blevet overflødig. Den er således ikke af nogen selvstændig betydning over for lønmodtagerne. Hertil kommer, at den meddelelse om anvendelse af FerieKontoordningen, som en medlemsvirksomhed afgav den 13. juni 2001, er den første, klager har modtaget. Dette viser at bestemmelsen slet ikke har været anvendt gennem en lang årrække og derfor er bortfaldet i kraft af manglende brug.

Opmændenes bemærkninger.

Da der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten har været enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes denne af opmændene, som i enighed udtaler:

Det er i Arbejdsrettens (Den Faste Voldgiftsrets) som af 19. december 1963 i sag nr. 5696 (AD 1963 s. 104) udtalt, at det er en ”fastslået regel, at en overenskomsts bestemmelse skal anvendes uden hensyn til, om de beskæftigede arbejdere er medlemmer af den organisation, med hvilken overenskomsten er afsluttet, medmindre der i overenskomstens ordlyd eller i andre omstændigheder findes holdepunkter for en modsat opfattelse”.

Parterne er enige om, at den gældende feriekortordning på industriområdet er en videreførelse af en overenskomstmæssig ordning fra tiden før den første ferielov fra 1938, hvorefter ferierettighederne udelukkende var overenskomstmæssigt funderede. Det fremgår af det herom under sagen fremlagte materiale, at feriekortordningen var en integreret del af overenskomstens ferieret. Der er ikke i ordlyden af det fremlagte grundlag for at antage, at den dagældende overenskomstmæssige ferieordning og den hertil knyttede feriekortordning ikke skulle omfatte alle arbejdere på overenskomstens område. Det har endvidere formodningen mod sig, at ferieordningen skulle være begrænset til arbejdere, som var medlemmer af den organisation, med hvilken overenskomsten var afsluttet, eftersom det i så fald ville være billigere for en arbejdsgiver, der var bundet af overenskomsten, at beskæftige arbejdere, der ikke var medlemmer af den overenskomstbærende organisation. Det lægges herefter til grund, at feriekortordningen i sin tid er etableret som en ordning, der ved beskæftigelse i overenskomsttilsluttede virksomheder omfattede alle medarbejdere, hvis arbejde var omfattet af overenskomsten, uden hensyn til deres organisationsforhold. Denne opfattelse, at en områdeoverenskomsts feriebestemmelser i sin tid omfattede alle medarbejdere hos overenskomsttilsluttede virksomheder inden for overenskomstens faglige område, må da også efter ordlyden af og forarbejderne til 1938-ferielovens § 6, stk. 2, anses for lagt til grund for denne lov. Der er i det oplyste om overenskomstudvikling og myndighedsspraksis i årene umiddelbart efter 1938-lovens vedtagelse heller ikke fornøden støtte for en anden opfattelse.

Overenskomstens feriekortordning blev som et resultat af overenskomstforhandlingerne 1994/45 i 1945 forsynet med en anmærkning om, at feri-

ekortordningen ”fortsat benyttes” for medlemmer af fagforeningen beskæftiget på virksomheder under arbejdsgiversammenslutningen, og at ”Sammenslutningen garanterer for Feriegodtgørelsens Udbetaling”. Der er herved utvivlsomt tilsagt fagforeningens medlemmer en garanti. Når imidlertid henses til det oplyste om baggrunden for feriekortordningens indførelse, herunder arbejdsbesparende hensyn, er der ikke tilstrækkeligt grundlag for at antage, at overenskomstens feriekortbestemmelse, som blev videreført uforandret, herved skulle være blevet begrænset til alene at omfatte arbejdere, der var medlemmer af fagforeningen. Overenskomstens feriekortordning må derfor – uanset anmærkningen – anses for videreført uforandret som gældende for alle medarbejdere uden hensyn til deres organisationsforhold. Arbejdsgiversammenslutningen er da også i sin skrivelse af 5. marts 1945 til medlemsvirksomhederne om garantiordningen gået ud fra, at ordningen med feriekort videreførtes som gældende for alle medarbejdere alene med den ændring, at der skulle stilles en garanti for det maksimale feriebeløb, den enkelte virksomhed var forpligtet til efter ferieloven – altså en garanti omfattende alle arbejderne. Når feriekort fortsat kunne anvendes i forhold til alle arbejdere, ville en begrænsning af garantistillelsen til medlemmer af fagforeningen da heller ikke være i fagforeningens interesse, fordi virksomheden herved ville kunne slippe for udgiften til garantistillelse ved at beskæftige uorganiserede.

Der foreligger ikke oplysninger om baggrunden for, at anmærkningen i 1979 blev indskrevet som stk. 19 i overenskomstens feriebestemmelser, som giver grundlag for en ændret forståelse. Det fremgår i øvrigt, at Industriens overenskomst af feriemyndighederne er administreret således, at de virksomheder, som har været medlem af arbejdsgiverorganisationen, enten har indbetalt til FerieKonto for alle medarbejdere eller været omfattet af overenskomstens ferieregler med feriekort og garanti uden indbetaling til FerieKonto for nogen medarbejder på overenskomstområdet.

Der foreligger heller ikke oplysninger om baggrunden for videreførelsen af 2000-overenskomstens § 39, stk. 19, i protokollatet af 27. februar 2001, som giver grundlag for en ændret forståelse.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at industriens feriekortordning kun kan finde anvendelse for medarbejdere, der er medlemmer af forbund tilsluttet CO-industri, kan CO-industris påstand herom (påstand 1) ikke tages til følge. Dansk Industri frifindes derfor for denne påstand.

Det fremgår af 2. afsnit i § 39, stk. 19, i 2000-overenskomsten og den tilsvarende bestemmelse i protokollatet af 27. februar 2001, at virksomheder under Dansk Industri, som ønsker at benytte FerieKonto-ordningen, kan gøre dette, ”efter at der i hvert enkelt tilfælde er sket meddelelse herom til CO-industri”. Det følger således utvetydigt af ordlyden, at der skal gives CO-industri forlods meddelelse om en medlemsvirksomheds anvendelse af FerieKonto. Da bestemmelsen senest er gentaget i protokollatet af 27. februar 2001, er der ikke grundlag for at anse den for bortfaldet. CO-industris påstand om dette forhold (påstand 2) tages derfor til følge.

Kendelse:

Indklagede Dansk Industri, skal anerkende, at der i medfør af § 39, stk. 19, 2. afsnit i Industriens Overenskomst og protokollat af 27. februar 2001 i alle tilfælde, hvor en af overenskomsten dækket virksomhed ønsker at benytte ferielovens FerieKonto-ordning for de af virksomhedens medarbejdere, der er medlemmer af forbund, som er medlem hos klager, CO-industri, skal gives CO-industri forlods meddelelse herom.

I øvrigt frifindes Dansk Industri.

Opmænd:

Per Sørensen
Børge Dahl
Poul Søgaard

Klager: CO-industri

Firma: Desmi, Nørresundby

Dato: 30. maj 2002

FV 1186

§ 1.8 og 2.1

Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant.

Protokollat i faglig voldgift: Dansk Industri for DESMI, Nørresundby mod CO-industri for Dansk Metal.

Sagen angår spørgsmålet, om den indklagede virksomhed, DESMI, Nørresundby, kan nægte at godkende valget af XX som tillidsrepræsentant.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem Dansk Industri for DESMI og CO-industri for Dansk Metal på XX vegne, er spørgsmålet indbragt for denne faglige voldgift med undertegnede højesteretsdommer Per Sørensen som opmand.

Sagen er forhandlet den 21. maj 2002.

Klager, Dansk Industri for DESMI, nedlagde påstand om at indklagede skal anerkende, at valget af XX som Tillidsrepræsentant ikke kan godkendes.

Indklagede, CO-industri for Dansk Metal på vegne af XX, påstod frifindelse.

Af sagen fremgår, at XX har været ansat i virksomheden siden august 1977. Han udfører service og montageopgaver ved udskiftning og montering af pumper. Den 13. august 1997 kom han til skade under et arbejde, hvorunder han slog hovedet mod en minigravkos grab, mens han kortvarigt havde taget sin hjelm af for at tørre sved af sin pande. XX var derefter sygemeldt i 3 måneder, og efter sin tilbagevenden til arbejdspladsen har han haft følgende sygefravær: I 1998 80 timer (5%), i 1999 83 timer (5%), i 2000 434 timer (26%) og i 2001 523 timer (32%). I de to første måneder af 2002 har han været fraværende på grund af sygdom i 88,5 timer (28%).

Den 15. november 2001 blev XX valgt som tillidsrepræsentant hos DESMI Øst. Virksomhedens modvilje mod, at XX er tillidsmand, er begrundet i hans sygefravær, som af virksomheden betegnes som ”signifikant højt”. Da en tillidsrepræsentant må være tilstede på arbejdspladsen for at kunne varetage sit hverv, og hans sygefravær er at et sådant omfang, at han af denne grund ville kunne afskediges, er virksomhedens protest mod valget berettiget. Virksomheden har herved henvist til, at det af Industrien Overenskomst § 2, stk. 1, fremgår, at tillidsrepræsentanter har til opgave at fremme et godt og roligt samarbejde. Virksomheden har desuden henvist til XX ”ageren og væremåde”, der sammenholdt med sygdommen gør valget uacceptabelt for virksomheden.

CO-industri har heroverfor anført, at baggrunden for indsigelsen mod valget af XX i realiteter, at han som tillidsrepræsentant har rejst flere sikkerhedsspørgsmål, og at der i den anledning er opstået uoverensstemmelser mellem ham og virksomheden. Hans sygefravær efter raskmeldingen har i vidt omfang været begrundet i eftervirkninger efter arbejdsulykken og lægekonsultationer i denne anledning. Hverken i Overenskomsten eller i teori eller praksis kan virksomheden hente støtte for sit standpunkt.

Afgørende for, om indsigelsen er berettiget, er, om XX er i stand til på forsvarelig måde at varetage hvervet som tillidsrepræsentant, og der er ikke i sagens oplysninger noget grundlag for at antage, at dette ikke skulle være tilfældet. Det er i denne forbindelse ikke afgørende, om han ville kunne afskediges på grund af sygdom. Det må herved i øvrigt også tages i betragtning, at der har været tale om en arbejdsrelateret sygdom, at der ikke på nogen måde er givet ham en advarsel i anledning af sygefraværet, og at virksomheden ikke på noget tidspunkt har bedt om at få en lægeerklæring.

Heller ikke virksomhedens henvisning til XX ageren og væremåde er på nogen måde blevet bestyrket under sagen.

Opmandens bemærkninger

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, der straks tilkendegav følgende:

Som også anført af opmanden i protokollat af 7. oktober 1997 i faglig voldgift mellem Dansk Industri og Grafisk Forbund vil en virksomhed kunne modsætte sig valget af en tillidsrepræsentant, også selv om dette spørgsmål ikke er nærmere reguleret i den pågældende overenskomst. Der må imidlertid påhvile arbejdsgiveren en tung bevisbyrde for, at der foreligger sådanne særlige forhold, at den valgte tillidsrepræsentant må anses for uegnet til at udføre hvervet.

XX sygefravær må betegnes som betydeligt, men uanset om det måtte have haft et sådant omfang, at virksomheden var berettiget til af denne grund at afskedige ham, må der gives CO-industri medhold i, at dette kriterium ikke uden videre er afgørende for, om virksomheden også kan modsætte sig valget af ham som tillidsrepræsentant. XX kolleger valgte ham

som tillidsrepræsentant på et tidspunkt, da de var bekendt med omfanget af hans hidtidige sygefravær, og der er ikke i sagens oplysninger tilstrækkeligt grundlag for at antage, at han også efter at være tiltrådt som tillidsrepræsentant vil have et sygefravær af tilsvarende omfang. Det er endvidere ikke af virksomheden godtgjort, at hans sygefravær efter den 15. november 2001 på noget tidspunkt har været årsag til, at han ikke har kunnet varetage sit hverv på forsvarlig måde. Det, virksomheden har anført om hans adfærd, giver intet grundlag for at fastslå, at han ikke skulle være i stand til på en gang at varetage sine kollegers interesser på forsvarlig måde og handle loyalt i forhold til virksomheden. At virksomheden i visse sammenhænge måtte have fundet ham ”besværlig” kan selvsagt ikke understøtte virksomhedens standpunkt.

På denne baggrund fandt opmanden, at virksomheden ikke havde løftet den nævnte tunge bevisbyrde for, XX er uegnet til at udføre hvervet som tillidsrepræsentant.

I overensstemmelse med opmandens henstilling forligtes sagen herefter således, at Dansk Industri hævdede sagen.

Opmand: Per Sørensen
Klager: Dansk Industri
Indklagede: CO-industri for Dansk Metal

Firma: ABB-Electric A/S, Brabrand

Dato: 25. april 2002

FV 1187

§ 4, 1.3.4.6

Afskedigelse af tillidsrepræsentant i forbindelse med tillidsrepræsentant områdets ophør.

Tilkendegivelse:

Faglig voldgift:

CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Industri for ABB Electric A/S.

Det er i Industriens Overenskomst § 4, stk. 6, bestemt, at en tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode af et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Denne faglige voldgift drejer sig om, hvorvidt en virksomhed i en skrivelse til en tillidsrepræsentant kan bringe tillidsrepræsentantforholdet til ophør i medfør af overenskomstens § 4, stk. 6, og i den samme skrivelse opsiges ansættelsesforholdet efter overenskomstens almindelige regler med respekt af overenskomstens § 4, stk. 7, om afskedigelse inden for et år efter fratræden som tillidsrepræsentant.

Det er klagers opfattelse, at de særlige regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i overenskomstens § 4, stk. 1, 3 og 4, skal forstås således, at de er til hinder for i en og samme skrivelse at bringe tillidsmandsrepræsentantstilling til ophør efter § 4, stk. 6, og foretage opsigelse efter overenskomstens almindelige regler. Tillidsrepræsentantstillingen skal bringes til ophør ved en selvstændig skrivelse, og opsigelse efter de almindelige regler skal ske særskilt og tidligst dagen efter, at tillidsrepræsentantstillingen er bragt til ophør.

Sagen er mundtligt forhandlet den 19. april 2002.

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten var enighed om eller flertal for en afgørelse, tilkendegav jeg i min egen skab af de af parternes i fællesskab valgte opmand, at der ikke er grundlag for at forstå overenskomsten således, at § 4, stk. 1, 3, og 4, er til hinder for i en og samme skrivelse at bringe et tillidsrepræsentantforhold til ophør efter § 4, stk. 6, og at foretage afskedigelse efter overenskomstens almindelige regler.

Efter denne tilkendegivelse enedes parterne om, at sagen afsluttes ved, at klager hæver sagen for voldgiftsretten og den ved klageskrift af 7. august 2001 af klager indbragte sag for Arbejdsretten.

Opmand: Børge Dahl
Klager: DM, CO-industri

Firma: Gram Equipment A/S, Vojens

Dato: 19. august 2002

FV 1188

§ 4,1.

Afskedigelse af beskyttet medarbejder (TR)

Mødereferat/forlig

Forbund: SiD

Virksomhed: Gram Equipment A/S, Vojens

Mellem Dansk Industri og CO-industri i Dansk Industri, afskedigelse af til-lidsrepræsentant XX.

Sagen drøftedes på ny. Der var enighed om følgende:

- XX fratrædelsestidspunkt udskydes, således at fratrædelsen fin der sted ved udgangen af februar 2003.
- Tilgodehavende frihed, feriedage mv. afvikles inden fratrædelsen.
- Såfremt der måtte opstå et job hvor XX kvalifikationer matcher dette, tilbydes han dette.

Nærværende forlig er uden præjudice. Den i forbindelse med sagen verse-rende faglige voldgift er hermed aflyst.

Opmand: Per Sørensen

Klager: CO-industri

Firma: A. Espersen A/S, Rønne

Dato: 20. september 2002

FV 1189

§ 39, stk. 3. og ferielovens § 13, 2

Sygeløn under ferie

CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund mod Dansk Industri for A. Espersen A/S, Rønne.

Uoverensstemmelsen går på, om virksomheden kan bestemme, at en sygemeldt medarbejder skal give særskilt meddelelse om fortsat sygdom under forud fastlagt ferie som betingelse for at oppebære sygeløn, med den virkning at undladelse af at give sådan meddelelse berettiger virksomheden til at anse den sygemeldte medarbejder for at have afholdt ferie.

Påstande:

Klageren har påstået virksomheden tilpligtet at efterbetale manglende sygeløn og heraf afledte ydelser til forbundets medlem XX i forbindelse med hendes sygefravær den 27. – 28. december 2001, 1.528,63 kr. med procesrente fra forfaldsdato.

Indklagede – der ikke har bestridt den talmæssige opgørelse af beløbet – har påstået frifindelse.

Baggrunden for sagen:

Den 9. januar 2001 gav virksomheden meddelelse til medarbejderne om ferielukning den 27. – 28. december s.å. Allerede den 2. januar havde XX meddelt at hun ønskede at afholde 3 feriedage den 27. – 29. december.

XX blev imidlertid sygemeldt den 10. december 2001 og var – som det under sagen er ubestridt – fraværende på grund af sygdom til den 18. februar 2002.

Da XX ved lønudbetalingen i januar 2002 konstaterede, at hun ikke havde modtaget sygeløn under virksomhedslukningen den 27. – 28. december, rettede hun gennem forbundet henvendelse til virksomheden herom. Herpå svarede virksomheden ved sålydende telefax af 18. januar 2002 til forbundet:

”..... at virksomheden ikke har mulighed for at udbetale sygepenge da medarbejderen ikke har fulgt reglerne der forudsætter at virksomheden i.h.t. Medarbejderhåndbog....., opslag af 10. april 2001...kan udbetale sygepenge. Medarbejderen skal meddele virksomheden at vedkommende ikke kan afholde ferie p.g.a. dokumenteret sygdom.”

Opmanden udtaler:

Ved ferieloven af 2000 skete der en afgørende ændring af den retstilstand, der havde udviklet sig i praksis, og hvorefter der kunne sondres mellem,

om en sygdom udelukkende eller ikke udelukkende den ansatte fra at kunne holde ferien med rekreativt udbytte. Denne ændring skete ved den ufravigelige bestemmelse i lovens § 13, stk. 2, hvorefter lønmodtageren ikke har pligt til at påbegynde ferien, hvis lønmodtageren er syg, når ferien påbegyndes, og dette er i bemærkningerne til lovforslaget – Folketingstidende 1999/2000, Tillæg A, s. 4935 præciseret derhen, at det ”alene er afgørende, om lønmodtageren anses for syg i forhold til at kunne udføre sit arbejde.”

Selv om § 13, stk. 2 ikke umiddelbart angår lønmodtagerens anmeldelsespligt, findes det at måtte følge lovbestemmelsen sammenholdt med bemærkningerne til lovforslaget at den lønmodtager, der allerede forud for ferien har sygemeldt sig i overensstemmelse med de regler om sygemelding, der i øvrigt måtte gælde for ansættelsesforholdet, og som herved har overholdt de sædvanlige regler om dokumentationspligt m.v., dermed anses for at være sygemeldt, at dette gælder, uanset om lønmodtageren skulle have arbejdet eller holdt ferie, hvis lønmodtageren ikke havde været syg, og at den således lovligt sygemeldte lønmodtager dermed også er sygemeldt under ferien og herefter kun skal holde ferien, hvis lønmodtageren ”selv ønsker at begynde ferien”.

Bestemmelsen i Medarbejderhåndbogen om, at medarbejderen i tilfælde af sygdom op til en planlagt ferieperiode skal give besked til virksomhederne, inden ferien påbegyndes, såfremt medarbejderen på grund af sygdom ikke er i stand til at afholde den planlagte ferie”, findes på den anførte baggrund at være i strid med ufravigelig bestemmelse i ferieloven af 2000, alt i det omfang der hermed pålægges medarbejderen en meddelelsespligt, der går ud over, hvad medarbejderen i øvrigt har skullet iagttage i forbindelse med sin sygdom.

Idet det som ubestridt lægges til grund, at XX rent faktisk var syg under ferielukningen den 27. – 28. december 2001, og at hun i forbindelse med sin sygdom havde iagttaget de almindelige regler for meddelelse om og dokumentation af sygdommen, findes hun – når hun ikke havde givet virksomheden meddelelse om andet – herefter at måtte anses som sygemeldt også den 27. – 28. december 2001.

Klagerens påstand må derfor tages til følge.

Herefter bestemmes:

A.Espersen A/S skal efterbetale manglende sygeløn og heraf afledte ydelser til forbundets medlem XX i forbindelse med hendes sygefravær den 27. – 28. december 2001, 1.528,63 kr. med procesrente fra forfaldsdato.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: Kvindeligt Arbejderforbund

Firma: P. Taabel & Co. Hanstholm A/S.

Dato: 19. december 2002.

FV 1190

§ 26, stk. 1

Sagen omhandler aflønning for fremmøde i weekenden i forbindelse med planlagt overarbejde.

Mellem klageren, CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark for et antal medlemmer af dette forbund, og indklagede, Dansk Industri for P. Taabel & Co. Hanstholm A/S, er opstået uenighed om forståelsen af bestemmelser I en række lokalaftaler om aflønning “ved fremmøde”. Uenigheden angår navnlig spørgsmålet, om en bestemmelse om betaling af løn for 4 timer ved fremmøde finder anvendelse på overarbejde i weekenden.

Parternes påstande.

Klager, CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark for et antal medlemmer af dette forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede virksomhed tilpligtes at efterbetale de af sagen omhandlede medarbejdere løn svarende til mindst 4 timer med tillæg af overarbejdsbetaling for det optøningsarbejde, disse har udført i perioden fra den 15. november 1995, eller fra et af voldgiftsretten senere bestemt tidspunkt, frem til den 12. marts 2001, med tillæg af procesrente fra sagens anlæg (den 7. juni 2002.)
2. Indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at det følger af lokalaftale af 12. marts 2001, at optøningsarbejde, der udføres i weekend, ved fremmø-

de, skal afregnes med mindst 4 timer, dog således at det antal timer, der faktisk udføres arbejde i, dog mindst 2 timer, skal afregnes med overarbejdsbetaling. Som følge heraf tilpligtes indklagede virksomhed at efterbetale de af sagen omhandlede medarbejdere løn i overensstemmelse hermed med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede , Dansk Industri for P. Taabel & Co. Hanstholm A/S, har over for klages påstand 1 påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod efterbetaling fra et af voldgiftsretten fastsat senere tidspunkt end krævet af klager, dog tidligst fra 21. marts 1997.

Over for klagers påstand 2 har indklagede nedlagt påstand om, at klager tilpligtes at anerkende, at det følger af lokalaftale af 12. marts 2001, at optøningsarbejde, der udføres i weekenden, skal afregnes med mindst 2 timer med tillæg af overarbejdsbetaling.

Overenskomstforhold:

Efter at virksomheden omkring 1990 havde indmeldt sig i en arbejdsgiverforening, blev den omfattet af først Fællesoverenskomst mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, senere Industriens Overenskomst. Denne indeholder i § 26 en bestemmelse, hvorefter en medarbejder, som møder på arbejde og af en vedkommende utilregnelig grund hjemsendes uden at komme i arbejde, for det forgæves fremmøde modtager 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde. Af en anmærkning til overenskomsten fremgår imidlertid, at § 26 ikke gælder for Dansk Industris medlemsvirksomheder indenfor fiskeindustrien, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

I lokalaftale om Arbejdsforhold

Under lokalaftalen af 12. marts 2001 er følgende bestemmelse anført: ”Ved optøningsarbejde i weekend betales for minimum 2 timer.” En tilsvarende bestemmelse fandtes ikke i de tidligere lokalaftaler.

Opmanden udtaler:

Da der ikke blandt de partsudpegende medlemmer af voldgiftsretten har kunnet opnås flertal for et resultat, træffes afgørelsen af opmand, som udtaler:

Bestemmelsen i parternes lokalaftaler – og forud herfor i overenskomsterne mellem virksomheden og Specialarbejderforbundet - om afregning for mindst 4 timer ved fremmøde må antages at være begrundet i et ønske om at sikre kompensation til medarbejdere, som møder på arbejde, men som i overensstemmelse med virksomhedens hjemsendelsesret enten straks eller efter kort tid hjemsendes på grund af arbejdsmangel (manglende råvarer og lignende). At dette har været baggrunden for bestemmelsen, støttes af, at netop fiskeindustrien ikke er omfattet af fremmødebestemmelsen i Industriens Overenskomst § 26 og tidligere tilsvarende overenskomstbestemmelser.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at de medarbejdere, der har udført optøningsarbejdet, i hvert fald siden 1990 er blevet aflønnet i overensstemmelse med virksomhedens forståelse af aftalerne, således at aflønningen er sket efter den medgående tid, dog mindst 2 time, incl. overarbejdstillæg.

Ved lokalaftalen af 12. marts 2001 blev i bestemmelsen om overarbejde indføjet en bestemmelse om, at der ved optøningsarbejde i weekend betales for minimum 2 timer. Det må lægges til grund, at denne bestemmelse er i overensstemmelse med hidtidig praksis, og det er ikke godtgjort, at der herved tilsigtedes en ændring af medarbejdernes krav på betaling for optøningsarbejdet.

På denne baggrund er det opmandens opfattelse, at fremmødebestemmelsen i lokalaftalerne - § 3 i lokalaftalen af 12. marts 2001 og de tilsvarende bestemmelser i tidligere lokalaftaler – uanset den generelle formulering af bestemmelsen ikke omfatter det omtvistede optøningsarbejde i weekenden. Lokalaftalerne må derfor – som hævdet af indklagede – fortolkes således, at optøningsarbejdet skal afregnes efter medgået tid, dog mindst 2 timer, incl. Overarbejdstillæg.

Kendelse:

Indklagede, Dansk Industri for P. Taabel & Co. Hanstholm A/S, frifindes for de klager, CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark for et antal medlemmer af dette forbund, nedlagte påstande.

Klager skal anerkende, at det følger af lokalaftale af 12. marts 2001, at optøningsarbejde, der udføres i weekenden, skal afregnes med mindst 12 timer tillæg af overarbejdsbetaling.

Opmand: Poul Søgaard

Klager: CO-industri for Specialarbejderforbundet

Firma: Hardi International A/S, Nørre Alslev

Dato: 3. januar 2003

FV 1191 - FV-F 5032

§ bilag 5: I-OK = F-OK § 1.3, Funktionærlovens § 5.1

Modregning i sygeløn for månedslønnede, som fortsat er syge ind i en overenskomst-stridig arbejdskonflikt.

I ovennævnte sag, der er berammet til faglig voldgift mandag den 13. januar 2003, kl. 14.30, skal vi hermed meddele, at Dansk Industri for Hardi International A/S tager bekræftende til genmæle således, at virksomheden efterbetaler de medarbejdere, som sygemeldte sig forud for ikrafttrædelsen af den i sagen omhandlede overenskomst-stridige arbejdsnedlæggelse, fuld løn med tillæg.

Jeg tillader mig at gå ud fra, at CO-industri hæver sagen. Såfremt Dansk Industri skal foretage sig noget i forhold til opmanden, hører jeg gerne herom.

CO-industri har hævet sagen.

Klager: CO-industri

Indklager: Dansk Industri

Firma: HV Turbo A/S, Helsingør

Dato: 24. januar 2003

FV 1192

§ 37.5

Påstand om urimelig bortvisning af medarbejder

CO-industri for Dansk Metal mellem Dansk Industri for HV Turbo A/S, Helsingør.

Uoverensstemmelsen angår, om xx har krav på godtgørelse og/eller erstatning som følge af, at han den 3. juli 2002 blev bortvist.

Det fremgår, at xx på bortvisningstidspunktet havde været ansat godt 5 år i virksomheden, der beskæftiger ca. 350 medarbejdere, hvoraf ca. de 180 er timelønnede. Xx havde ikke under ansættelsen modtaget advarsler eller anden form for påtale.

Den 2. juli 2002 forlod xx arbejdspladsen 10-20 minutter før arbejdstids ophør, idet han af personlige grunde gerne ville komme tidligt hjem fra arbejde den dag. Han fik så en kollega til at stemple sit kontrollkort. Den 3. juli umiddelbart efter arbejdstids begyndelse blev han bortvist som følge af det passerede, som han for så vidt straks erkendte.

Sagen blev mundligt forhandlet den 22. januar 2003. Efter forelæggelse, forklaringer, procedure og votering tilkendegav jeg som opmand i sagen, at klagerens påstand om erstatning for uberettiget bortvisning i tilfælde af kendelse ville blive taget til følge, og at den indklagede virksomhed i øvrigt ville blive frifundet.

Parterne var herefter enige om at afgøre sagen i overensstemmelse hermed. Det bemærkes, at arbejdstagersiden under voteringen uden præjudice frafald et fremsat rentekrav. Det blev aftalt, at jeg skulle fremkomme med min skriftligt formulerede tilkendegivelse:

Det forhold, at en timelønnet medarbejder bevidst unddrager sig arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger vedrørende arbejdstiden som sket, må som udgangspunkt anses for en så grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at forholdet berettiger arbejdsgiveren til at bortvise medarbejderen. Der vil dermed skulle foreligge særlige grunde for at fravige dette udgangspunkt.

Efter bevisførelsen kan det som ubestridt lægges til grund, at det på et tidspunkt forud for det nu omhandlede forhold var sket, at i hvert fald én medarbejder fra aftenholdet havde forladt arbejdsstedet ca. 1 time før arbejdstids ophør, idet vedkommende på samme måde som xx havde fået en kollega til at stemple ud for sig. Den bestemmende ledelse blev mundtligt bekendt hermed på et så sent tidspunkt, at man afstod fra alvorligere sanktioner over for medarbejderen. Selv om ledelsen måtte være klar over, at denne episode ville blive almindelig kendt blandt medarbejderne, benyttede man sig ikke af den givne anledning til at præcisere over for medarbejderne, at en sådan adfærd kunne resultere i bortvisning.

På denne baggrund, og når i øvrigt henses til xx ansættelsesanciennitet, til, at han ikke under ansættelsen har modtaget nogen påtale el.lign., og til hans forholdsvis korte fravær den 2. juli, findes der at foreligge sådanne særlige omstændigheder, at forholdet ikke berettigede virksomheden til at bortvise ham uden varsel. Han har derfor krav på erstatning svarende til lønnen i hans opsigelsesvarsel på 56 dage.

Forholdet findes derimod at ville have berettiget virksomheden til at sige ham op med det ham tilkommende opsigelsesvarsel. Virksomheden skal derfor frifindes for klagerens godtgørelseskrav.

Opmand: Poul Sørensen
Klager: CO-industri for Dansk Metal

Firma: Kifa Plast, Herning

Dato: 14. marts 2003

FV.: 1193

§§ 8 – 10 – 14 i Lærlingebestemmelserne + Erhvervsuddannelsesloven §§ 55 og 56.

Krav om fuld betaling til lærling i sygeperiode ud over 2 uger, jf. § 10 i lærlingebestemmelsen.

CO-industri for Specialarbejderforbundet for lærling mod Dansk Industri for Fa. Kifa Plast, Herning.

Uoverensstemmelsen angår virksomhedens betalingsforpligtelse i henhold til Industriens Overenskomsts lærlingebestemmelser § 10 – dengang 1998-overenskomstens § 11 – i tilfælde af en lærlings sygdom, nærmere bestemt, om lærlingen under sin sygdom har krav på løn svarende til mindstebetalingssatserne i henhold til bestemmelsernes § 8 med deraf følgende ret til feriegodtgørelse, jf. § 14 eller om lærlingen under sygdommen overgår til sygedagpenge udbetalt af kommunen.

Påstande:

Klageren har påstået,

1. indklagede tilpligtet at anerkende, at den indklagede virksomhed i medfør af § 11 i lærlingebestemmelserne til Industriens Overenskomst 1998 – nu 2000-overenskomstens § 10 – har været forpligtet til at betale lærlingeløn, svarende til den efter overenskomsten til enhver tid gældende mindstebetalingssats til XX under hans sygeperiode fra den 4. september 1998 til den 4. september 1999, subsidiært for en af voldgiftsretten fastsat kortere periode.
2. at den indklagede virksomhed skal betale XX feriepenge, 12_%, af den ham tilkommende lærlingeløn for perioden fra den 4. januar til den 4. september 1999, subsidiært indtil den 6. august 1999.
3. at den indklagede virksomhed skal foretage efterregulering af manglende løn til XX for tiden 6. august til 4. september 1999.
Indklagede har påstået frifindelse.

Baggrunden for sagen:

I juni 1997 blev der mellem XX og virksomheden indgået en uddannelses-aftale, hvorefter XX den 29. juli s.å. påbegyndte en 4-årig uddannelse som plastmager. Den 4. september 1998 kom han alvorligt til skade ved et færdselsuheld og var derefter sygemeldt på ubestemt tid. I de første 2 uger efter tilskadekomsten udbetalte virksomheden ham mindstebetalingssatsen, dengang 40,85 kr. i timen. Derefter blev der udfærdiget sædvanlig dagpengeanmodning, hvorefter han overgik til direkte fra kommunen at få udbetalt det samme beløb excl. Arbejdsmarkedsbidrag som dagpenge.

Den 6. august 1999, men XX endnu var syg, ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med virkning fra den 4. september 1998. Ophævelsesmeddelelsen blev på sædvanligt skema meddelt erhvervsskolen, og i et følgebrev anførte virksomheden, at begrundelsen var færdselsuheldet året før, og at man nu havde underskrevet en ny aftale med en anden plastmagerlærling. Ved skrivelse af 16. august 1999 godkendte Plastindustriens faglige udvalg ophævelsen med virkning fra den 4. september 1999 med bemærkning bl.a., at der ikke forventes at foreligge en raskmelding umiddelbart.

Ophævelsen blev af Specialarbejderforbundet indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand bl.a. om erstatning og efterbetaling som følge af, at virksomheden havde handlet i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60 ved sin ensidige ophævelse med tilbagevirkende kraft og i strid med overenskomstens lærlingebestemmelser ved at have stoppet lønudbetalingen. Subsidiært blev der nedlagt påstand bl.a. om efterbetaling af satsreguleringen af pr. 1. marts 1999. sagen blev den 12. august 2002 forlagt for Tvistighedsnævnet bl.a. på vilkår om efterbetaling af satsreguleringen for tiden 1. marts til 6. august 1999 med tillæg af feriepenge heraf, idet virksomheden blev frifundet for påstanden om uretmæssig opsigelse af uddannelsesaftalen. Forbundet forbeholdt sig at videreføre den del af lønkravet, der beror på fortolkning af overenskomstens (dagældende) § 11.

Opmanden udtaler:

En umiddelbar sproglig forståelse af lærlingebestemmelsens § 10 og overskriften til denne bestemmelse må sammenholdt med ordlyden af erhvervsuddannelseslovens § 55 og § 56 forstås således, at lærlingen under hele uddannelsesforholdets varighed, herunder også i sygeperioder, har krav på egentlig løn med deraf følgende ferieberettigelse efter ferielovens § 9 for hele det tidsforløb, hvori uddannelsesforholdet består.

Indklagede har heroverfor ikke godtgjort, at der eksisterer en – også offentligt godkendt – fast praksis for, at der under sygeperioder desuagtet alene tilkommer lærlingen er dagpenget.

Klagerens subsidiære påstand 1 og den subsidiære påstand 2 må derefter tages til følge.

Det er efter det faglige udvalgs brev af 27. december 2001 ubetænkeligt at lægge til grund, at udvalgets anerkendelse i august 1999 af ophævelsen pr. 4. september 1999 skyldtes, at man i 1999 havde overset, at virksomheden med sit brev af 6. august 1999 havde ophævet uddannelsesaftalen med virkning tilbage fra den 4. september 1998. Allerede som følge heraf må uddannelsesaftalen, som det også er lagt til grund i forliget for Tvistighedsnævnet, anses ophævet pr. 6. august 1999.

Indklagede skal derfor frifindes for klagerens principale påstand 1 og 2 og for påstand 3.

Kendelse:

Indklagede skal anerkende,

1. at den indklagede virksomhed i medfør af § 11 i lærlingebestemmelserne til Industriens Overenskomst 1998 – nu § 10 – har været forpligtet til under XX sygeperiode at betale ham lærlingeløn, svarende til den efter overenskomstens til enhver tid gældende mindstebetalingssats til fra den 4. september 1998 til den 6. august 1999, og

2. at den indklagede virksomhed skal betale XX feriepenge, 12,5% af den ham tilkommende lærlingeløn for perioden fra den 4. september 1998 til den 6. august 1999.

I øvrigt frifindes indklagede.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: CO-industri for Specialarbejderforbundet.

Faglige voldgifter F-OK

Firma: MAN B&W Diesel A/S

Dato: 11. juni 2000

FV-F 5012

§ 7, stk. 8

Virksomhedens pensionsbidrag er ikke reelt blevet overvæltet på medarbejderne.

Mellem CO-industri og Dansk Industri for MAN B&W Diesel A/S, er der opstået uenighed om, hvorvidt den firmapensionsordning, der pr. 1. januar 1993 blev startet for funktionærer ansat hos MAN B&W Diesel, er forenelig med bestemmelserne om pension, der kom ind i Industriens Funktionsnæverenskomst pr. 1. marts 1993 til ikrafttræden den 1. november 1993.

CO-industri har nedlagt påstand om, at det indklagede selskab skal anerkende, at selskabet har begået brud på Funktionæroverenskomstens § 21 (nu § 7, stk. 8) ved at fratække arbejdsgiverandelen af det samlede pensionsbidrag fra medarbejdernes løn.

Indklagede, Dansk Industri for MAN B&W Diesel A/S, har principalt påstået frifindelse.

Det er CO-industris standpunkt – jf. påstandens 2. led – at de penge, som er betalt som virksomhedens bidrag til pensionsordningen, reelt er betalt af medarbejderen selv, der derfor har krav på at få dette beløb efterbetalt, således at arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen reelt bliver betalt udover lønnen (dvs. udover bruttolønnen).

CO-industri har nærmere til støtte for sine påstande henvist til opmandens udtalelse om ansættelses- og lønaftalerne i kendelsen vedrørende KK-Electronic A/S (FV-F 5011).

CO-industri har særlig bestridt, at overenskomstens § 21, stk. 8, kan anvendes af MAN. Bestemmelsen gør op med de tilfælde, hvor modregning kan ske. Der gælder meget snævre grænser for anvendelsen af § 21, stk. 8. Det er bl.a. en betingelse for anvendelse af bestemmelsen, at der

tydeligt kan ses, hvordan arbejdsgiverbidraget til pension beregnes, hvilket ikke er tilfældet her. Bestemmelsen kan endvidere kun anvendes for så vidt angår medarbejdere, der allerede var ansat i virksomheden pr. 1. november 1993, da den obligatoriske pensionsordning trådte i kraft, og her er der mange, der ikke opfylder denne betingelse, og endelig kan der i al fald ikke modregnes i fuldt omfang efter 1. marts 1995.

Med hensyn til spørgsmålet, om overenskomsten overhovedet er tilsidesat af MAN, har indklagede anført, at der ikke i § 21, stk. 2, er fastsat noget formforskrifter, og at det i sidste ende må være afgørende, om lønmodtagerne oppebærer de overenskomstmæssigt fastsatte pensionsbidrag, der skal betales af arbejdsgiveren.

Opmanden udtaler:

Indledningsvis bemærkes, at funktionæroverenskomstens § 21, stk. 8, efter sin formulering er uklar, og at der på flere punkter kan rejses tvivl om den nærmere forståelse, herunder med hensyn til den rækkevidde overenskomsparterne har tiltænkt bestemmelsen. Bestemmelsens placering sammenholdt med indholdet af de foregående stykker i § 21 taler imidlertid entydigt for at anse § 21, stk. 8, som en undtagelsesbestemmelse, som under visse betingelser i en overgangsperiode kan anvendes overfor enkelte medarbejdere, der var ansat i en virksomhed på det tidspunkt, hvor virksomheden blev omfattet af overenskomstens obligatoriske pensionsordning. Dette fører til i tvivlstilfælde at undergive bestemmelsen en snæver fortolkning. I overensstemmelse hermed finder jeg, at § 21, stk. 8, i relation til indklagede virksomhed kun kan anvendes med de begrænsninger, som er gjort gældende af klager.

Afgørende bliver herefter, om MAN efter en fortolkning af overenskomstens § 21, stk. 2, kan anses for at have tilsidesat overenskomsten under sin forvaltning af pensionsordningen siden den 1. november 1993. I denne forbindelse er det klart – som anført i opmandskendelsen af 10. december 1997 om KK-Electronic – at det fremgår af § 21, stk. 2, at arbejdsgiverbidraget til medarbejdernes pensionsordning skal betales udover den aftalte personlige løn, og at denne overenskomstmæssigt fastsatte bidragsforpligtelse ikke ved aftale kan overvæltet på medarbejderne.

Samtidig er det imidlertid min opfattelse, at en konkret vurdering af samtlige forhold i sagen ikke kan give tilstrækkeligt grundlag for at drage de

samme konklusioner som i sagen vedrørende KK-Electronic. Jeg finder således ikke at kunne fastslå, at MAN's pensionsbidrag af virksomheden er betragtet som en løndel, som med urette er fratrukket – eller modregnet – i den aftalte personlige løn. Det er utvivlsomt, at virksomheden i forbindelse med de årlige reguleringer af lønnen har indregnet stigningen i de pensionsbidrag, som skal betales af virksomheden. Dette kan dog ikke i sig selv anses som stridende mod overenskomsten, hvis virksomhedens pensionsbidrag ikke reelt bliver overvæltet på medarbejderne. Og det, mener jeg, ikke er godtgjort.

Klager: CO-industri

Opmand: Mogens Hornslet

Univeyor Electronic A/S

23. oktober 1998

FV-F 5013

§ 8, stk. 4.

Funktionæroverenskomsten gælder ikke for arbejde der udføres udenfor Danmark.

Mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Industri for Univeyor Electronic A/S (Univeyor) er der opstået uoverensstemmelse om, hvorvidt overarbejde, som ansat i virksomheden har udført i udlandet, skal betales med den overarbejdssats, der er fastsat i § 7 i Funktionæroverenskomsten (nu § 8).

Fra arbejdsgiverside anførte man, at overarbejde udført i Danmark var omfattet af overenskomstens gyldighedsområde. Man ville derfor straks foranledige, at der blev betalt for dette overarbejde. Derimod var overarbejde, der var udført uden for Danmark, efter arbejdsgivers opfattelse ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Klager har anført, at man er enig med de indklagede i, at overenskomsten ikke omfatter arbejde i udlandet, men at denne arbejdsretlige regel kun gælder til de tilfælde, hvor den pågældende medarbejder ansættes til alene at arbejde i udlandet. Hvis ansættelsesstedet og dermed det sædvanlige mødested er virksomhedens adresse i Danmark, finder overenskomsten også

anvendelse i forbindelse med udførelse af arbejdsopgaver i udlandet. Af overenskomstens § 6, stk. 4, fremgår, at der for ude- og rejsearbejde og for udstationering skal ydes særskilt betaling efter aftale, hvis der ikke i lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor. Denne bestemmelse forudsætter således, at overenskomsten også finder anvendelse ved udstationering.

De indklagede har gjort gældende, at det følger af både sædvanlig arbejdsretlig praksis og af selve overenskomsten, at denne ikke finder anvendelse på arbejde, der udføres uden for Danmark. Dette gælder enhver form for arbejde, der udføres uden for Danmarks grænser.

Opmanden udtaler:

Efter sædvanlig arbejdsretlig teori og praksis falder arbejde, der er udført i udlandet, uden for de danske overenskomsters område, hvis ikke andet er bestemt i overenskomsten. Funktionæroverenskomsten indeholder ikke en sådan bestemmelse, og det kan ikke føre til andet resultat, at funktionærens ansættelsessted var i Danmark, og at en betydelig del af hans arbejde blev udført på arbejdspladser i udlandet.

De indklagede, Dansk Industri for Univeyor Electronic A/S frifindes.

Klager: Teknisk Landsforbund

Opmand: Per Sørensen

Novo Nordisk A/S

21. oktober 1998

FV-F 5014

§ 1, særregel i punkt stk. 2

Aftale om anvendelse af overenskomst uanset 50%-regel ikke er opfyldt stadig gældende på virksomheden.

Ved klageskrift af den 28. april 1998 har klagerne, CO-industri for HK København Afdeling 1/Industri, indklaget Novo Nordisk A/S for en faglig

voldgiftsret til afgørelse af en opstået uenighed om, hvorvidt den mellem Dansk Industri og CO-industri gældende Funktionæroverenskomst for teknikere og administrative funktionærer er gældende og i kraft for de hos indklagede beskæftigede kontorfunktionærer for så vidt angår løn- og arbejdsvilkår, der ikke er reguleret af lokale aftaler og ordninger. Efter klagerens opfattelse er dette tilfældet, selv om betingelsen i overenskomstens § 1, stk. 3, jf. protokollat nr. 1, for dens ikrafttræden på handels- og kontorområdet – den såkaldte 50%-regel – ubestridt ikke er opfyldt, idet betingelsen som følge af ordlyden af og formålet med punkt 3 i en aftale af den 10. juli 1979 mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og indklagede ikke er opretholdt for kontorfunktionærer beskæftiget hos indklagede.

Efter indklagedes opfattelse er Funktionæroverenskomstens 50%-regel fortsat gældende uanset aftalen af den 10. juli 1979. I hvert fald har HK dels ved passivitet, dels ved sin handlemåde ved senere lejligheder, afskåret sig fra at få medhold i den nedlagte påstand.

Opmandskollegiet fremkommer med følgende enstemmige tilkendegivelse:

Baggrunden for aftalen af den 10. juli 1979 mellem LO og indklagede var en arbejdsnedlæggelse hos indklagede i efteråret 1978, som indklagede indbragte for Arbejdsretten. Sagen blev hævet samtidig med aftalens indgåelse. Forhandlingerne om aftalen tog udgangspunkt i LO's erkendelse af, at de også dengang bestående lokale aftaler og ordninger vedrørende medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår var kollektive overenskomster med tilknyttet fredspligt. Aftalen fik herefter bl.a. følgende endelige ordlyd:

3. Dersom et forhold vedrørende løn- og arbejdsvilkår ikke er omfattet af eksisterende lokale aftaler og ordninger, er parterne enige om, at de i så fald følger de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og de pågældende forbund indgåede overenskomster.

I en aftale om samarbejdsprincipper af den 26. februar 1985 er aftalen udtrykkeligt fastholdt som ”sikkerhedsnettet” under de lokale aftaler og regler. I aftalen hedder det bl.a.:

Dersom et forhold vedrørende løn- og arbejdsvilkår ikke er omfattet af eksisterende lokale aftaler og regler, er parterne enige om, at de i så fald følger de generelle overenskomster, der er indgået mellem de pågældende

forbund og arbejdsgiverorganisationer (jf. bilagte aftale med LO af den 10. juli 1979).

Denne løsning på overenskomstdækningen er da heller ikke senere anfægtet som den løsning, parterne har aftalt for situationer, hvor et forhold vedrørende medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår ikke omfattes af eksisterende lokale aftaler og ordninger.

Ved aftalens indgåelse i 1979 var den overenskomst, som i givet fald måtte følges for så vidt angår kontorfunktionærerne – hvis løn- og arbejdsvilkår dog på det tidspunkt var ensidigt fastsat af indklagede – Landsoverenskomsten mellem HK og DA/BKA, der indeholdt en 50%-regel. Efter overenskomstfornyelserne i 1997 må Landsoverenskomsten, der er erstattet af en række brancheoverenskomster, i relation til kontorfunktionærer beskæftiget hos indklagede betragtes som afløst af Funktionæroverenskomsten med en tilsvarende 50%-regel. For sagens udfald er det derfor i første række afgørende, om ”tilbagefaldsreglen” i punkt 3 i aftalen af den 10. juli 1979 for kontorfunktionærernes vedkommende skal forstås således, at det også i denne situation er en betingelse for at ”falde tilbage” på Funktionæroverenskomsten, at kravet om 50% organisering er opfyldt.

Ved afgørelsen heraf lægger vi afgørende vægt på aftalens baggrund og formål.

Selv om kontorfunktionærerne ikke er omtalt specifikt, må der efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at formålet med punkt 3 var at lave en slags ”standardhenvisning” til DA’s overenskomster med LO-forbundene, et slags ”sikkerhedsnet”, som man til enhver tid uden videre kunne falde tilbage på vedrørende forhold, som ikke var løst ved lokale aftaler og ordninger, og som således umiddelbart skulle gælde alle disse medarbejdere, herunder også kontorfunktionærerne, uanset om 50%-kravet var opfyldt eller ej.

Efter det anførte må der således gives klagerne medhold i påstanden, medmindre efterfølgende omstændigheder fører til et andet resultat.

Allerede fordi der ikke i øvrigt blandt kontorfunktionærerne har været oprettet lokale foreninger eller klubber med direkte tilknytning til HK, kan de af indklagede anførte eksempler – som skal vise, at man i nogle situati-

oner, hvor det for en umiddelbar betragtning ville have været naturligt for HK at varetage ikke blot laboranternes, men også kontorfunktionærernes interesser, men hvor man har undladt det – ikke føre til at tilsidesætte 1979-aftalen.

Da der således i det hele ikke er grundlag for at anse 1979-aftalen med det ovenfor fastslåede indhold for uvirksom eller bortfaldet ved passivitet, gives klager medhold i sin påstand

Opmænd: Marie-Louise Andreasen, Kiil, Poul Sørensen.

Klager: HK.

T. Smedegaard A/S, Glostrup

6. december 1999

FV- F 5015

§ 11, stk. 8

En arbejdsgiver kan kræve dokumentation for, hvilke børn der er i husstanden, deres alder og tilknytning til medarbejderen i form af kopi af dåbsattest eller sygesikringsbevis.

Mellem klagerne, CO-industri på egne vegne og for HK/ industri og Teknisk Landsforbund for et antal medlemmer af disse forbund, og de indklagede, Dansk Industri på egne vegne og for virksomheden T. Smedegaard A/S, Glostrup, er der opstået uenighed om, hvilken form for dokumentation virksomheden kan afkræve de medarbejdere, der anser sig for berettiget til at afholde børnefamiliefridage eller til at modtage kompensation for manglende afholdelse af disse dage, jf. lov nr. 264 af 7. maj 1998 om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v. §§ 3 og 4 som indarbejdet i Industriens Funktionæroverenskomst § 10, stk. 7 (nu § 11, stk. 8).

CO-industri nedlagde følgende påstand:

De indklagede tilpligtes at anerkende, at der ikke kan forlanges kopi af dåbsattest eller sygesikringsbevis som dokumentation for, at en arbejdstager har hjemmeboende/hjemmeværende børn under 14 år i forbindelse med, at denne fremsætter ønske om i medfør af § 10, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst at afholde børnefamiliefridage eller modtage kompensation herfor.

De indklagede har påstået frifindelse.

Hverken overenskomsten eller de bestemmelser i overenskomstfornyelseslovens §§ 3 og 4, som blev implementeret i overenskomsten ved den givne bestemmelse, indeholder bestemmelser om formen for den dokumentation, en arbejdsgiver kan afkræve medarbejderne for retten til børnefamiliefridage, eller til kompensation herfor.

Efter overenskomstfornyelsen i 1998 drøftede parterne en række spørgsmål om den nærmere forståelse og administration af bl.a. børnefamiliedagene.

Under overskriften ”særligt for børnefridage” indeholder ”enighedsprotokollatet” i pkt. 8 bl.a. følgende:

”Der var enighed om, at arbejdsgiver dels kan kræve dokumentation for, hvilke børn der i husstanden, deres alder og tilknytning til medarbejderen.

CO-industri vil anbefale, at der bruges tro- og loveerklæringer.

Til støtte for sin påstand har CO-industri anført, at det af ”enighedsprotokollatet” af 2. november 1998 følger, at en virksomhed alene kan kræve dokumentation for retten til børnefamiliefridage eller til kompensation herfor i form af en særlig erklæring fra medarbejdere, som udgangspunkt den som bilag A vedhæftede tro- og loveerklæring, men ellers med en anden formulering, der opfylder de i protokollatet angivne forudsætninger.

Anvendelsen af tro- og loveerklæringer er helt almindeligt forekommende i lignende situationer, bl.a. i forbindelse med et barns 1. sygedag.

De indklagede har anført, at parterne er enige om, at virksomhederne kan kræve dokumentation for retten til at afholde børnefamiliefridage eller til at modtage kompensation herfor, men blot er uenige om formen for denne dokumentation. De indklagede bestrider, at dokumentationsformen skulle være begrænset som hævdet af klagerne. Der kan ikke sættes lighedstegn mellem den dokumentation, som rimeligt kan kræves for retten til børnefamiliefridage eller kompensation herfor.

Opmanden udtaler:

Efter ordlyden af pkt. 8 i ”Enighedsprotokollatet” af 2. november 1998 har overenskomstparterne været enige om, at en arbejdsgiver kan ”kræve dokumentation for, hvilke børn der er i husstanden, deres alder og tilknyt-

ning til medarbejderen”. Med denne formulering er det klare udgangspunkt, at dokumentationskravet ikke nødvendigvis vil være opfyldt ved anvendelse af tro- og loveerklæringer som ”anbefalet” af CO-industri.

For sagens udfald bliver det derfor afgørende, om et krav – som tilfældet er her – om dokumentation i form af kopi af dåbsattest eller sygesikringsbevis for det yngste hjemmевærende barn, vel at mærke uden de 4 sidste cifre i barnets personnummer, er en kontrolforanstaltning, som strider mod de betingelser for at iværksætte kontrolforanstaltninger, der følger af arbejdsgiverens ledelsesret. Som sagen foreligger, kan det ikke antages at være tilfældet.

Efter det afsiges følgende kendelse:

De indklagede, Dansk Industri på egne vegne og for T. Smedegaard A/S, Glostrup, frifindes.

Klager: CO-industri

Opmand: Kiil

The Copenhagen Metro Construction Group – COMET

13. marts 2000

FV-F 5016

§ 10, stk. 1, § 10, stk. 5

Tid udover den ugentlige arbejdstid, der overstiger den overenskomstbestemte normale ugentlige arbejdstid, men som dog ligger inden for den ved ansættelsen aftalte arbejdstid, kan ikke anses for ”almindeligt forefaldende overarbejde”.

Uoverensstemmelsen angår bl.a. krav på overarbejdsbetaling i tilfælde, hvor der er aftalt en længere ugentlig arbejdstid end 37 timer ugentlig.

TL har efter sine endelige påstande påstået virksomheden tilpligtet at betale for overtid.

Indklagede har over for påstanden om overtidsbetaling påstået klageren tilpligtet at anerkende principalt, at betaling for overarbejde skal opgøres i forhold til aftalen i den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt. Subsidi-

diært, at betaling for overarbejde skal opgøres i forhold til en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Baggrunden for sagen var ansættelsesaftale bl.a. med følgende ordlyd:

Den normale arbejdstid er 40 timer om ugen, men som nævnt under jobsamtalen kan der forekomme overarbejde i rimeligt omfang. Ved lønfastsættelsen er der taget højde for almindeligt forefaldende overarbejde.

Ansættelsesaftalen er pr. 1. januar 1999 ændret som følger:

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer.
Alle øvrige ansættelsesbetingelser forbliver uændrede.

Parterne har henvist til en faglig voldgiftskendelse af 6. december 1994 (Great Belt Contractors EX.FV-F 5009), hvori opmanden bl.a. udtalte:

Ved ”almindeligt forefaldende overarbejde” må forstås konkret opstået overarbejde af mere tilfældig karakter og begrænset varighed. Der må herefter gives klager medhold i, at alt arbejde ud over 37 timer pr. uge skal betales som påstået...

TL har gjort gældende, at den ugentlige arbejdstid er fastlagt i overenskomsten, og at der ikke i strid hermed gyldigt har kunnet indgås aftale om en højere ugentlig arbejdstid, således som det er sket ved ansættelsesaftalerne. Overtiden må endvidere, som det rent faktisk er sket, opgøres dag for dag, jf. § 9, stk. 2.

Indklagede har gjort gældende, at overtidsbetalingen skal opgøres i forhold til den faktisk aftalte ugentlige arbejdstid. Den løn, der er udbetalt, har for hver af medarbejderne udgjort vederlaget for den arbejdstid, der blev aftalt ved ansættelsesbrevene, og overenskomsten er ikke til hinder for, at sådanne aftaler gyldigt kan indgås.

Til støtte for sin subsidiære påstand har indklagede anført, at overtiden for hver af medarbejderne skal opgøres uge for uge – og ikke dag for dag, således som de omhandlede medarbejdere har gjort det. Indklagede har herved henvist til opmandskendelsen af 6. december 1994.

Opmanden udtaler:

Ifølge overenskomstens § 7, stk. 1, udgør den normale, ugentlige, effektive arbejdstid (indtil) 37 timer, og ifølge § 9, stk. 6, kan det ved lønfastsættelsen aftales, at lønnen også omfatter betaling for ”almindeligt forefaldende overarbejde”. Disse bestemmelser må umiddelbart forstås således, at det omvendt ikke gyldigt kan aftales, at den faste løn skal omfatte andet end denne form for overarbejde, forstået som arbejde ud over den ved overenskomsten fastlagte normale arbejdstid.

I de i nærværende sag foreliggende ansættelsesbreve er der aftalt en fast månedlig lønsum. Den del af medarbejdernes faktiske ugentlige arbejdstid, der overstiger den overenskomstbestemte normale ugentlige arbejdstid, men som dog ligger inden for den ved ansættelsen aftalte arbejdstid, kan ikke anses for ”almindeligt forefaldende overarbejde”.

Den arbejdstid, der for hver af medarbejderne har været ud over de 37 ugentlige arbejdstimer, må herefter i det hele anses som overtid, der skal særskilt betales i overensstemmelse med overenskomstens § 9, stk. 2, dvs. efter opgørelse dag for dag som sket.

Ved vurderingen af de opgørelser, som hver af medarbejderne har foretaget over omfanget af overtiden, må det lægges til grund, at virksomhedens ledelse måtte være bekendt med, at der forelå overarbejde i ikke ubetydeligt omfang, også ud over den aftalte ugentlige arbejdstid, men at virksomheden desuagtet ikke ønskede selv at foretage nogen løbende opgørelse eller kontrol af overtiden. Der må endvidere henses til, at omfanget af det for hver af medarbejderne opgjorte overarbejde reelt ikke er blevet imødegået under de afgivne vidneforklaringer. I hvert fald på denne baggrund må hver af medarbejdernes opgørelse over overtiden i det hele lægges til grund.

Efter det således anførte – og idet bemærkes, at der ikke er fremsat indsigelse mod rentekravet, ligesom indklagede har taget bekræftende til genmæle over for påstandene om pensionsbetaling m.v. – må klagerens påstand tages til følge som bestemt.

Herefter bestemmes:

COMET skal for overtid betale 311.856,38 kr. med sædvanlig procesrente fra den 11. november 1999

Selskabet skal endvidere foretage efterregulering for manglende pensionsbetaling til klagerens medlemmer og efterregulere feriebetaling i forhold til efterbetalingen og yde økonomisk kompensation til klagerens medlemmer for manglende afholdelse af feriedage.

Klager: Teknisk Landsforbund

Opmand: Poul Sørensen

Firma: The Copenhagen Metro Construction Group – COMET.

Dato: den 17. marts 2000

Sag: FV-F 5017

§ 1, stk. 1, 7, stk. 2 og 11, stk. 1.

Uoverensstemmelse om overenskomstmæssige tilhørsforhold til Industriens Funktionæroverenskomst.

Opmandskendelse i faglig voldgiftssag afsagt den 17. marts 2000.

Teknisk Landsforbund for 5 medlemmer

mod

Danske Entreprenører mod The Copenhagen Metro Construction Group – COMET.

Uoverensstemmelsen angår, dels om nogle målermedhjælpere er omfattet af overenskomsten mellem parterne, dels om medhjælperne i givet fald har krav på overtidsbetaling.

Påstande:

Klageren har påstået virksomheden tilpligtet at anerkende, at Overenskomst mellem Byggeriets Arbejdsgivere, Dansk VVS, Danske Entrepren-

nører og Teknisk Landsforbund er gældende for målermedhjælpernes ansættelsesforhold,
at betale 300.338,42 kr. med tillæg af procesrente fra den 11. november 1999,
at yde økonomisk kompensation for manglende afholdelse af feriefridage og omsorgsdage.

Kravet vedrørende overtid er for de enkelte medlemmer opgjort således:

X1	78.306,00 kr.
X2	48.212,00 kr.
X3	40.845,47 kr.
X4	126.380,95 kr.
X5	6.594,00 kr.
	300.338,42 kr.

Indklagede har over for påstanden vedrørende overenskomstens gyldighedsområde og om overtidsbetaling påstået principalt frifindelse, subsidiært, at klageren tilpligtes at anerkende, at krav om overtidsbetaling skal opgøres på grundlag af den individuelle kontrakt og mere subsidiært, at klageren tilpligtes at anerkende, at krav om overtidsbetaling skal opgøres i forhold til en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Indklagede har taget bekræftende til genmæle over for klagerens påstande vedrørende manglende feriefridage, omsorgsdage og pensionsbetaling m.v., alt under forudsætning af, at klageren får medhold i, at medarbejderne – enten samlet eller hver for sig – er omfattet af overenskomsten, og såfremt betingelserne i overenskomsten om feriedage, omsorgsdage og pension i øvrigt er opfyldt.

Opmanden udtaler:

Overenskomstens § 1 beskriver overenskomstens gyldighedsområde som omfattende tekniske funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af personer med en grundlæggende teknikeruddannelse. Det forhold, at en medarbejder ved ansættelsen er blevet tilsagt funktionærstatus, kan dermed ikke i sig selv være afgørende for, om medarbejderen er omfattet af overenskomsten. Afgørende i så henseende må efter overenskomstens ordlyd i første række

være karakteren af det faktisk udførte arbejde, nemlig om dette er teknisk/klinisk bistandsydelse, og yderligere, om sådant arbejde typisk udføres af en person, der har en grundlæggende teknikeruddannelse.

X1, X2 og X3 blev ansat som ”chainmen” og X4 som ”survey helper”. Efter de oplysninger, der under sagen er fremkommet om deres arbejdsopgaver, må det lægges til grund, at deres arbejdsfunktioner som bistand for landmålingsteknikere hovedsageligt har været af praktisk, manuel karakter. Dette gælder også, selv om de i løbet af ansættelsestiden har overtaget visse uselvstændige og rutineprægede måleopgaver. Hertil kommer, at ingen af disse fire medarbejdere har en relevant grundlæggende teknikeruddannelse. Herved bemærkes også, at der i det hele taget slet ikke for så vidt angår målermedhjælpere ses at eksistere nogen relevant grundlæggende teknikeruddannelse.

Der findes herefter ikke grundlag for at anse nogen af disse fire medarbejdere for omfattet af overenskomsten. For så vidt angår disse chainmen må indklagedes frifindelsespåstand derfor tages til følge.

Ifølge ansættelsesbrevet blev X5 i overensstemmelse med sin uddannelse som landmålingstekniker ansat som landmåler. Arbejdet som landmåler er ubestridt omfattet af overenskomstens § 1. Hun blev derfor fra ansættelsen omfattet af overenskomsten. Hendes stillingsbetegnelse er endvidere ikke blevet ændret i løbet af ansættelsen. På denne baggrund findes indklagede ikke at have godtgjort, at X5's ansættelsesforhold i løbet af ansættelsestiden er undergået så store fornædringer, at hendes oprindeligt tilsagte stilling som landmåler er blevet bragt til ophør.

For så vidt angår X 5 må klagerens påstand derfor tages til følge, hvorved bemærkes, at der efter bevisførelsen ikke ses grundlag for at nedsætte den del af klagerens påstand, der vedrører X 5's overtid.

Kendelse:

The Copenhagen Metro Construction Group – COMET – skal anerkende, at overenskomsten mellem (bl.a.) Danske Entreprenører og Teknisk landsforbund er gældende for X5's ansættelsesforhold hos selskabet, og skal til klageren betale 6.594 kr. med procesrente fra den 11. november 1999.

Selskabet skal endvidere for så vidt angår X5 foretage efterregulering for manglende pensionsbetaling, efterregulere feriebetalingen i forhold til efterbetalingen samt yde økonomisk kompensation for eventuel afholdelse af feriefridage og omsorgsdage.

I øvrigt frifindes selskabet for klagerens påstande.

Opmand: Poul Sørensen
Klager: Teknisk Landsforbund.

Firma: HOH Vand og Miljø A/S.

Dato: 12. oktober 2000
FV-F 5018/FV 1168
§ 37, stk. 5/§ 2, stk. 3

Bortvisning af medarbejder.

Opmandskendelse i faglig voldgift med CO-industri for Blik- og Rørarbejderforbundet mod Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S.

Mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og HOH Vand & Miljø A/S er der opstået uoverensstemmelse om, hvorvidt virksomheden var berettiget til fredag den 18. februar 2000, at bortvise medarbejderen under henvisning til, at han samme morgen havde sygemeldt sig uden reelt at være syg, og at han uden virksomhedens samtykke gennem længere tid havde hjemtaget fælles værktøj til privat anvendelse. Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen i henhold til § 49 i Industriens Overenskomst indbragt for denne faglige voldgift med undertegnede højesteretsdommer Per Sørensen som opmand.

Klager, CO-industri for Blik- og Rørarbejderforbundet har nedlagt følgende påstande:

4. Den indklagede virksomhed skal anerkende, at bortvisningen af medarbejderen er uberettiget.
5. Virksomheden skal til medarbejderen betale erstatning for tab af løn (inkl. Pension m.v.) i perioden fra bortvisningstidspunktet den 18.

februar 2000 til den 1. marts 2000 samt erstatning for tabt opsigelses varsel på i alt 4 måneder fra den 1. marts 2000 i henhold til funktionærlovens § 2 stk. 3.

- Virksomheden skal desuden betale en godtgørelse til medarbejderen, jf. Funktionærlovens § 2 b, stk. 3.

Indklagede, Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S, har principalt påstået frifindelse, subsidiært frifindelse for klagers påstand.

Opmandens bemærkninger:

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten har kunnet opnås flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Den omstændighed, at medarbejderen den pågældende formiddag opholdt sig i et sommerhus, han selv var i gang med at opføre, gav Carsten Myler en naturlig anledning til at tro, at medarbejderen alligevel ikke var syg. Efter bevisførelsen finder jeg det imidlertid betænkeligt – mod medarbejderens egen forklaring og mod lægeerklæringen – at fastslå med den fornødne sikkerhed, at han arbejdede i sommerhuset eller på anden måde foretog sig noget, der var uforeneligt med sygemeldingen, og at denne dermed var i strid med sandheden. Det var derfor ikke berettiget at bortvise medarbejderen med en henvisning hertil.

Det må efter forklaringerne lægges til grund, at der i virksomheden var en fast – liberal – praksis, hvorefter de ansatte kunne låne fælles værktøj til privat brug, når de bad om lov hertil, og virksomheden ikke selv stod for at skulle benytte værktøjet. Der var ikke udfærdiget nogen retningslinier for lån af værktøj og således heller ikke for, hvilke sanktioner lån uden samtykke kunne medføre, og der foreligger ikke oplysninger om eventuel praksis herom. Af John Lunds forklaring fremgår endvidere, at man på det tidspunkt, værktøjet blev fundet hos medarbejderen, ikke havde foretaget nogen mere systematisk undersøgelse af, hvor filebænken kunne befinde sig, og det er ikke godtgjort, at medarbejderen er blevet spurgt, om han havde lånt værktøjet eller på anden måde havde hørt, at virksomheden havde spurgt efter det. Under disse omstændigheder finder jeg, at værktøjslånet ikke berettigede til en så indgribende reaktion som bortvisning.

Klagernes påstand 1 og 2 tages herefter til følge.

Ved afgørelsen af, om virksomheden skal betale godtgørelse til medarbejderen, jf. klagers påstand 2, må det lægges til grund, at lånet af værktøjet var betinget af virksomhedens samtykke, der skulle sikre, dels at virksomheden ikke selv skulle benytte værktøjet og dels at den vidste, hvor det var. Uanset at medarbejderen ikke har haft anledning til at tro, at et samtykke ikke ville være blevet givet, hvis han havde bedt herom, finder jeg, at han ved gennem så lang tid som ca. tre måneder uden virksomhedens viden at have lånt værktøjet, herunder en filebænk til en værdi af ca. 10.000,00 kr., har brudt det tillidsforhold til virksomheden, som bl.a. låneordningen byggede på, på en sådan måde, virksomheden var berettiget til at opsigte ham med almindeligt opsigelsesvarsel. De indklagedes påstand om frifindelse for påstand 3 tages derfor til følge.

Kendelse:

Indklagede Dansk Industri for HOH Vand & Miljø A/S skal anerkende, at bortvisningen af medarbejderen er uberettiget.

HOH Vand & Miljø skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse til medarbejderen betale erstatning for tab af løn (inkl. pension m.v.) i perioden fra bortvisningstidspunktet den 18. februar 2000 til den 1. marts 2000 samt erstatning for mistet opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder fra den 1. marts 2000.

Indklagede frifindes for påstand om godtgørelse.

Opmand: Per Sørensen

Klager: B&R

Firma: Glud & Marstrand.

Dato: 21. december 2000.

FV-F 5020.

§ 7, stk. 4, l.

Præmiefritagelse fra pension af helbredsmæssige årsager.

Kendelse i faglig voldgift med CO-industri for HK-Industri mod Dansk Industri for Glud & Marstrand A/S.

Denne voldgiftssag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt det er medarbejderen eller virksomheden, der har krav på det tilbagebetalte præmiebeløb, der er indbetalt for en periode, hvor der af helbredsmæssige årsager var meddelt præmiefritagelse, på en pensionsordning etableret som led i et ansættelsesforhold.

Påstande:

Klager, CO-industri for HK-Industri har nedlagt påstand om, at

1. Den indklagede virksomhed Glud & Marstrand A/S betaler 20.280,00 kr.

Alternativt

2. Den indklagede virksomhed indbetaler på en pensionsopsparing i Danica Bank 20.280,00 kr.

3. Den indklagede virksomhed betaler 7.243,00 kr. til medarbejderen.

Indklagede, Dansk Industri for Glud & Marstrand A/S, har taget bekræftende til genmæle for så vidt angår et beløb på 2.179,00 kr. og har herudover nedlagt påstand om:

Ad påstand 1 og 2:

Principal: Frifindelse

Subsidiært: Frifindelse mod betaling af 9.179,00 kr.

Ad påstand 3: Tages bekræftende til genmæle.

Indklagedes subsidiære påstand svarer til medarbejderens bidrag på henholdsvis 6 1/2% indtil 1. juli 1999 og derefter 5 1/2%.

Klagers påstand 3 svarer til invalideydelsen.

Opmanden udtaler:

Den af medarbejderen tegnede forsikring er en individuel aftale under en virksomhedsbaseret generel ordning. Medarbejderen har frivilligt forhøjet sin indbetaling med 1% udover eget bidrag på henholdsvis 6% og 5%, og arbejdsgiverbidraget på henholdsvis 6% og 7%.

Ved præmiefritagelsen må medarbejderen antages at blive stillet, som om præmien var indbetalt, idet der ikke foreligger oplysning om, at en del af beløbet til opsparing specifikt er anvendt til præmie på forsikringsdelen, eller at præmiefritagelsen udover det generelle forsikringsmæssige element påvirker den endelige udbetaling. Efter regulativet har den forsikrede ret til præmiefritagelse, hvilket må indebære, at medarbejderen i hvert fald har ret til den del, der udgøres af eget bidrag, det hun kunne have valgt at få denne del udbetalt som løn, ligesom beløbet er fratrukket i hendes løn.

Spørgsmålet er herefter, om medarbejderen tillige har krav på den del, der udgøres af arbejdsgiverbidraget. Hverken medarbejderen eller virksomheden har haft en forventning om at skulle have en øget lønindtægt/besparelse på grund af medarbejderens sygdom. Uanset at arbejdsgiver efter pensionsaftalen skal indbetale et bestemt beløb og ikke alene tilsikrer medarbejderen en bestemt pension, findes dette ikke at medføre, at arbejdsgiver ikke har erlagt kontraktmæssig ydelse, når henses til bidraget har til formål at sikre medarbejderen en pension, og arbejdsgiverbidraget i øvrigt ikke ville komme medarbejderen til gode.

Da regulativet må antages at være udformet med henblik på præmiefritagelse i almindelighed og ikke specifikt for en delvis arbejdsgiverfinansieret ordning, findes ordlyden i § 1 ikke at kunne fortolkes således, at det alene er lønmodtageren, der er fritaget for præmieindbetaling. Indklagedes subsidiære påstand vedrørende præmien tages til følge. Da det ikke på det foreliggende grundlag er muligt at tage stilling til, hvorvidt det ville skabe pensionsmæssige problemer, såfremt beløbet indbetales på forsikringen, vil medarbejderens andel være at udbetale.

Kendelse:

Indklagede Dansk Industri for Glud & Marstrand A/S, betaler til klager CO-industri for HK-Industri 11.352,00 kr. samt 7.243 kr.

Opmand: Mette Christensen

Klager: HK

Firma: MAN B&W Diesel A/S.

Dato: 11. juni 2000.

FV-F 5021.

§ 7, stk. 1, 2 og 8.

Opmandskendelse i faglig voldgift: CO-industri mod Dansk Industri for MAN B&W Diesel A/S.

Mellem CO-industri og Dansk Industri for MAN NB&W Diesel A/S, er der opstået uenighed om, hvorvidt den firmapensionsordning, der pr. 1. januar 1993 blev startet for funktionærer ansat hos MAN B&W Diesel er forenelig med bestemmelserne om pension, der kom ind i Industriens Funktionæroverenskomst pr. 1. marts 1993 til ikrafttræden den 1. november 1993.

Påstande:

Klager CO-industri har herunder nedlagt følgende påstande:

Det indklagede selskab skal anerkende, at selskabet har begået brud på Funktionæroverenskomstens § 7 ved at fratække arbejdsgiverandelen af det samlede pensionsbidrag fra medarbejdernes løn.

Selskabet skal efterbetale de i strid med overenskomsten i medarbejdernes løn, fratrukne arbejdsgiverbetalte andele af pensionsbidraget fra den 1. november 1993, tillige med renter heraf i henhold til rentelovens bestemmelser herom fra de respektive lønudbetalingstidspunkter.

Selskabet skal indbetale pensionsbidrag af efterbetalingsbeløbene til PFA pension.

Indklagede Dansk Industri for MAN B&W Diesel A/S, har principalt påstået frifindelse og har endvidere nedlagt følgende subsidiære, mere subsidiære og mest subsidiære påstande:

Subsidiært:

Den indklagede virksomhed efterbetaler til klager for en af voldgiftsretten fastsat periode, den procentuelle andel af det mellem overenskomstparterne aftalte samlede pensionsbidrag, der skal betales af arbejdsgiver, med fradrag af 2%.

Mere subsidiært:

Den indklagede virksomhed efterbetaler til klager, for en af voldgiftsretten fastsat periode, den procentuelle andel af det mellem overenskomstparterne aftalt samlede pensionsbidrag, der skal betales af arbejdsgiver, med fradrag af 1%.

Mest subsidiært:

Den indklagede virksomhed efterbetaler til klager, for en af voldgiftsretten fastsat periode, den procentuelle andel af det mellem overenskomstparterne aftalte samlede pensionsbidrag, der skal betales af arbejdsgiveren.

Opmanden udtaler:

Indledningsvis bemærkes, at Funktionæroverenskomstens § 7, stk. 8, efter sin formulering er uklar, og at der på flere punkter kan rejses tvivl om den nærmere forståelse, herunder med hensyn til den rækkevidde overenskomstparterne har tiltænkt bestemmelsen. Bestemmelsens placering sammenholdt med indholdet af de foregående stykker i § 7 taler imidlertid éntydigt for at anse § 7, stk. 8, som en undtagelsesbestemmelse, som under visse betingelser i en overgangsperiode kan anvendes overfor enkelte medarbejdere, der var ansat i en virksomhed på det tidspunkt, hvor virksomheden blev omfattet af overenskomstens obligatoriske pensionsordning. Dette fører til i tvivlstilfælde at undergive bestemmelsen en snæver fortolkning.

Der er under sagen alene afgivet forklaring om tilblivelsen af § 7 af faglig sekretær Peter Rimfort, som deltog i overenskomstforhandlingerne i 1992-93, og hvis forklaring støtter den nævnte forståelse af § 7, stk. 8. I overensstemmelse hermed finder jeg, at § 7, stk. 8, i relation til den indklagede virksomhed kun kan anvendes med de begrænsninger, som er gjort gældende af klager.

Heraf følger – som sagen er forelagt – at § 7, stk. 8, ikke kan føre til helt eller delvist at give indklagede medhold i de nedlagte påstande.

Afgørende bliver herefter, om MAN efter en fortolkning af overenskomstens § 7, stk. 2, kan anses for at have tilsidesat overenskomsten under sin forvaltning af pensionsordningen siden den 1. november 1993. I denne forbindelse er det klart – som anført i opmandskendelsen af 10. december 1997 om KK-Electronic – at det fremgår af § 7, stk. 2, at arbejdsgiverbidraget til medarbejdernes pensionsordning skal betale udover den aftalte personlige løn, og at denne overenskomstmæssigt fastsatte bidragsforpligtelse ikke ved aftale kan overvælttes på medarbejderne, således at bidraget modregnes i deres lønindtægt og dermed betales af lønmodtagerne selv. Der er endvidere forhold i sagen, der skaber en vis usikkerhed med hensyn til den måde, hvorpå virksomheden har beregnet den del af pensionsbidraget, der efter overenskomsten skal betales af arbejdsgiveren. Dette gælder blandt andet det forhold, at virksomheden indtil fremkomsten af denne sag ved beregning af betaling for overarbejde, af feriepenge og i forbindelse med løntræk har anvendt det forløb, der i ansættelsesaftalerne kaldes bruttogagen som grundlag. Men også formuleringen af ansættelsesaftalerne ("gage" og "bruttogage"), lønspecifikationerne og ledelsens udmeldinger ved de årlige reguleringer af løn og pensionsbidrag, er medvirkende til denne uklarhed.

Samtidig er det imidlertid min opfattelse, at en konkret vurdering af samtlige forhold i sagen ikke kan give tilstrækkeligt grundlag for at drage de samme konklusioner som i sagen vedrørende KK-Electronic. Jeg finder således ikke at kunne fastslå, at MAN's pensionsbidrag af virksomheden er betragtet som en løndel, som med urette er fratrukket – eller modregnet – i den aftalte personlige løn. Det er utvivlsomt, at virksomheden i forbindelse med de årlige reguleringer af lønnen har indregnet stigningen i de pensionsbidrag, som skal betales af virksomheden. Dette kan dog ikke i sig selv anses som stridende mod overenskomsten, hvis virksomhedens pensionsbi-

drag ikke reelt bliver overvæltet på medarbejderne. Og det, mener jeg, ikke er godtgjort. Jeg finder det ubetænkeligt at lægge til grund, at der i forbindelse med ansættelsessamtaler med nye ansatte er sket en drøftelse – med nærmere redegørelse – således som det er forklaret. Det må endvidere lægges til grund, at selv opbygningen af ansættelsesaftalernes afsnit om gage og pension har været drøftet – og vedtaget – på fællesfunktionærmøde med deltagelse af personalets tillidsrepræsentanter, uden at dette gav anledning til indsigelser. Dette er naturligvis ikke afgørende i sig selv, idet kun overenskomstparterne kan fravige overenskomsten til august for medarbejderne. Det hører imidlertid med til billedet, at det i nogen grad kan forekomme mindre rimeligt, hvis virksomheden – der må antages i fuld åbenhed og i god tro at have administreret pensionsordningen efter retningslinier, mod hvilke der ikke er rejst indvendinger fra medarbejderrepræsentanterne – efter en årrække skulle kunne mødes med krav om betaling – påny - af pensionsbidrag af en meget betydelig størrelsesorden. Jeg finder herefter at måtte give indklagede medhold i den principale påstand om frifindelse.

I overensstemmelse hermed afsiges følgende.

Kendelse:

Indklagede Dansk Industri for MAN B&W Diesel A/S frifindes.

Opmand: Mogens Hornslet.

Klager: CO-industri.

Firma: HOH Vand & Miljø A/S

Dato: 12. januar 2001

FV-F 5022/FV 1170

§ 37, stk. 1 med bilag 5

Uberettiget afskedigelse.

Forlig:

Der er opnået enighed om, at sagen løses ved at opsigelsen af medarbejderen den 20. oktober 2000 fastholdes, og at der i denne forbindelse sker endelig fratræden til udgangen af januar 2001.

I opsigelsesperioden vil medarbejderen være fritstillet fra sin arbejdsforpligtelse. Der gives endvidere tilsagn om, at virksomheden ikke vil foretage eventuel modregning i lønudbetalingen.

Sagen slutes hermed fuldt og endeligt og uden præjudice for fremtidige sager.

For Dansk Industri:

For CO-industri: Jørn Larsen

Firma: Xerox A/S, Ballerup.

Dato: 19. januar 2001.

FV-F 5023

§ 2A, stk. 1

Fratrædelsesgodtgørelse - pensionsbidrag

Denne sag drejer sig om yderligere betaling af fratrædelsesgodtgørelse eller om fratrædelsesgodtgørelsen også indeholder arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag.

Opmandskendelse i faglig voldgift med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Industri for Xerox A/S.

Denne sag, som ved klageskrift af den 7. december 2000 er indbragt for faglig voldgift med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som formand og opmand, drejer sig om, hvorvidt den indklagede virksomhed skal betale et yderligere beløb i fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, stk. 1 til ca. 50 teknikere, som i forbindelse med en omlægning af virksomhedens servicefunktion blev afskediget i 1999.

Påstande:

Klager CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund har nedlagt følgende påstande:

Den indklagede virksomhed, Xerox A/S, tilpligtes at overholde gældende overenskomsts bestemmelse om godtgørelse ved fratrædelse i forbindelse med iværksatte afskedigelser ultimo juni 1999.

Xerox A/S tilpligtes til Dansk Metalarbejderforbund for manglende betaling til forbundets medlem at betale 11.314,47 kr.

Indklagede Dansk Industri for Xerox A/S har principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse og mere subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Opmandens bemærkninger:

Da der ikke mellem de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten er enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Det er ubestridt, at fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2 a, stk. 1, for medarbejderens vedkommende beløb sig til kr. 84.856,47 kr., altså 11.314,47 kr. mere end det i opsigelsesskrivelsen som godtgørelsen efter Funktionærlovens § 2 a, stk. 1, anførte beløb på 73.542 kr. Det er også ubestridt, at han som led i en samlet ordning ”til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav, der måtte opstå” i forbindelse med opsigelsen af ham, modtog 268.685,53 kr. i fratrædelsesgodtgørelse udover, hvad han havde krav på efter funktionærloven og overenskomsten. Efter opstillingen i opsigelsesskrivelsen kunne det uden videre konstateres, at medarbejderen i samlet fratrædelsesgodtgørelse ville modtage meget mere end, hvad der var krav på. På denne baggrund må de udbetalte fratrædelsesgodtgørelses-

beløb, der var led i en samlet, særdeles favorabel ordning, ses som en helhed – også i overenskomst- og organisationsmæssig henseende – og der er derfor ikke grundlag for at tage klagers påstand om manglende betaling til medarbejderen til følge.

Da der herefter ikke er grundlag for at tage klagers anden påstand vedrørende de øvrige afskedigede teknikere eventuelle tilsvarende krav til følge – heller ikke med den præcisering, som sagen i øvrigt giver grundlag for – vil indklagede i det hele være at frifinde.

Kendelse:

Indklagede, Dansk Industri for Xerox A/S, frifindes.

Opmand: Børge Dahl.

Klager: DM

Firma: Maersk Air A/S

Dato: 2. maj 2001

FV-F 5024/FV 1175

§ Funktionæroverenskomsten - Dækning

Overenskomstdækning for trafikassistenter.

Protokollat

Faglig voldgift den 2. maj 2001 vedrørende lederafgrænsning i Maersk Air A/S.

Sagen hævedes efter opmandens tilkendegivelse.

Parterne lagde herved vægt på, at opmanden i sin tilkendegivelse gav udtryk for, at 1985-kendelsen om overenskomstdækning for medarbejdergruppen trafikledere i Maersk Air A/S (i 1987 kaldet trafikassistenter) fortsat var gældende. Der fremkom ikke under sagen nyt vedrørende de pågældendes stillingsindhold, der kunne ændre ved 1985-kendelsens resultat.

Særligt blev det tilkendegivet, at de pågældendes dispositionsret ligger indenfor rammerne af Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri.

Firma: DONG A/S

Dato: 22. juni 2001

FV-F 5025/FV 1178

Overenskomstens dækningsområde

Overenskomstdækning for medarbejdere fra tidligere Naturgas Syd i Vejen.

Mellem CO-industri og Dansk Olie og Naturgas A/S (DONG) er der opstået uoverensstemmelse om, hvilken overenskomst ansatte, der udfører HK arbejde, og hvis ansættelsesforhold er blevet overført til DONG ved selskabets overtagelse af Naturgas Syd I/S (NGS), er omfattet af. Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen blevet indbragt for denne faglige voldgift.

For CO-industri mødte konsulent Jesper Kragh-Stetting.

For DONG mødte advokat Mariann Norrbom.

Påstande:

Klager, CO-industri, har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende

Principalt at de i sagen omhandlede medarbejdere er omfattet af det faglige dækningsområde i overenskomsten mellem CO-industri og DONG.

Subsidiært at de pågældende medarbejdere ikke er omfattet af nogen overenskomst.

Indklagede, DONG, har påstået frifindelse og har nedlagt selvstændig påstand om, at CO-industri skal anerkende, at overenskomsten mellem DONG og HK indenfor det i overenskomstens indledning anførte dækningsområde omfatter kontorfunktionærer og elever overtaget fra det tidligere Naturgas Syd I/S.

Opmandens bemærkninger:

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås flertal for en afgørelse, der derfor skulle træffes af opmanden. Parterne erklærede sig indforstået med at formandens afgørelse træffes i form af en tilkendegivelse, således at sagen uden afsigelse af kendelse og uden fuld sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringer og parternes argumenter slutes på grundlag af tilkendegivelsen.

Tilkendegivelse:

Den oprindelige overenskomst mellem HK og DONG omfattede alle medlemmer af HK der var beskæftiget inden for DONG-koncernen. Efter indholdet af mødereferatet den 22. januar 1993 og efter ordlyden af de 2 selvstændige overenskomster i 1993 kom områdeoverenskomsten kun til at omfatte dem, der var beskæftiget i de 4 angivne distrikter, mens medlemsoverenskomsten (HK overenskomsten) kom til at omfatte ”resten af koncernen”, herunder de to ansatte i Esbjerg.

Af mødereferatet den 22. januar 1993 fremgår, at baggrunden for, at DONG accepterede opdelingen var, at HK havde oplyst, at forbundet havde 8 medlemmer ud af 9 mulige ansatte i de 4 distrikter, og at alle 8 havde ønsket en ”områdeoverenskomst for HK i distrikterne”. Det må lægges til grund, at DONG’s accept desuden var begrundet i, at selskabet fandt det hensigtsmæssigt, at HK medarbejderne i de 4 distrikter, der havde et nært samarbejde med håndværkerne og teknikerne, havde samme løn og ansættelsesforhold som disse.

Med overtagelsen af NGS, der indtil da havde haft domicil i Vejen, overgik samtlige interessentskabets aktiviteter og ansatte til DONG. Efter overtagelsen blev nogle af HK medarbejderne, der hidtil havde været beskæftiget i Vejen, overflyttet til Egtved. Der er enighed mellem parterne om, at de derved blev omfattet af områdeoverenskomsten. De øvrige HK medarbejdere, som denne sag omhandler, er ansat i Vejen.

Efter det anførte om overenskomstens ordlyd og om baggrunden for opdelingen i 1993 – der yderligere støttes af indholdet af protokollatet vedrørende drøftelserne den 17. februar 1997 – må der kræves meget klare holdepunkter for at statuere, at medarbejderne i Vejen er omfattet af områdeoverenskomsten og ikke af medlemsoverenskomsten. Jeg finder ikke, at

protokollatet af den 25. august 1999 – som det er gjort gældende af CO-industri – afgiver sådanne holdepunkter. Det bemærkes herved, at det af protokollatet alene – med sikkerhed – kan udledes, at der tilsigtedes en udredning af de hidtidige overenskomstforhold med henblik på ”forhandlinger ... og tilpasning ... til overenskomsten ... mellem CO-industri og DONG A/S”, og at DONG tog forbehold for den fremtidige overenskomstdækning. Heller ikke det, CO-industri i øvrigt har anført, giver tilstrækkeligt grundlag for at give CO-industri medhold i den principale påstand.

Da der endvidere ikke er grundlag for at statuere, at de pågældende medarbejdere slet ikke er omfattet af nogen overenskomst, må der gives DONG medhold i at medarbejderne automatisk blev omfattet af HK overenskomsten, hvis faglige dækningsområde de også naturligt falder ind under.

DONG's påstand om frifindelse for CO-industris påstande og selskabets selvstændige påstand tages således til følge. CO-industri skal herefter anerkende, at overenskomsten mellem DONG og HK inden for det i overenskomstens indledning anførte dækningsområde omfatter kontorfunktionærer og elever overtaget fra det tidligere Naturgas Syd I/S.

Sagen sluttet som forligt i overensstemmelse med tilkendegivelsen.

Opmand: Per Sørensen

Klager: CO-industri

Firma: Middelfart Formspænd A/S, Middelfart - Planova Shop System A/S, Svendborg og COPO Møbler A/S, Videbæk.

Dato: 10. juli 2001

FV-F 5026/FV 1179

Graviditetsdirektivet

Opmandskendelse i faglige voldgiftssager med CO-industri for Træ – Industri – Byg mod Dansk Industri for Middelfart Formspænd A/S, Middelfart - Planova Shop System A/S, Svendborg og COPO Møbler A/S, Videbæk.

Uoverensstemmelsen i disse 3 sager, der har været behandlet under ét, angår arbejdsgivers lønforpligtigelse over for gravide timelønnede medarbejdere, der har måttet hjemsendes, fordi arbejdet ud fra et lægeligt skøn var farligt for dem eller deres fostre, og fordi arbejdsgiver ikke har været i stand til at omplacere dem til andet arbejde, nærmere bestemt hvorledes der lønmæssigt har skulle forholdes under virksomhedernes ferielukning m.v.

Påstande:

Klageren har nedlagt påstand om, at de indklagede virksomheder tilpligtes at efterbetale de omhandlede medarbejdere principalt fuld løn for de i sagen omhandlede ferieperioder, subsidiært fuld løn for de i sagen omhandlede ferieperioder med fradrag af eventuelt udbetalte feriepenge, alt med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets indlevering til opmanden den 8. juni 2001.

Indklagede har påstået frifindelse.

Opmanden udtaler:

Overenskomsternes bestemmelse om udbetaling af feriegodtgørelse, uden at ferien holdes – hvilke bestemmelser for så vidt svarer til den almindelige retsstilling i henhold til Ferieloven – opregner en række forskellige tilfælde, hvor medarbejderen af de i overenskomsterne nævnte grunde er ”afskåret fra at holde ferie i ferieperioden”. Hjemsendelse af arbejdsmiljømæssige grunde, som der i nærværende sager er tale om, er ikke i overenskomsten medregnet blandt disse tilfælde, og sådan hjemsendelse af i princippet arbejdsdygtige medarbejdere ses ikke afskære dem fra at holde ferie i ferieperioden for så vidt på lige fod med deres ikke hjemsendte kolleger. Da hjemsendelse således ikke er en feriehindring, vil den hjemsendte i ferieperioden kunne få sin optjente feriegodtgørelse udbetalt helt på samme måde, som hvis hjemsendelse ikke var sket, og har derfor ikke noget lønkrav for denne periode. Er feriegodtgørelse ikke optjent, vil der ikke ved virksomhedslukning være noget lønkrav, og dette må gælde, også selv om der er sket hjemsendelse.

De 3 kvinder som nærværende sag angår, blev imidlertid ikke i første omgang hjemsendt af arbejdsmiljømæssige grunde i henhold til graviditetsdirektivets art. 5, stk. 3, jf. § 12, stk. 2 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, men blev i overensstemmelse med hidtidig praksis sygemeldt

med deraf følgende ret til sygeløn og sygedagpenge m.v. Spørgsmålet er herefter, om dette særlige forhold kan begrunde, at de uanset det foran anførte alligevel har krav på løn også i ferieperioden.

Klageren har med rette fremsat krav om, at der i stedet for ydelserne under sygdom skal udbetales dem fuld løn i hjemsendelsesperioden. Kravet er blevet anerkendt at virksomhederne i et omfang, der svarer til, hvad der foran er anført, således at virksomhederne i det hele har efterbetalt løn svarende til, hvad de er forpligtet til, når hjemsendelse sker af arbejdsmiljømæssige grunde. Det er i overensstemmelse hermed, når der dels ikke er blevet betalt løn for ferieperioderne, dels at allerede udbetalt feriegodtgørelse er blevet modregnet i lønnen for hjemsendelsesperioden. Det kan lægges til grund, at krav og modkrav er korrekt beregnet, og at modregningen over for medarbejder nr. 1 og medarbejdere nr. 2 er sket i disses efterbetalingskrav, således at den nye beregningsmåde i begge tilfælde har resulteret i et merkrav mod virksomhederne.

På den således anførte baggrund findes Planova Shop System og COPO Møbler at have været berettiget til som sket at foretage en helt ny beregning af de hjemsendtes tilgodehavende, således at kravene i det hele opgøres, som hvis hjemsendelse også oprindelig var sket med fuld løn, og som om feriegodtgørelsen var blevet anvendt til ferie efter hjemsendelsen. Indklagede må derfor frifindes for klagerens principale påstand. Særlig for så vidt angår medarbejder nr. 2 og medarbejder nr. 3's ferieperioder, hvor der ikke var blevet optjent den fornødne feriegodtgørelse, bemærkes, at der ikke har skullet udbetales løn for disse perioder. Der findes endvidere ikke at foreligge forhold, der kan pålægge henholdsvis Middelfart Formspænd og COPO Møbler nogen videregående lønforpligtigelse for disse perioder. Der ses heller ikke at foreligge forhold, der kan pådrage nogen af disse virksomheder noget erstatningsansvar over for medarbejder nr. 2 og medarbejder nr. 3 i anledning af, at de ikke i tide har kunnet fremsætte krav mod deres arbejdsløshedskasse om udbetaling af feriedagpenge.

Kendelse:
Indklagede frifindes.

Opmand: Poul Sørensen
Klager: TIB

Firma: Carl Christisen A/S, Agerøvej 49, 8100 Århus

Dato: 13. september 2001

FV-F 5027

Aflønning af voksenlærling

Medlem af klagende forbund tiltrådte i december 1997, hvor hun var 33 år, en 2-årig stilling som vokselev hos den indklagede virksomhed, Aktieselskabet Carl Christensen, Århus. Lønnen blev aftalt til 74,80 kr. pr. time – dvs., 11.993 kr. pr. måned – og således højere end den gældende mindstebetaling for elever, som da var 6.650 kr. pr. måned. AF bevilgede et tilskud på 40 kr. pr. time. Hendes løn blev forhøjet med 2 kr. den 1. februar 1998, den 1. marts 1998 og den 1. marts 1999. Hun sluttede således med en timeløn på 80,40 kr. svarende til en månedsløn på 12.891 kr.

Parterne er enig om, at ansættelsesforholdet henhører under Industriens Funktionæroverenskomst, og sagen drejer sig om, hvorvidt er vedkommende er aflønnet i overensstemmelse med dennes § 3, stk. 7.

Det er klagerens opfattelse, at vedkommende er aflønnet efter Industriens Overenskomst, og derfor har krav på erstatning svarende til differencen mellem den faktiske oppebårne løn og lønnen for ekspedienter ifølge DS's lønstatistik, nedre kvartil, med tillæg af feriegodtgørelse. Klager har beregnet dette krav til 45.982,13 kr.

Under sagen, der er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 21. maj 2001, har klager nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, Aktieselskabet Carl Christensen, tilpligtes at betale 45.982,13 kr. med tillæg af sædvanlige procesrenter fra sagens anlæg, til betaling sker.
- 2) Indklagede, Aktieselskabet Carl Christensen, tilpligtes at anerkende, at vedkommende skulle have været aflønnet i overensstemmelse med funktionæroverenskomstens § 3, stk. 7.

Overfor klagers påstand 1 har indklagede principielt påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Overfor klagers påstand 2 har indklagede påstået frifindelse.

Overfor indklagedes afvisningspåstand har klager påstået sagen fremmet til afgørelse af realiteten.

Det er indklagedes opfattelse, at vedkommende er aflønnet efter funktionæroverenskomstens § 3, stk. 7, og at uoverensstemmelse om hendes løn ikke kan indbringes for faglig voldgift.

Parterne var herefter enige om, at sagen kunne afsluttes med opmandens skriftlige meddelelse af den nævnte begrundelse.

Denne begrundelse er:

Det forhold, at vedkommende har fået en løn svarende til timelønnen i en anden overenskomst, kan ikke i sig selv anses for at være i strid med funktionæroverenskomstens § 3, stk. 7.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden, som løbende beskæftigede elever uden dog tidligere at have haft vokselever, var klar over, at vedkommende ligesom de andre elever på området skulle ansættes under funktionæroverenskomsten. Det må endvidere lægges til grund, at virksomheden ved hendes ansættelse ønskede at give hende en voksenløn, som stod i passende forhold til aflønningen af andre i afdelingen. Virksomheden kendte timelønnen for voksne arbejdere efter Industriens Overenskomst, og da denne timeløn gav en løn lidt under, hvad to nyuddannede fik, fandt virksomheden en løn svarende dertil passende. Den blev reguleret under hensyn til et ønske om fortsat at give hende en voksenløn og under hensyn til, at hendes indsats fandtes at være under middel.

På denne baggrund må vedkommende anses for aflønnet i overensstemmelse med anbefalingen i funktionæroverenskomstens § 3, stk. 7, efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4. Der er dog ikke – heller ikke i det oplyste om, hvad virksomheden har meddelt HK Århus om fastsættelsen af vedkommendes løn – grundlag for at antage, at virksomheden uden individuel bedømmelse blot har taget voksenlønnen fra et andet overenskomstråde.

En kendelse vil derfor gå ud på, at indklagede for klagers påstand 2. Der er herefter ikke materielt grundlag for at give klager medhold i påstand 1, og

det henstilles derfor til parterne, om det er påkrævet med en stillingtagen til formaliteten vedrørende denne påstand.

Opmand: Børge Dahl

Klager: HK

Firma: AMC-Schou A/S

Dato: 28. November 2001

FV-F 5028

§ 14 stk. 2 pkt. 3

Protokollat i faglig voldgift: Dansk Industri for AMC-Schou mod CO-industri for HK/Industri. Sagen omhandler, påstand om uberettiget afskedigelse af medarbejder.

Den 26. november 2001 kl. 13.00 afholdtes mundtlig forhandling i nævnte sag.

Voldgiftsrettens medlemmer var for klager overenskomstchef Anne Windfeldt Trolle og cand. Merc. Jur., og for indklagede faglig sekretær Aage Jacob Jensen og faglig sekretær Jesper Schmidt Sørensen. Voldgiftsrettens opmand var vicepræsident Mette Christensen.

For klager, Dansk Industri for AMC-Schou A/S, mødte cand. Merc. Jur. Tina Lambert Andersen. Fra virksomheden mødte direktør Arne Christiansen og salgschef Claus Andersen.

For indklagede, CO-industri for HK/Industri for medlemmet, og med medlemmet mødte konsulent Lars Dahl Gulmann.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede tilpligtes at anerkende, at afskedigelsen af medlemmet er begrundet i tvingende årsager og derfor er berettiget.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse og selvstændig påstand om, at klager tilpligtes at anerkende, at der ikke forelå tvingende årsager til at

foretage afskedigelse af medlemmet, og at afskedigelsen følgelig er uberettiget, samt at klager tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til medlemmet.

Sagens bilag, klageskrift, replik og bilag 1-6 og svarskrift, duplik og bilag A-D var rettens medlemmer bekendt.

Der blev afgivet forklaring af direktør Gert Christiansen, salgschef Claus Andersen, med flere.

Sagen procederedes.

Under voteringen indledtes forligsforhandlinger.

Sagen udsat på forligsforhandlinger.

Voldgiftsrettens forhandlinger afsluttet kl. 16.50.

Dansk Industri har i telefax af 28. november 2001 meddelt, at der er indgået forlig mellem parterne. Voldgiftsretten sluttet som forligt – Der udbetales en særlig godtgørelse på 60.000 kr. til medlemmet.

Opmand: Mette Christensen
Klager: HK/Industri

Firma: TDC A/S, København C

Dato: 10. juli 2002

FV-F 5029

§ F-OK § 14 og Funktionærlovens § 2a

Tvist vedrørende medarbejdere som efter Opsigelse overgår til rådigheds-løn betragtes som værende fortsat ansat.

Kendelse I faglig voldgift, CO-industri for Telekommunikationsforbundet for medlem x mod Dansk Industri for TDC A/S.

Mellem klager, CO-industri for Telekommunikationsforbundet for medlem

X, og indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, er der opstået en tvist om, hvorvidt en medarbejder der efter opsigelse overgår på rådighedsløn, kan anses for fratrædt og dermed har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a ved ophøret af det almindelige opsigelsesvarsel eller først ved udløbet af rådighedsperioden.

Påstande:

Klager har nedlagt påstand om, at TDC A/S tilpligtes i henhold til funktionærlovens § 2 a, at betale til medlem X fratrædelsesgodtgørelse med tillæg af procesrente fra sagens anlæg den 6. juni 2002.

Indklagede har påstået frifindelse.

Procedure:

Klager har anført, at funktionærlovens § 2a finder anvendelse, og at medlem X opfylder anciennitetskravet. Spørgsmålet er alene, hvornår kan medlem X anses for at være fratrædt. Det er klagers standpunkt, at medlem X er fratrædt ved udløbet af den almindelige opsigelsesperiode og ikke først ved udløbet af rådighedsperiodens udløb.

Efter ordlyden i tjenestemandsløven § 32 er det en betingelse for at opnå ret til rådighedsløn, at man afskediges. Medarbejderen er derfor fratrædt ved overgangen til rådighedsløn, og rådighedslønperioden kan ikke betragtes som en forlængelse af opsigelsesperioden. Men skulle i så fald operere med to opsigelsesvarsler. Rådighedslønnen må i stedet anses for en økonomisk kompensation, hvis det usædvanlige skulle ske, at en tjenestemand afskediges.

Det gøres gældende, at det afskedigelsesbegreb, der anvendes i funktionærloven og tjenestemandsløven, er det samme, hvorfor rådighedslønperioden ikke kan betragtes som en særskilt opsigelsesperiode.

Dette er dernæst i overensstemmelse med den måde, hvorpå TDC A/S har beskrevet de ansættelsesretlige følger af afskedigelsen af medlem X, idet han er blevet behandlet, som om han var fratrædt, idet en række goder er blevet ham frataget.

Efter protokollatet fra 1998 har medarbejdere, der går på ventepenge, ret til

at få udbetalt § 2a godtgørelse ved opsigelsesperiodens udløb, og der kan ikke antages at bestå en forskel mellem afskedigede medarbejdere på rådighedsløn og medarbejdere på ventepenge. Den eneste forskel synes at være periodens længde, hvori ydelsen oppebæres. Derimod taler ordlyden af protokollatet for, at der udbetales godtgørelse på tidspunkt, hvor rådighedsperioden begynder.

Da medlem X ikke på det tidspunkt havde ret til alderspension, har han derfor krav på § 2a godtgørelse.

Indklagede har anført, at § 2a blev indført for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer, der opsiges efter at have været beskæftiget i samme virksomhed i en længere årrække.

Medarbejder X får i forlængelse af sin opsigelsesperiode på 6 måneder udbetalt rådighedsløn i 36 måneder for derefter at overgå til alderspension finansieret af indklagede. Indklagede får således udbetalt løn fra indklagede, indtil han kan gå på alderspension, hvorfor betingelsen i funktionærlovens § 2a, stk. 3 er opfyldt. Det er ubestridt, at den pension, som medlem X vil modtage, er en alderspension.

Hverken lovteksten eller forarbejderne til tjenestemandsløven forholder sig til det spørgsmål, der er rejst i denne sag. En kombination af ansættelse efter funktionærloven og samtidig ret til rådighedsløn er også usædvanlig og er ikke eksplicit reguleret af loven.

Det gøres gældende, at den periode, hvor medlem X får udbetalt rådighedsløn, i princippet er et forlænget opsigelsesvarsel, som aktualiseres i relation til særlige opsigelsesvilkår. Selvom visse rettigheder falder bort, bevarer andre: Pligten til enhver tid at overtage en passende stilling, indbetaling af bidrag til ATP, indbetaling til de forsikringsbaserede pensionsoverbygninger, ligesom medarbejderen anses for at opfylde beskæftigelseskravet i relation til arbejdsløshedsdagpenge. Disse karakteristika, der knytter sig til rådighedsperioden, må medføre, at medarbejderen fortsat har en sådan tilknytning til indklagede, at han ikke kan anses for fratrudd, men nok opsagt.

Notatet fra mødet den 16. januar 1998 kan ikke tages til indtægt for, at klager har krav på § 2a godtgørelse ved den almindelige opsigelsesperiodes

udløb. Notatet viser derimod, at der er tale om en undtagelse fra det retlige udgangspunkt, for hvilken der er truffet særskilt aftale. At indklagede af praktiske grunde udbetaler § 2a godtgørelse allerede ved opsigelsesperiodens udløb i de tilfælde, hvor godtgørelsen alligevel skulle være udbetalt ved rådighedsperiodens udløb kan ikke tillægges betydning.

Voldgiftsretten:

Da der ikke blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere har kunnet opnås flertal for en afgørelse, træffes den af opmanden der udtaler: Det er ubestridt, at medlem X ved opsigelsesperiodens udløb opfyldte betingelserne for at få udbetalt § 2a godtgørelse. Spørgsmålet er alene, om han kan anses for at være fratrædt på dette tidspunkt, eller først ved udløbet af rådighedsperioden.

Ved overgang til rådighedsløn oppebærer medlem X fuld løn i hele perioden, arbejdsgiver indbetaler ATP og til den supplerende pensionsydelse, ligesom rådighedsperioden indgår i anciennitetsberegningen. Som udgangspunkt har en medarbejder på rådighedsløn pligt til at påtage sig en anden passende stilling, der tilbydes ham i rådighedsperioden. Der består derfor stadig i rådighedsperioden visse forpligtelser mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Disse momenter taler således for, at der ikke er sket fratræden. Det forhold, at visse personalegoder er faldet bort, findes ikke afgørende at tale mod, at fratræden ikke er sket.

Hertil kommer, at efter forarbejderne til § 2a var formålet med § 2a godtgørelsen at mildne overgangen for ældre medarbejdere, der blev opsagt efter mange års ansættelse, og som ikke kunne gå direkte på pension.

Den rådighedsløn som medlem X oppebærer stiller ham på væsentlig samme måde som før opsigelsen, hvorfor der heller ikke foreligger de forhold, der begrunder § 2a godtgørelsen.

Thi bestemmes

Indklagede, TDC A/S frifindes.

Opmand Mette Christensen
Klager CO-industri for TKF

Firma: TDC A/S, København C

Dato: 12. oktober 2002

FV-F 5030

§ 1. F-OK

Overenskomstgrundlag for medarbejdere på internetcafeer

Kendelse i faglig voldgift, CO-industri for Telekommunikationsforbundet mod Dansk Industri for TDC A/S. Mellem klager, CO-industri for Telekommunikationsforbundet, og indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, er der opstået tvist om, hvilket overenskomstgrundlag, der skal finde anvendelse på medarbejdere ansat i internetcaféer.

Påstande:

Klager, CO-industri for Telekommunikationsforbundet, har nedlagt følgende påstand:

Principalt: Den indklagede virksomhed, TDC A/S, tilpligtes at anerkende, at medarbejdere ansat i TDC Internet A/S internetcaféer er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst med de hertil knyttede særaftaler – det tilpassede overenskomstgrundlag.

Subsidiært: Den indklagede virksomhed tilpligtes at anerkende, at medarbejdere ansat i TDC A/S's internetcaféer ikke er omfattet af nogen overenskomst.

Indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, har nedlagt påstand om frifindelse over for klagers principale påstand, og afvisning, subsidiært frifindelse over for klagers subsidiære påstand.

Sagens faktum:

Ved Tele Danmark A/S, nu TDC A/S's indmeldelse i Dansk Industri blev virksomheden omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Med hjemmel i denne overenskomst § 2, stk. 2 blev der indledt forhandlinger om tilpasning af den såkaldte Landsoverenskomst mellem Telekommunikationsforbundet og Tele Danmark A/S. Disse forhandlinger blev afsluttet den 30. januar 2001 og resulterede i en tilpasning af det tidligere overenskomstgrundlag. Under tilpasningsforhandlingerne ændrede Teledanmark A/S navn

til TDC A/S.

Om internetcaféerne:

Internetcaféerne blev først etableret i perioden fra den 7. september 2001 til den 7. marts 2002.

Ifølge ansættelsesaftalerne for de ansatte i internetcaféerne er ansættelsesforholdet, herunder løn og arbejdstid, reguleret af Industriens Overenskomst.

I en mail af 15. november 2001 rejste Telekommunikationsforbundet spørgsmål om overenskomstforholdene for medarbejderne i TDC Internets internetcaféer. TDC A/S meddelte i skrivelse af 20. november 2001, at :

”Arbejdsopgaverne er således hovedsageligt ind/udtjekning af gæster på PC’erne, indkøb fra leverandører og salg til kunder af drikkevarer, frugt og mad, chokolade, PC-spil m.v., rengøring generelt af og i lokalet og toiletter, dvs. af PC’ere, borde, askebægere og inventar, udlån af spil, sikring af ordentlige lys og lydforhold, udsmykning i cafeen og evt. hjælp til gæsterne under benyttelsen af cafeens faciliteter”.

Opmandens udtalelse:

Da der ikke har kunnet opnås et flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere, afgøres sagen af opmanden, der udtaler:

Parterne har ved tilpasningsforhandlingerne gentaget Landsoverenskomstens dækningsområde i sær aftale 1. Efter forklaringerne var hensigten hermed at sikre, at overenskomsten fortsat havde samme dækningsområde. Bestemmelsen må dog fortsat forstås således, at også nye områder kan blive omfattet af overenskomsten, såfremt disse naturligt knytter an til de arbejdsopgaver, der er nævnt i oplistningen i pkt. 2. Spørgsmålet er herefter, om arbejdet i internetcaféer må anses for omfattet af ordene ”administrativt arbejde” eller ”arbejdsfunktioner, der naturligt til enhver tid knytter an hertil”.

Det er ubestridt, at arbejdet i internetcaféer ikke var kendt på tidspunktet for indgåelsen af sær aftalen, hvorfor det må anses for et nyt arbejdsområde, der ikke er nævnt i oplistningen i pkt.2. Arbejdet har ligeledes aldrig været omfattet af lokal aftalen om arbejdsforhold for medarbejdere i telebutikkerne. Såvel arbejdet i internetcaféerne som i telebutikkerne er kunderelateret, men

arbejdet i internetcaféerne adskiller sig fra arbejdet i telebutikkerne ved i væsentligst omfang at bestå i at logge kunderne på computeren, samt i mindre omfang at sælge cola, sandwich og slik. Arbejdet har derfor ikke karakter af sædvanlig butiksarbejde med salg af varer. Den rådgivning, der finder sted af kunder, er ligeledes af beskeden karakter. Arbejdet kan derfor ikke anses for at være af administrativ karakter.

Medarbejderne i telebutikkerne er ikke direkte nævnt i særaftalen, men de tidligere medarbejdere beskæftiget med salg af telefonapparater mv. var omfattet af overenskomsten, hvorfor udflytningen til telebutikker ikke kunne medføre en ændring af overenskomstforholdet. Arbejdet i internetcaféerne udspringer imidlertid ikke af tidligere arbejdsopgaver i TDC og har ikke samme karakter som arbejdet i telebutikkerne, jf. det ovenfor anførte om arbejdets indhold. Arbejdet i internetcaféerne er desuden grundet i et andet koncept end de områder, som TDC tidligere har beskæftiget sig med. Arbejdet findes derfor heller ikke at være omfattet af punktets sidste led.

Herefter tages indklagedes påstand om frifindelse til følge. For så vidt angår indklagedes subsidiære påstand, vil denne være at afvise, idet den ikke ses behandlet på et tidligere tidspunkt af sagen, hvorfor:

Indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, frifindes

Opmand: Mette Christensen

Klager: TKF

Firma: Sonofon A/S, Aalborg

Dato: 12. December 2002.

FV-F 5031

§ 13, stk. 1. F-OK.

Uberettiget bortvisning af medarbejder.

Vedr. faglig voldgiftssag: CO-industri for HK/Service for medlem mod Dansk Industri for Sonofon A/S.

Som aftalt bekræfter jeg hermed som opmand i sagen forløbet af den mundtlige forhandling den 11. ds. Som følger:

Klageren påstod indklagede tilpligtet

- 1) at anerkende, at den foretagne bortvisning af XX er uberettiget, og at betale ham erstatning med renter for perioden 18/3 – 31/7 2002, jf. funktionærlovens § 3, stk. 2.
- 2) at anerkende, at afskedigelse af XX ville have været usaglig, og at betale ham godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Indklagede påstod frifindelse.

Efter forelæggelse, forklaringer og procedure tilkendegav jeg som afslutning på voteringen, at bortvisningen af XX var uberettiget, man at det under de givne omstændigheder ville være sagligt begrundet at sige ham op. Klagerens påstand 1 ville derfor blive taget til følge, mens indklagede ville blive frifundet for påstand 2.

Parterne var herefter enige om at afslutte sagen i overensstemmelse hermed.

Opmand: Poul Sørensen
Klager: CO-industri for HK/Service

Firma: Hardi International A/S, Nørre Alslev

Dato: 3. januar 2003

FV-F 5032/FV 1191

§ bilag 5: I-OK = F-OK § 1.3, Funktionærlovens § 5.1

Modregning i sygeløn for månedslønnede, som fortsat er syge ind i en overenskomst-stridig arbejdskonflikt.

I ovennævnte sag, der er berammet til faglig voldgift mandag den 13. januar 2003, kl. 14.30, skal vi hermed meddele, at Dansk Industri for Hardi International A/S tager bekræftende til genmæle således, at virksomheden efterbetaler de medarbejdere, som sygemeldte sig forud for ikrafttrædelsen af den i sagen omhandlede overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, fuld løn med tillæg.

Jeg tillader mig at gå ud fra, at CO-industri hæver sagen. Såfremt Dansk Industri skal foretage sig noget i forhold til opmanden, hører jeg gerne herom.

CO-industri har hævet sagen.

Klager: CO-industri

Indklager: Dansk Industri

Firma: APW Power Supplies A/S, Aarup, Fyn

Dato: 23. februar 2003

Sag: FV-F 5033

§ 18 F-OK

Afskedigelse af sikkerhedsrepræsentant – tvingende årsager

Denne voldgiftssag angår spørgsmålet om, hvorvidt der var tvingende grunde til at opsiige en sikkerhedsrepræsentant, eller han burde være tilbudt en anden stilling i virksomheden.

Påstande:

Klager, Dansk Industri for APW Power Supplies A/S, har nedlagt følgende påstande:

Principal: Indklagede tilpligtes at anerkende, at opsigelsen af sikkerhedsrepræsentanten er begrundet i tvingende årsager.

Subsidært: Såfremt sikkerhedsrepræsentanten fortsat skal være ansat i virksomheden, skal dette ske på assistent-niveau, dvs. det arbejde som er tilbage i virksomheden inden for indkøbsfunktionen, og til en løn, som modsvarer dette job.

Overfor indklagedes selvstændige påstande har klager påstået frifindelse.

Indklagede, CO-industri for HK/Industri for sikkerhedsrepræsentanten, har nedlagt følgende påstande:

Overfor klagers principale påstand: Frifindelse
Overfor klagers subsidiære påstand: Afvisning
Samt nedlagt følgende selvstændige påstande:

Principalt: Klager tilpligtes at afbøde virkningen af opsigelsen, således at sikkerhedsrepræsentanten fortsat er ansat i virksomheden.

Subsidiært: Klager skal til sikkerhedsrepræsentanten betale en skønsmæssigt fastsat godtgørelse.

Opmandens afgørelse:

Da der ikke kunne opnås et flertal blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere, afgøres sagen af opmanden, der udtaler:

Sikkerhedsrepræsentantens arbejde var tilknyttet produktionen i forbindelse med at finde nye leverandører og indgå aftaler med disse samt indkøb af ikke-kanban. Disse opgaver er faldet bort i forbindelse med udflytningen af produktionen til Kina. Efter de afgivne forklaringer bestod sikkerhedsrepræsentantens arbejde i opsigelsesperioden af afviklingsopgaver, der var afsluttet allerede i september 2002, hvorefter sikkerhedsrepræsentanten blev fritstillet. Det må derfor anses for godtgjort, at de arbejdsopgaver, som sikkerhedsrepræsentanten udførte, ikke længere eksisterede i virksomheden, ligesom det er ubestridt, at der ikke var andre, der udførte samme job som sikkerhedsrepræsentanten.

Spørgsmålet er herefter, om sikkerhedsrepræsentanten skulle have tilbudt xx job, eller/og virksomheden skulle have sammensat et job til sikkerhedsrepræsentanten.

Efter forklaringerne må det lægges til grund, at det arbejde som xx udførte, var væsentligt af rutinemæssig art og blev aflønnet lavere. Et pålæg om overflytning til dette job ville under normale omstændigheder af arbejdstager kunne betragtes som en opsigelse med tilbud om genansættelse. Kravet om, at en beskyttet medarbejder skal være den sidste, der opsiges, kan ikke medføre, at der er en pligt til at tilbyde den pågældende enhver ikke-ligeartet stilling, som han kan bestride.

Klager har peget på, at der kunne sammensættes en stilling til sikkerhedsre-

præsenteren. Der er som indhold i en sådan stilling ud over de tilbageblevne rutineindkøbsfunktioner alene påvist komponentbiblioteket. Dette arbejde kræver en indgående teknisk indsigt og udgør efter det oplyste kun 1/10 af en heltidsstilling. Arbejdet udføres af en ingeniør i udviklingsafdelingen. Selvom sikkerhedsrepræsenteren for år tilbage udførte dette arbejde, findes der ikke under hensyn til virksomhedens situation at kunne pålægges denne en ikke fuldt rationel tilrettelæggelse af arbejdet, hvis arbejdet overførtes til sikkerhedsrepræsenteren. Dertil kommer, at der ikke er påvist andre opgaver, som hensigtsmæssigt kunne overføres til sikkerhedsrepræsenteren.

Det findes derfor godtgjort, at der forelå tvingende grunde til at opsiges sikkerhedsrepræsenteren.

Kendelse:

Indklagede, CO-industri for HK/Industri for sikkerhedsrepræsenteren, tilpligtes at anerkende, at opsigelsen af sikkerhedsrepræsenteren er begrundet i tvingende årsager.

Opmand: Mette Christensen

Klager: Dansk Industri

Indklager: CO-industri

Sager i Afskedigelsesnævnet

Firma: CUBIC Tavleproduktion A/S, Aalborg SV.

Dato: 3. april 2000

AN 0999

§ 37, stk. 1.

Afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Afskedigelsesnævnets sag 938/00.

Ved et møde i Afskedigelsesnævnet d.d. behandlede ovennævnte sag.

Det aftales, at CUBIC-Tavleproduktion A/S senest 14 dage fra d.d. til fuld og endelig afgørelse af sagen betaler 45.000 kr. i godtgørelse til X og 20.000 kr. i godtgørelse til XX.

Herefter resterer ikke yderligere krav mellem parterne og sagen er hermed afsluttet.

Klager: CO-industri for Dansk Metal og Dansk EI-Forbund.

Firma: Thrige Electric A/S, Odense S

Dato: 14. april 2000.

AN 1000

§ 37, stk. 1

Uberettigede afskedigelser af medarbejdere med høj anciennitet.

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævnets sag 929/00, mundtligt forhandlet den 23. marts 2000:

CO-industri for SID og KAD mod Dansk Industri for Thrige Electric A/S.

Påstande:

Klagerne har nedlagt påstand om, at indklagede skal tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævntes skøn fastsat godtgørelse til medarbejderne.

Indklagede har påstået frifindelse.

Det er i sagen oplyst, at A er 59 år gammel og har været ansat hos den indklagede virksomhed i ca. 34 år, B er 53 år gammel og har været ansat i ca. 19 år, C er 57 år gammel og har været ansat i ca. 31 år og D er 50 år gammel og har været ansat i ca. 11 år.

Vedrørende afskedigelser er det i pkt. 6.7.3. i virksomhedens firmahåndbog og bestemt:

”Mangel på arbejde.

Mangel på arbejde kan opstå som følge af faldende afsætning og dermed faldende produktion eller som følge af omlægning af produktionen, ændring af produktionsmetoder o.l.

Afskedigelser som følge af mangel på arbejde skal så vidt undgås ved omplacering eller omskoling af de berørte medarbejdere.

Såfremt det i en situation med mangel på arbejde er nødvendigt at afskedige medarbejdere skal dette altid ske med respekt for de berørte medarbejdere og den alvorlige situation en afskedigelse er for den enkelte medarbejder. Ledelsen skal i tilfælde af afskedigelse sikre, at medarbejderne informeres om afskedigelsen.”

Det er i sagen ubestridt, at der på tidspunktet for opsigelserne – som blev afgivet den 1. november 1999 – var en arbejdsmangelsituation. Det er endvidere ubestridt, at virksomheden på grund af denne arbejdsmangel kunne afskedige i alt 14 personer.

De i sagen ophandlede personer udgør de 4 af disse 14 afskedigelser.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

Opmanden udtaler:

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade, at afskedige medarbejdere som har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde. Ved arbejdsmangel må det påhvile den indklagede virksomhed at godtgøre, at afgørende hensyn til virksomheden har gjort det påkrævet, at afskedige sådanne medarbejdere i stedet for medarbejdere med lavere anciennitet.

Det kan som ubestridt lægges til grund, at virksomheden i denne sag ikke har taget sådanne hensyn, idet man alene har taget produktionsmæssige hensyn. Der er ikke fremkommet saglig kritik af nogen af de 4 medarbejdere. Det bemærkes herved, at det forhold, at medarbejderne inden for det sidste par år i overensstemmelse med firmahåndbogens anvisninger er blevet omplaceret og derfor måske ikke har opnået fuld arbejdsrutine i deres ”nye” afdeling, ikke i sig selv kan begrunde, at de afskediges frem for medarbejdere med en større arbejdsrutine.

Afskedigelserne af A og C anses herefter for urimelige, ligesom det på baggrund af omstændighederne vedrørende afskedigelsen af B findes ubetænkeligt at fastslå, at også denne afskedigelse er urimelig. Derimod findes der ikke at være grundlag for at kritisere afskedigelsen af D.

Efter omstændighederne fastsættes den godtgørelse, som A har krav på, at 100.000 kr. Godtgørelsen til C fastsættes ligeledes til 100.000 kr. og godtgørelsen til B fastsættes efter omstændighederne til 60.000 kr.

I overensstemmelse hermed forligte parterne sagen således, at Thrige Electric A/S til CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, for medarbejderne skal betale 260.000 kr.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund og Specialarbejderforbundet.

Firma: Sprout Matador A/S, Esbjerg.

Dato: 27. marts 2000.

AN 1001

§ 37, stk. 1

Påstand om uberettigede afskedigelser.

Afskedigelsesnævns sag nr. 930/00.

CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund for et antal medlemmer mod Dansk Industri for Sprout Matador A/S, Esbjerg.

Temaet var påstand om uberettiget afskedigelser.

Sagen blev forelagt og forklaringer afgivet.

Efter Nævnets votering var afsluttet, hævdede klager sagen.

Opmand: Hugo Wendler Pedersen.

Klager: CO-industri for Specialarbejderforbundet og Dansk Metal.

Firma: Bryggerigruppen A/S, Århus

Dato: 29. november 2000.

AN 1002

§ 37, stk. 1.

Uberettiget afskedigelse af fadølsmontører i forbindelse med omstrukturering.

Svarskrift i Afskedigelsesnævnets sag nr. 966/0 med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund og Dansk El-Forbund mod Dansk Industri for Bryggergruppen A/S, Ceres Alle 1, 8100 Århus C.

Påstand:

Frifindelse.

Supplerende sagsfremstilling:

Bryggerigruppen er opdelt i 7 regioner – København, Nordsjælland, Syd/vestsjælland, Sønderjylland/Fyn, Vest/Nordjylland, Østjylland samt Randers/Djursland.

Indtil omstruktureringen beskæftigede virksomheden i alt 19 montører, der alle refererede til den samme arbejdsleder og hvis arbejdsopgaver var montering og reparation af de fadølsanlæg m.v., der er placeret hos virksomhedens kunder.

Med henblik på at styrke salgsindsatsen og effektivisere kundebetjeningen vedtog virksomheden imidlertid i sommeren 2000 at ændre sin organisation, således at det samlede ansvar for salg og service fremover blev placeret i den enkelte region.

Virksomheden vedtog samtidig at rationalisere arbejdsgangene, således at antallet af montører kunne reduceres fra 19 til 12, samt at ansætte en række cateringkonsulenter.

Der henvises i den forbindelse til den som klagers bilag 11 fremlagte stillingsannonce, hvoraf det fremgår,

- at cateringskonsulenternes opgave er salgsbesøg samt vejledning og assistance til restaurationskunderne omkring daglig vedligeholdelse og småreparationer af fadøls- og postmixanlæg, samt

- at den profil, der efterspørges hos konsulenterne er salgskvalifikationer samt teknisk flair,

samt til det som bilag A fremlagte notat om cateringskonsulenternes funktion og ansættelsesbetingelser, hvoraf det fremgår, at hovedvægten i funktionen er lagt på salg.

Indklagede bestrider således, at de funktioner, der fremover skal udføres af cateringkonsulenterne, er identiske med opgaver, der udføres af montørerne.

Cateringkonsulenterne forudsættes at kunne varetage den almindelige dagligdags rådgivning af kunderne vedrørende simpel fejlfinding m.v., men de egentlige monterings- og reparationsopgaver skal udføres af de tilbageblevne montører, der alle har teknisk/håndværksmæssig baggrund og ikke vil være beskæftiget med salgsopsøgende og salgsfremmende aktiviteter.

Om den som klagers bilag 15 fremlagte stillingsannonce vedrørende en fadølsmontør bemærkes, at stillingen er placeret på virksomhedens centrale værksted i Århus, og at funktionen forudsætter særlige kompetencer hos stillingsindehaveren. Da stillingen blev vakant, blev det drøftet med tillidsrepræsentanten for området, om den kunne besættes med en af de afskeds-ede medarbejdere. Det blev imidlertid aftalt, at stillingen skulle slås op.

Om den som klager bilag 16 fremlagte vagtplan bemærkes, at det heraf fremgår, at også cateringkonsulenterne indgår i vagtordningen. Som det fremgår af bemærkningerne til vagtplanen, forudsættes det imidlertid, at opgaver, der ikke kan løses af cateringkonsulenterne, skal udføres af montørerne, alternativt et eksternt servicefirma.

Til besvarelse af den af klager fremsatte provokation vedrørende konsulenterne, kan indklagede oplyse, at virksomheden p.t. beskæftiger 4 cateringkonsulenter, der alle har merkantil og ikke teknisk eller håndværksmæssig baggrund.

Til opfyldelse af klagers provokation vedrørende afskedigelseskriterier bemærkes, at udvælgelsen af de afskedsede medarbejdere er sket efter en vurdering af medarbejdernes kvalifikationer sammenholdt med de arbejdsopgaver, der fremover skal udføres i virksomheden.

Anbringender

Til støtte for frifindelse påstanden gøres det gældende,

- at afskedigelserne er foretaget på baggrund af virksomhedens beslutning om omstrukturering,

- at cateringkonsulenternes arbejdsfunktioner og kvalifikationsprofil afviger væsentligt fra de afskedigede medarbejders,
- at skønnet over, hvilke medarbejdere der på afskedigelsestidspunktet bedst kan undværes, tilkommer virksomheden, og
- at afskedigelserne derfor var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

Kendelse:

Det aftales, at virksomheden uden præjudice til fuld og endelig afgørelse i forbindelse med de 6 medlemmers fratræden fra virksomheden betaler en godtgørelse til hver, som fordeles på følgende måde:

Kr.	150.000
Kr.	35.000
Kr.	20.000
Kr.	20.000
Kr.	15.000
Kr.	10.000

Sagen er herefter afsluttet.

Opmand: Hugo Wendler Pedersen.

Klager: CO-industri for Dansk Metal og Dansk EI-Forbund

Firma: Roulunds Fabriker A/S, Odense.

Dato: 7. februar 2001.

AN 1003

§ 37, stk. 1.

Urimelig afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævnets sag nr. 962/00:

CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Industri for A/S Roulunds Fabriker, Odense.

Påstande:

Klagerne har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævntes skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har principalt påstået afvisning og subsidiært frifindelse.

Medarbejder nr. 1 er 55 år og har været ansat som faglært medarbejder i A/S Roulund Fabriker i ca. 33 år. Medarbejder nr. 2 er ligeledes 55 år og har været ansat som faglært medarbejder i virksomheden i ca. 21 år.

Medarbejderne blev ved opsigelser af henholdsvis den 22. juni og 25. maj 2000 afskediget i deres hidtidige afdeling til fratræden henholdsvis den 20. oktober og den 22. september 2000. Der er enighed om, at baggrunden for opsigelserne var arbejdsmangel.

I overensstemmelse med praksis på virksomheden om så vidt muligt at genansætte opsagte medarbejdere, der endnu ikke er fratrådte, blev medarbejderne efterfølgende ansat som ufaglærte medarbejdere i TRP-afdelingen med tiltræden henholdsvis den 7. og den 8. august 2000. I forbindelse med genansættelserne blev der udarbejdet nye ansættelsesaftaler.

Der er under sagen uenighed om, hvorvidt medarbejderne blev ansat i midlertidige stillinger i TRP-afdelingen.

Den 1. september 2000 modtog medarbejderne enslydende opsigelser med sidste ansættelsesdag den 30. december 2000. Der er enighed om, at afskedigelserne skyldtes arbejdsmangel i TRP-afdelingen.

I forbindelse med opsigelserne af 1. september 2000 afholdt virksomheden lokalforhandlinger med tillidsrepræsentanten for TRP-afdelingen. Der er uenighed om, hvorvidt tillidsrepræsentanten fremkom med indsigelse mod afskedigelserne under lokalforhandlingen.

Den 18. september 2000 fremsatte tillidsrepræsentanten for den afdeling, hvori medarbejderne tidligere havde været ansat, indsigelse mod afskedigelserne.

A/S Roulunds Fabriker beskæftigede den 1. september 2000 i alt 541 medarbejdere, hvoraf 98 var beskæftigede i TRP-afdelingen.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand. Parterne erkærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtaler:

Medarbejderne blev ved ansættelseskontrakter af den 10. august 2000 ansat som industriarbejdere på Roulunds Fabriker med tiltræden henholdsvis den 8. august og den 7. august, efter de i en længere årrække havde været ansat som faglærte medarbejdere på virksomheden. Tillidsrepræsentanten for Dansk Metal, der indtil da var tillidsrepræsentant for medarbejderne, havde aktivt medvirket til deres ansættelse som industriarbejdere, således at de fortsat kunne være beskæftiget på virksomheden. Ved ansættelsen som industriarbejdere overgik de fra Dansk Metal til Specialarbejderforbundet. Efter forklaringen fra tillidsrepræsentanten for TRP-afdelingen, der var tillidsrepræsentant for Specialarbejderforbundet, gav han under drøftelsen med arbejdslederen i forbindelse med opsigelserne den 1. september 2000 af medarbejderne udtryk for, at tillidsrepræsentanten fra Dansk Metal ville blive draget ind i sagen, når han kom tilbage til virksomheden. Tillidsrepræsentanten fra Dansk Metal kom tilbage fra kursusvirksomhed m.v. den 18. september 2000 og protesterede samme dag mod opsigelserne. Under disse omstændigheder finder jeg ikke at kunne give indklagede medhold i påstanden om, at der skal ske afvisning efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra d., fordi lokalforhandling ikke er sket rettidigt.

I ansættelsesaftalerne findes sålydende rubrik: ”Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:”. Denne rubrik er ikke udfyldt i nogen af ansættelsesaftalerne. Jeg må som følge heraf og efter bevisførelsen i øvrigt lægge til grund, at ansættelserne af medarbejderne som industriarbejdere ikke var tidsbegrænset. Det bestrides ikke under sagen – forudsat ansættelserne som industriarbejdere ikke kan anses for tidsbegrænset – at der ved vurderingen af, om afskedigelserne af medarbejderne var rimeligt begrundet, skal tages udgangspunkt i deres samlede anciennitet på virksomheden.

Det er ubestridt, at afskedigelserne skete som følge af arbejdsmangel i TRP-afdelingen. Efter afskedigelsesnævntes praksis tilkommer det i en arbejdsmangelssituation som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte, der skal afskediges. Der må imidlertid påhvile en virksomhed en forpligtelse til at tage særlige hensyn til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og har nået en alder, hvor det kan være vanskeligt at finde nyt arbejde. Det må påhvile virksomheden at godtgøre, at afgørende hensyn begrunder, at sådanne medarbejdere bør afskediges i stedet for medarbejdere med væsentlig lavere alder og anciennitet. I nærværende sag har medarbejder nr. 1, der er 55 år, en anciennitet på ca. 33 år. Jeg finder ikke, at der er afgivet en overbevisende forklaring på, hvorfor den indklagede virksomhed, der beskæftiger et meget stort antal medarbejdere, har fundet det påkrævet at afskedige netop ham.

Under henvisning til det anførte finder jeg, at sagen bør forliges for så vidt angår medarbejder nr. 1, således at den indklagede virksomhed inden 14 dage fra denne tilkendegivelse til ham betaler en godtgørelse på 100.000 kr.

Jeg finder ikke at kunne kritisere afskedigelsen af medarbejder nr. 2, der har kortere anciennitet end medarbejder nr. 1, og som har fundet nyt arbejde inden opsigelsesfristens udløb.

Under henvisning hertil finder jeg, at klageren bør hæve sagen for så vidt angår medarbejder nr. 2.

Opmand: Hugo Wendler Pedersen

Klager: CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund.

Firma: Gram A/S, Vojens.

Dato: 20. februar 2001.

AN 1004

§ 37, stk. 1.

Urimelig afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævntes sag nr. 969/00 Specialarbejderforbundet i Danmark for 3 medarbejdere mod Dansk Industri for Gram A/S, Vojens.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. januar 2001 med højesteretsdommer Hugo Wendler Pedersen som nævnsformand og opmand.

Klagerne har nedlagt endelig påstand om, at den indklagede virksomhed tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til medarbejderne.

Indklagede har påstået frifindelse.

Medarbejder nr.1 er 57 år og har været ansat i virksomheden i 30 år, hvor han har udført forskellige arbejdsopgaver, herunder kantpresning og afslibning af kabinetter.

Medarbejder nr. 2 er ligeledes 57 år og har været ansat i virksomheden i 29 år. Også han har udført forskellige arbejdsopgaver, blandt andet som portner, maler og senest som truckfører på færdigvarelageret.

Medarbejder nr.3 er 53 år og har været ansat i virksomheden i 23 år. Han var ansat som sprøjtemaler, indtil han i 1995 fik konstateret en arbejdsskade, som har medført et varigt mén på 60%. Siden har han været ansat i en såkaldt 50/50-ordning, hvor kommunen dækker 50% af lønomkostningerne. Det seneste år har han været beskæftiget på færdigvarelageret med transport af produkter fra produktionsbåndet til færdigvarelageret.

De pågældende medarbejdere har ikke modtaget skriftlige advarsler i løbet af deres ansættelsestid.

Ved enslydende skrivelser af den 10. oktober 2000 blev alle tre medarbejdere opsagt med sidste ansættelsesdag den 7. februar 2001. Afskedigelserne skete i forbindelse med, at virksomheden afskedigede i alt 30 timelønnede medarbejdere og 20 funktionærer. Virksomheden har ved denne og 6 tidligere afskedigelsesrunder reduceret medarbejderstaben fra ca. 520 medarbejdere pr. 1. januar 1999 til 154 medarbejdere.

Der er enighed om, at årsagen til afskedigelserne er arbejdsmangel.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand og opmand. Parterne har erkendt sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtaler:

Det er ubestridt, at afskedigelserne skete som følge af arbejdsmangel. Efter afskedigelsesnævntes praksis tilkommer det i en arbejdsmangelssituation som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte, der skal afskediges. Der må imidlertid påhvile en virksomhed en forpligtelse til at tage særlige hensyn til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i overvejende del af deres aktive arbejdsliv og har nået en alder, hvor det kan være vanskeligt at finde nye arbejdspladser. Det må påhvile virksomheden at godtgøre, at afgørende hensyn begrunder, at sådanne medarbejdere bør afskediges i stedet for medarbejderne med væsentlig lavere alder og anciennitet. I nærværende sag har medarbejder nr. 1, der er 57 år, en anciennitet på 30 år, og medarbejder nr. 2, der ligeledes er 57 år, en anciennitet på 29 år. Jeg finder ikke, at der er afgivet en overbevisende forklaring på, hvorfor den indklagede virksomhed, der fortsat beskæftiger et stort antal medarbejdere, har fundet det påkrævet at afskedige netop dem. Under henvisning til det anførte finder jeg, at sagen bør forliges for så vidt angår medarbejder nr. 1 og medarbejder nr. 2; således at den indklagede virksomhed inden 14 dage fra denne tilkendegivelse betaler en godtgørelse på 100.000 kr. til hver af dem.

Medarbejder nr. 3, der er 53 år og har været ansat i virksomheden i 23 år, har i forbindelse med sit arbejde som sprøjtemaler pådraget sig en arbejds-skade, som har medført et varigt mén på 60%. Det må efter min opfattelse

påhvile virksomheden at påvise, at helt særlige og afgørende hensyn begrundes, at en sådan medarbejder bør afskediges i stedet for medarbejdere med væsentlig lavere alder og anciennitet. Virksomheden er imidlertid ikke fremkommet med en overbevisende forklaring på, hvorfor medarbejder nr. 3 ikke kan fortsætte i den etablerede 50/50-ordning. Under henvisning hertil finder jeg, at sagen bør forliges for så vidt angår medarbejder nr. 3, således at den indklagede virksomhed inden 14 dage fra denne tilkendegivelse til ham betaler en godtgørelse på 75.000 kr.

Opmand: Hugo Wendler Pedersen

Klager: SID

Firma: A/S Chr. Fabers Fabriker A/S, Ryslinge.

Dato: 8. august 2001.

AN 1005

§ 37, stk. 1.

Urimelig afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Afskedigelsesnævnets sag med CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Industri for A/S Chr. Fabers Fabriker.

Under denne sag har CO-industri indklaget Dansk Industri for A/S Chr. Fabers Fabriker i anledning af, at virksomheden den 22. februar 2001 afskedigede en medarbejder.

Klager har nedlagt påstand om, at A/S Chr. Fabers Fabriker tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævntes skøn nærmere fastsat godtgørelse til medarbejderen.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens omstændigheder er følgende:

Medarbejderen blev den 24. juni 1969 ansat som arbejdsdreng på A/S Chr. Fabers Fabriker. I perioden fra den 1. august 1969 til den 31. juli 1973 var han i lære som maskinarbejder på virksomheden, hvor han derefter har været beskæftiget som maskinarbejder.

Ved brev af den 29. november 2000 fra afdelingslederen, blev medarbejderen afskediget. Afskedigelsen har bl.a. følgende indhold:

”Vi beklager at måtte opsigte dig til fratræden den 9. februar 2001.08.22

Årsagen er, at der nødvendigvis må foretages væsentlige omstruktureringer og nedlæggelse eller reduktion af afdelinger og selskaber i koncernen, for at denne igen kan blive en effektiv og levedygtig virksomhed. Nærmere information vil blive givet på informationsmøderne i dag den 29. november 2000.”

I forbindelse med en efterfølgende lokalforhandling blev afskedigelsen annulleret.

I perioden fra uge 1 til og med uge 15 i 2001 arbejdede medarbejderen i alt 233,82 timer på et malerianlæg eller på dele til dette anlæg.

Ved brev af den 22. februar 2001 fra afdelingslederen blev medarbejderen på ny afskediget, nu med sålydende begrundelse:

”På grund af meleanlæggets forventede færdiggørelse til april 2001 og virksomhedens beslutning om outsourcing af komponentfremstilling til maskiner og udstyr og deraf manglende beskæftigelse, må vi desværre opsigte dig til fratræden den 4. maj 2001.”

Samtidig med afskedigelsen blev yderligere 3 medarbejdere i maskinværkstedet afskediget.

Opmanden udtaler:

Det er ubestridt, at virksomhedens økonomiske forhold gjorde det driftsmæssigt nødvendigt, at reducere medarbejderstaben.

Det er endvidere ubestridt, at afskedigelsen af medarbejderen skete som følge af arbejdsmangel.

Efter afskedigelsesnævnets praksis tilkommer det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Der må imidlertid påhvile virksomheden en forpligtelse til, at tage særligt hensyn til en medarbejder, der har

været beskæftiget i virksomheden i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og har nået en alder, hvor det kan være vanskeligt at finde nyt arbejde. Det må i sådanne tilfælde påhvile virksomheden at godtgøre, at forholdene gør det påkrævet at afskedige sådanne medarbejdere i stedet for medarbejdere med væsentligt lavere alder og anciennitet.

Medarbejderen er 48 år og har en anciennitet på 31,8 år. Efter de afgivne forklaringer findes der ikke grundlag for at antage, at der for medarbejderen har foreligget arbejds- eller samarbejds-mæssige forhold, der på den anførte baggrund har kunnet begrunde, at han blev afskediget frem for medarbejdere med lavere anciennitet, og afskedigelsen kan derfor ikke anses for rimeligt begrundet.

Som anført gjorde virksomhedens forhold det nødvendigt at foretage afskedigelser. På denne baggrund og efter det i øvrigt oplyste findes medarbejderen at have krav på en godtgørelse, der skønsmæssigt ansættes som svarende til 3 måneders løn.

A/S Chr. Fabers Fabriker skal til medarbejderen betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: CO-industri for Dansk Metalarbejderforbund

Indklagede: Dansk Industri for A/S Chr. Fabers Fabriker.

Firma: Royal Scandinavia A/S, Frederiksberg

Dato: 1. februar 2002 .

AN 1006

§ 37, stk. 1.

Afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 1025/01.

CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark for et antal medlemmer af dette forbund mod Dansk Industri for Royal Scandinavia A/S.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. januar 2002 med højesteretsdommer Poul Sørensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af x (næstformand i SU og tillidsrepræsentant), xx (tillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem), xxx (fabrikschef), xxxx (personalechef), xxxxx (produktionschef), medarbejder 4, medarbejder 7 og medarbejder 8.

Klager har nedlagt endelig påstand om, at den indklagede virksomhed til hver af de i sagen omhandlede medarbejdere skal betale en efter Afskedigelsesnævntes skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

I efteråret 2001 blev der i Royal Copenhagen, der er den keramiske del af indklagedes virksomhed, afskediget 59 af ca. 650 timelønnede medarbejdere.

Afskedigelserne var begrundet i den generelle afmatning på virksomhedens vigtigste eksportmarkeder, hvilket medførte behov for kapacitetstilpasninger.

Udvælgelsen af de afskedigede medarbejdere skete ved, at den enkelte afdelingsleder på baggrund af de af virksomheden generelt fastsatte overordnede kriterier udarbejdede en bruttoliste over, hvilke medarbejdere der fra den enkelte afdeling kunne afskediges. Denne bruttoliste blev forelagt afdelingens tillidsrepræsentant. Herefter blev afskedigelserne behandlet i det i henhold til ”Lov om varsling i forbindelse med større afskedigelser” oprettede forhandlingsudvalg.

I forbindelse med afskedigelserne blev der mellem virksomheden og medarbejderne indgået en aftale om ekstraordinær oplæring i Mussel. I henhold til denne aftale blev samtlige afskedigede medarbejdere tilbudt tegneprøve. Såfremt medarbejderen bestod denne, ville medarbejderen blive tilbudt oplæring i blåmaling/Mussel.

Sagen angår afskedigelserne af 13 medarbejdere.

Medarbejder 1 er 58 år gammel og har 38 års anciennitet på virksomheden. Han var ansat i gipsestuen.

Medarbejder 2 er 54 år gammel og har 23 års anciennitet på virksomheden. Han var ansat i afdelingen for rolledrejning.

Medarbejder 3 er 54 år gammel og har 40 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat i afdelingen for figurstøbning. Hun havde i sommeren 1998 modtaget en skriftlig advarsel for manglende overholdelse af virksomhedens flextidsaftale.

Medarbejder 4 er 57 år gammel og har 33 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat på platteafdelingen. På afskedigelsestidspunktet var hun langtidssygemeldt på grund af slidgigt i tommelfingeren.

Medarbejder 5 er 56 år gammel og har 29 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat på platteafdelingen, hvortil hun var blevet overflyttet ca. 6 måneder før afskedigelsen fra lageret i Hvidovre i forbindelse med lagerets flytning.

Medarbejder 6 er 54 år gammel og har 29 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat på platteafdelingen, hvortil hun var blevet overflyttet fra indklagedes fajancefabrik i forbindelse med dennes nedlæggelse.

Medarbejder 7 er 47 år gammel og har 27 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat på platteafdelingen, hvortil hun var blevet overflyttet fra figurafdelingen. På denne afdeling havde hun i februar 1999 modtaget en skriftlig advarsel for dårlig kvalitet. Medarbejder 7 havde bestået tegneprøven som musselmaler, men afslog at tage imod tilbud om oplæring.

Medarbejder 8 er 56 år gammel og har 28 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat i glaserstuen hvortil hun var blevet overflyttet fra musselafdelingen af helbredsmæssige årsager. Hun blev tilbudt at vende tilbage til musselafdelingen, men afslog af helbredsmæssige årsager.

Medarbejder 9 er 54 år gammel og har 39 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat i tryk og skydebilleder.

Medarbejder 10 er 63 år gammel og har 23 års anciennitet på virksomheden.

den. Han var ansat i blankovnsafdelingen. Medarbejder 11 er 56 år gammel og har 28 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat i pakkestuen hvortil hun blev overflyttet, da hendes funktioner i glasering bortfaldt. De opgaver, hun varetog i pakkestuen, vil også bortfalde.

Medarbejder 12 er 56 år gammel og har 27 års anciennitet. Hun var ansat i pakkestuen hvortil hun var blevet overflyttet på grund af kapacitetstilpasninger i de afdelinger, hun havde været ansat i.

Medarbejder 13 er 59 år gammel og har 30 års anciennitet på virksomheden. Hun var ansat i sorter og slibestuen, hvortil hun var blevet overflyttet på grund af kapacitetstilpasninger.

Klage har gjort gældende, at afskedigelserne under hensyn til medarbejderens høje anciennitet er urimelige. Klager gjorde i den forbindelse gældende, at indklagede ikke havde dokumenteret, at afskedigelserne var sket på baggrund af en grundig analyse. Herudover gjorde klager gældende, at indklagede virksomhed havde forsømt at give et reelt omplaceringstilbud. Det blev i øvrigt ikke bestridt, at der forelå en arbejdsmangelsituation.

Indklagede har heroverfor gjort gældende, at afskedigelserne var rimelige, idet de var begrundede i arbejdsmangel, og idet de var sket på baggrund af en grundig analyse, hvor der blev taget særlig hensyn til medarbejdere med høj anciennitet. Indklagede gjorde endvidere gældende, at virksomhedens medarbejdersammensætning med et betydeligt antal medarbejdere med høj anciennitet medførte, at der var godtgjort afgørende hensyn til virksomheden. 29 pct. af medarbejderne havde således en anciennitet på mere end 25 års anciennitet, men kun 17 pct. af de afskedigede havde denne høje anciennitet. Endvidere gjorde indklagede gældende, at virksomheden var i en generel arbejdsmangelsituation, hvorfor der ikke var mulighed for omplacering.

Der har ikke mellem de af organisationer udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen. Parterne erkendte sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandes tilkendegivelse.

Opmanden udtaler:

Det er ubestridt, at der forelå arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelser i det skete betydelige omfang.

Der blev etableret en afskedigelsesprocedure i overensstemmelse med loven om varsling af afskedigelser af større omfang. Men selv om der ikke herunder fremkom indsigelse om afskedigelse af de 13 medarbejdere, som denne sag angår, udelukker det ikke forbundet fra som sket at rejse sag for Afskedigelsesnævnet om afskedigelsernes overensstemmelse med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og herunder påberåbe sig Afskedigelsesnævnets almindelige praksis med hensyn til afskedigelse af medarbejdere med særlig høj anciennitet.

2 af de 13 medarbejdere, som denne sag angår, har en anciennitet på mindre end 25 år, og på den anførte baggrund er der allerede derfor ikke grundlag for at anse afskedigelserne af disse 2 medarbejdere for stridende mod Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Der er tale om en virksomhed, der beskæftiger forholdsmæssigt mange medarbejdere med høj anciennitet. Henset til aldersfordelingen blandt de ansatte sammenholdt med aldersfordelingen blandt de afskedigede medarbejdere er der generelt ikke grund til at tro, at virksomheden ikke ved afskedigelserne har taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn. Det må herved lægges til grund, at der på grund af dels tidligere produktionsbegrænsninger og –omlægninger, dels de nu omfattende afskedigelser reelt ikke var andre omplaceringmuligheder i virksomheden end det tilbudte musselområde, der på grund af særlige kvalifikationskrav kun kunne få betydning for ganske få medarbejdere. Det er herefter ubetænkeligt at fastslå, at det som led i afskedigelsesrunden har været påkrævet også at afskedige medarbejdere med høj anciennitet.

Der blev i virksomheden etableret en afskedigelsesprocedure, hvorved der under anvendelse af forud fastlagte og saglige kriterier blev taget stilling til, hvilke medarbejdere der måtte afskediges. Det havde været ønskeligt, om de konkrete vurderinger, som de respektive afdelingsledere ud fra disse kriterier foretog ved udvælgelsen af de medarbejdere, der kunne afskediges, havde foreligget i skriftlig form og således kunne have været fremlagt under sagen for Afskedigelsesnævnet. De oplysninger, der under sagens behandling er fremkommet om de enkelte afskedigede medarbejdere med

mere end 25 års anciennitet – herunder om sygefravær, tidligere advarsler og andre arbejdsforhold – giver imidlertid intet grundlag for at antage, at der ved afskedigelsen af nogen af dissen medarbejdere er sket en tilside-sættelse af hovedaftalens § 4, stk. 3.

Virksomheden vil derfor skulle frifindes.

København den 1. februar 2002.

Dommer: Poul Sørensen

Klager: Specialarbejderforbundet i Danmark

Firma: Ørskov Christensen Stålskibsværft, Frederikshavn

Dato: 6. september 2002 .

AN 1007

§ 37, stk. 1.

Afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 1049/02

Specialarbejderforbundet i Danmark for 4 medlemmer mod Dansk Industri for Ørskov Christensens Stålskibsværft A/S.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 22. august 2002 med højesteretsdommer Poul Sørensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af medarbejder 1 – 4, underdirektør X, driftleder XX og mester XXX.

Påstande:

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed tilpligtes principalt at annullere de af virksomheden foretagne opsigelser, subsidiært at betale hver af de omhandlede medarbejdere en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse:

Afskedigelserne var omfattet af ”Lov om varsling i forbindelse med større afskedigelser”

Afskedigelsesproceduren var tilrettelagt således, at det var mesteren for reparationsafdeling nord, der foretog udvælgelsen af, hvilke medarbejdere, der i dennes afdeling skulle afskediges. Denne udvælgelse blev foretaget på baggrund af overordnede kriterier særligt vedrørende fleksibilitet fastsat af driftslederen for den samlede reparationsdel og omhandler 10 medarbejdere.

Sagen angår afskedigelserne af 4 medarbejdere.

Medarbejder 1 er 59 år og har 22 års anciennitet på virksomheden. Under sin ansættelse har han udført forskellige generelle arbejdsmandsfunktioner. De seneste år har hans primære beskæftigelse dog været kørsel med mobilkran.

Medarbejder 2 er 52 år og har 29 års anciennitet på virksomheden. Under sin ansættelse har han jævnligt udført de fleste af de generelle arbejdsmandsfunktioner samt i et vist omfang fungeret som chaufførvikar.

Medarbejder 3 er 53 år og har 25 års anciennitet på virksomheden. Under sin ansættelse har han udført forskellige generelle arbejdsmandsfunktioner. Siden 1983 har han dog alene fungeret som chauffør.

Medarbejder 4 er 48 år og har 25 års anciennitet på virksomheden. Under sin ansættelse har han udført de fleste af de generelle arbejdsmandsfunktioner samt fungeret som chaufførvikar.

Der har ikke mellem de af hver af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen. Parterne erklærede sig enige i at sagen afgøres i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtaler:

Det er ubestridt, at der på grund af virksomhedens alvorlige økonomiske vanskeligheder måtte foretages omfattende afskedigelser. På denne baggrund og efter det i øvrigt oplyste er der ikke grundlag for at kritisere

afskedigelsen af medarbejder 1 der har under 25 års ansættelsesanciennitet. Efter Afskedigelsesnævnets praksis skal virksomheden – også ved omfattende afskedigelser, som denne sag angår – kunne godtgøre, at det har været påkrævet at afskedige medarbejdere der på opsigelsestidspunktet har mere end 25 års anciennitet på virksomheden. Der er ikke for nævnet tilvejebragt oplysninger, der godtgør, at virksomheden ved afgørelsen af, hvem der har skullet afskediges, i fornødent omfang har taget sådanne anciennitetsmæssige hensyn. Herefter og efter det oplyste om medarbejder 2 og 4's kvalifikationer findes afskedigelsen af disse medarbejdere ikke at have været rimeligt begrundet. Derimod giver oplysningerne om medarbejder 3's kvalifikationer det fornødne grundlag for at anse opsigelsen af ham som rimelig begrundet.

Allerede som følge af, hvad der under sagen er oplyst om virksomhedens yderligere økonomiske vanskeligheder i tiden efter opsigelserne, kan klagers principale påstand om genansættelse ikke tages til følge.

Godtgørelsen til medarbejder 2 og 4 findes at måtte fastsættes til 100.000 kr. til hver.

Indklagede skal betale opmandens honorar på 5000 kr.

Opmand: Poul Sørensen

Klager: SiD

Firma: Odense Stålskibsværft A/S, Lindø.

Dato: 13. december 2002.

AN 1008

§37, stk. 1.

Tilkendegivelse i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 1066/02

CO-industri for Specialarbejderforbundet i Danmark og Dansk Metal mod Dansk Industri for Odense Stålskibsværft A/S, Lindø.

Urimelig afskedigelse af medarbejdere med høj anciennitet.

Klager har nedlagt endelig påstand om, at den indklagede virksomhed til hver af de i sagen omhandlede medarbejdere skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

I begyndelsen af juni 2002, blev der på virksomheden afskediget 199 af ca. 2.300 timelønnede medarbejdere. Afskedigelserne var omfattet af reglerne i ”Lov om varsling i forbindelse med større afskedigelser”. Sagen angår afskedigelserne af 11 medarbejdere.

Afskedigelserne var begrundet i en generel nedgang i værftets ordretilgang, hvilket medførte behov for personalereduktioner.

Udvælgelsen af de afskedigede medarbejdere skete ved, at de enkelte produktionschefer i samarbejde med de respektive driftsledere fra hver enkelt afdeling udarbejdede en bruttoliste over, hvilke medarbejdere der kunne afskediges. Udvælgelsen skete på baggrund af de af ledelsen fastsatte overordnede kriterier, herunder hensynet til medarbejdere med høj anciennitet. Bruttolisterne blev herefter drøftet i personaleafdelingen i relation til de overordnede kriterier. Herefter blev bruttolisterne forelagt den respektive tillidsrepræsentanter.

Klager har gjort gældende, at afskedigelserne under hensyn til medarbejdernes høje anciennitet er urimelige. Herudover gjorde klager gældende, at indklagede virksomhed havde forsømt at overveje omplacering. Det blev i øvrigt ikke bestridt, at der forelå en arbejdsmangelsituation.

Indklagede har heroverfor gjort gældende, at afskedigelserne var rimelige, idet de var begrundede i arbejdsmangel, og idet de var sket på baggrund af saglige kriterier, herunder hensynet til medarbejdere med høj anciennitet. Indklagede gjorde endvidere gældende, at virksomheden på grund af dennes medarbejdersammensætning med et betydeligt antal medarbejdere med høj anciennitet ikke kunne undgå at afskedige medarbejdere med høj anciennitet.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

Opmanden udtaler:

Det er ubestridt, at der forelå arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelser i det skete omfang.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt tilkommer en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Ifølge Nævnets praksis påhviler der imidlertid en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i mere end 25 år.

I henhold til Afskedigelsesnævnets praksis skal spørgsmålet om anciennitetens beregning afgøres på baggrund af overenskomstens bestemmelser herom. Dette udgangspunkt kan dog fraviges ved aftale. De oplysninger, der under sagens behandling er fremkommet omkring virksomheders lokalaftaler giver imidlertid intet grundlag for at antage, at en sådan aftale er indgået.

Herefter har 6 af de 11 medarbejdere, som denne sag angår, en anciennitet på mindre end 25 år, og allerede derfor er der ikke grundlag for at anse afskedigelserne af disse 6 medarbejdere for stridende mod Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Sagen angår herefter kun afskedigelserne af 5 medarbejdere.

På baggrund af det for Nævnet fremlagte materiale er det godtgjort, at der er tale om en virksomhed, der beskæftiger forholdsmæssigt mange medarbejdere med høj anciennitet. Det må – på baggrund af bevisførelsen for Nævnet – lægges til grund, at virksomheden har taget de fornødne anciennitetsmæssige hensyn. Når det kan lægges til grund, at der er taget hensyn til medarbejdere med høj anciennitet, må der også gives virksomheden mulighed for at undgå en total skævvridning i relation til aldersfordelingen blandt de ansatte. Det må herefter anses for godtgjort, at det som led i afskedigelsesrunden har været påkrævet også at afskedige medarbejdere med høj anciennitet. Under henvisning til den af virksomheden etablerede afskedigelsesprocedure – hvorved der under anvendelse af forud fastlagte og saglige kriterier blev taget stilling til, hvilke medarbejdere der måtte afskediges – er der for så vidt angår disse 5 medarbejdere således intet grundlag for at antage, at der ved afskedigelsen af nogen af disse medarbejdere er sket tilsidesættelse af Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Opmandens tilkendegivelse:

Indklagede må derfor have medhold i sin frifindelsespåstand.

Opmand: Mogens Hornslet.

Klager CO-industri for Dansk Metal og Specialarbejderforbundet i Danmark.

Sager i Arbejdsretten

Firma: SAPA Danmark A/S, Grenå

Dato: 18. maj 1999

AR 0999

§ 22, stk. 2, og 5, samt § 9.2.

Sammenkædning af lønforhandling (§ 22.2) og varierende arbejdstid (§ 9.2)

Tirsdag den 18. maj 1999 kl. 14.30 holdt Arbejdsretten møde i Arbejds-markedetets Hus, Skt. Annæ Plads 5, 1250 København K til udvidet forberedelse af:

Sag nr. 98.366:

Landsorganisationen i Danmark for Specialarbejderforbundet i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for SAPA Danmark A/S, Rolshøjvej 8500 Grenå, i hvilken sag der sidst afholdtes retsmøde den 4. marts 1999.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Hans Kardel. Som retsskriver fungerede rettens sekretær, Cathrine Tjellesen.

Sagen forhandlede.

Som vidner førtes X, Specialarbejderforbundet i Danmark og XX, SAPA Danmark A/S, der behørigt afgav vidneforklaring.

Parterne anmodede retsformanden om at træffe beslutning om, hvorvidt bod er forskyldt, og hvor stor denne i givet fald skal være, jf. arbejdsretslovens § 16, stk. 3. Parterne aftrådte.

Retsformanden tilkendegav følgende:

Efter overenskomstens § 22, stk. 2 har man fra arbejdstagers side krav på en årlig lønforhandling, og de elementer, der skal indgå i denne forhandling, fremgår nærmere af den følgende del af § 22, særligt § 22, stk. 5, hvorefter der skal tages behørigt hensyn til "... dygtighed, erfaring, uddan-

nelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejds krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.”

Det må efter den af tillidsmand X afgivne forklaring lægges til grund, at virksomheden under forhandlingerne den 18. og 27. maj samt den 4. og 8. juni stillede som betingelse for lønforhandlingerne, at man fra arbejdstagers side ville indgå en aftale om ugentlig varierende arbejdstid. Den 8. juni foretoges der lokalforhandling om spørgsmålet. Virksomheden oplyste da: ”Der er afholdt 4 lønforhandlingsmøder, hvor udgangspunktet har været (gældende), at Sapa Danmark A/S ønsker en lokalaftale om tilrettelæggelse af fleksibel arbejdstid kædet sammen med den lokale lønforhandling.”

Den 23. juni afholdtes der fællesmøde, uden at enighed kunne opnås. Alle-rede dagen efter indgik man en aftale om forøgelse af lønnen med 3,55 kr. samt et pensionstillæg på 0,1 %. Retsformanden finder at kravet om sammenkædning af lønforhandling og fleksibel arbejdstid er i strid med overenskomstens § 22.

En sag af denne art, der i det væsentligste vedrører et tvivlsomt spørgsmål om fortolkningen af overenskomsten, burde imidlertid være afgjort ved faglig voldgift, og retsformanden finder derfor ikke grundlag for at pålægge bod. Sagen sluttet ved Arbejdsretten.

Retten hævet.

Højesteretsdommer: Hans Kardel

Klager: CO-industri for SiD, DM, KAD

Firma: Løgstør Rør A/S

Dato: 30. november 2000

AR 1000

Løn i fristillingsperiode

Faglig voldgift i anledning af uoverensstemmelse om betaling af løn i en fristillingsperiode under en overenskomststridig strejke.

Under henvisning til den nyligt afsagte dom i Arbejdsretten af den 16. november 2000 i sag nr. 1999.894 skal jeg herved meddele, at indklagede tager bekræftende til genmæle overfor den af klager nedlagte påstand.

Virksomheden vil i overensstemmelse hermed snarest afregne skyldig løn, incl. Feriepenge og andre pligtige løntillæg, samt søgne-helligdagsbetaling for perioden 26. april til 3. maj 2000.

Nærværende brev er samtidig hermed fremsendt til opmand højesteretsdommer Poul Søgaard til orientering, idet jeg går ud fra, at sagen er hævet, jf. vedlagte kopi af mit brev af d.d. til højesteretsdommer Poul Søgaard.

Anne Windfeldt Trolle

Dansk Industri

Denne sag drejer sig om, hvorvidt en arbejdsgiver i anledning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, som – for de medarbejdere, som faktisk er beskæftiget i virksomheden – udløser løntræk for arbejdsnedlæggelsestid og bod, kan foretage tilsvarende løntræk over for medarbejdere, som forinden er blevet opsagt og fritstillet.

Parternes påstande:

Klagerne LO for Specialarbejderforbundet har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, Neopac A/S, har begået brud på gældende overenskomst ved at modregne i lønnen til forbundets medlemmer anført i bilag C, D og E for arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, der har pågået i virksomheden efter virksomhedens afskedigelse og fritstilling af ovennævnte medlemmer, og at virksomheden skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Specialarbejderforbundet indeholdende

153.492,25 kr., der udgør forbundets medlemmers tilgodehavende løn. Indklagede DA for Dansk Industri for Neopac A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling:

Arbejdsrettens bemærkninger:

Det er ubestridt, at de fritstillede medarbejdere efter fritstillingen var fuldstændig og ubetinget fritaget for enhver arbejdsforpligtelse over for den indklagede virksomhed.

Der har herefter ikke efter overenskomsten eller almindelige arbejdsretlige principper været grundlag for at foretage træk i de fritstillede løn i fritstillingsperioden for den tid, som virksomhedens tilbageværende medarbejdere – med arbejdsforpligtelse – i strid med overenskomsten har nedlagt arbejdet. En ret for virksomheden til i forbindelse med fritstilling ensidigt at tage forbehold om at ville foretage et sådant løntræk måtte forudsætte særlig hjemmel og en sådan ses ikke at foreligge.

Da de fritstillede medarbejdere ikke havde nogen arbejdsforpligtelse efter fritstillingen, er der intet grundlag for at anse den som deltager i de tilbageværende medarbejders efterfølgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser og dermed intet grundlag for, at de fritstillede skulle kunne ifalde bodsansvar for sådanne overenskomststridige forhold. Virksomheden har således foretaget løntræk for bod uden nogen som helst føje dertil.

Arbejdsretten tager herefter klagers påstand om overenskomstbrud til følge.

Arbejdsretten finder endvidere, at virksomheden skal betale bod som påstået af klager. Udover det beløb, som med urette er tilbageholdt, finder Arbejdsretten, at der i bod bør betales et tilsvarende beløb, da virksomhedens adfærd har været klart overenskomststridig og på urimelig måde har afskåret de fritstillede fra at råde over en del af deres løn. Arbejdsretten fastsætter herefter boden til 300.000 kr.

Thi kendes for ret:

Den indklagede virksomhed, Neopac A/S, har begået brud på gældende overenskomst ved at modregne i lønnen til medlemmerne af det klagende forbund, Specialarbejderforbundet, anført i sagens bilag C, D og E for arbejdsnedlæggelser og temponedsættelser, der har pågået i virksomheden efter virksomhedens afskedigelse og fritstilling af disse medlemmer.

Neopac A/S skal til Specialarbejderforbundet betale en bod på 300.000 kr. indeholdende 153.492,25 kr. der udgør forbundets medlemmers tilgodehavende løn.

Dommer Børge Dahl.

Klager: SID.

Firma: Rose Poultry A/S

Dato: 18. december 2000

AR 1001

Overenskomststridig lockout, overenskomststridig bortvisning.

Udskrift af Arbejdsrettens dom af den 18. december 2000 i sag nr. 2000.574.

LO for Specialarbejderforbundet mod DA for DI på egne vegne og for Rose Poultry A/S, Brovst.

Denne sag drejer sig om, hvorvidt Rose Poultry A/S ved at bortvise 12 ansatte den 4. juli 2000 har gjort sig skyldig i en overenskomststridig lockout eller i en overenskomststridig bortvisning. Derudover omhandler sagen, hvorvidt Rose Poultry har begået brud på en aftale om aflastningspladser og ophæng, og om Dansk Industri har pådraget sig organisationsansvar.

Parternes påstande:

Klager, LO for Specialarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede Rose Poultry A/S har ved bortvisninger af 4. juli 2000 af 12 ansatte i ophængningsafdelingen principalt gjort sig skyldig i en overenskomststridig lockout, subsidiært overenskomststridige bortvisninger. Indklagede Rose Poultry A/S tilpligtes fortsat at beskæftige de 12 medlemmer af forbundet.

Indklagede Rose Poultry A/S har begået brud på aftale vedrørende aflastningspladser og ophæng.

Rose Poultry A/S og Dansk Industri tilpligtes til Specialarbejderforbundet at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, DA for Dansk Industri på egne vegne og for Rose Poultry A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Arbejdsrettens begrundelse og konklusion:

Arbejdsretten finder ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at den indklagede virksomhed, Rose Poultry A/S, har begået brud på aftale vedrørende aflastningspladser og ophæng.

Efter indholdet af bortvisningskrivelserne af 4. juli 2000 og medarbejderens forklaring må det lægges til grund, at Rose Poultry ved bortvisningerne af de 12 medarbejdere tilsigtede en endelig afbrydelse af deres ansættelsesforhold. Det findes endvidere godtgjort, at årsagen til bortvisningen har været driftsmæssige hensyn. Herefter finder Arbejdsretten, at bortvisningerne ikke kan anses som en overenskomststridig lockout, og der er derfor ikke grundlag for at tage klagers påstand herom til følge.

Som flere gange fastslået i den arbejdsretlige praksis, jf. herved Arbejdsrettens dom af den 23. marts 1992 i sag nr. 91.327 (Arbejdsretsligt tidsskrift 1992, s. 115), er formålet med de arbejdsretlige regler og det arbejdsretlige system at sikre arbejdets uforstyrrede udførelse i overensstemmelse med indgåede overenskomster og aftaler. Et vigtigt middel til at opnå dette formål er at få opståede lokale konflikter forhandlet med deltagelse af parternes faglige organisationer.

I den foreliggende sag er medarbejderne blevet bortvist på grund af den adfærd, de iværksatte den 13. juni 2000, og som virksomheden – med rette – anså for overenskomststridig arbejdsværing. Forholdene på virksomheden blev drøftet på et møde den 15. juni 2000 med deltagelse af formanden for den lokale SID-afdeling. Der blev ikke taget skridt til at forfølge sagen som overenskomstbrud gennem det fagretlige system, men i stedet truffet aftale om, at Arbejdstilsynet skulle vurdere ophængen. Arbejdstilsynet besigtigede virksomheden fredag den 30. juli 2000, men Arbejdstilsynets afgørelse forelå først i skriftlig form med skrivelsen af den 11. juli 2000. Uden at man orienterede den lokale SID-afdeling om virksomhedens opfattelse af Arbejdstilsynets besigtigelse, og uden at man på det grundlag forsøgte at få konflikten løst med formanden for den lokale SID-afdelings bistand, gav virksomheden mandag den 3. juli 2000 om eftermiddagen medarbejderne en advarsel og bortviste dem tirsdag den 4. juli 2000 om morgenen. På denne baggrund finder Arbejdsretten, at virksomheden ved at iværksætte bortvisningen af det store antal medarbejdere som skete har forbrudt sig mod den forhandlingspligt, der følger af det kollektive system. Bortvisningerne findes af denne grund af være overenskomststridige. Arbejdsretten finder ikke grundlag for at tage påstanden om genansættelse til de bortviste medarbejdere til følge.

Arbejdsretten finder, at Rose Poultry A/S for overenskomstbruddet på grund af bortvisningen bør betale en bod, der fastsættes til 400.000 kr. indeholdende lønnen til de bortviste i de respektive opsigelsesperioder på i alt 300.032 kr.

Der er intet grundlag for at fastslå, at Dask Industri har medvirket til overenskomstbruddet, hvorfor denne indklagede frifindespåstand tages til følge.

Thi kendes for ret:

Indklagede Rose Poultry A/S har handlet overenskomststridigt ved bortvisning af 12 medarbejdere den 4. juli 2000 og skal til Specialarbejderforbundet betale en bod på 400.000 kr., indeholdende lønnen til de bortviste i de respektive opsigelsesperioder på i alt 300.032 kr.

Rose Poultry A/S frifindes for klagernes øvrige påstande.
Indklagede Dansk Industri frifindes.

Dommer: Lars Svenning Andersen, Jens Bollerup-Jensen, Børge Dahl,

Henrik Lind, Preben Albæk Petersen, Benne Rosberg, Johnny Skovengard, Per Sørensen og Poul Sørensen.

Klager: SID.

Firma: Ørskov Christensens Staalskibsværft A/S

Dato: 2. juli 2001

AR 1002

§ 37, stk. 1.

Generhvervelse af anciennitet

Påstand om brud på overenskomstens § 37, stk. 1 og 4 – Ørskov Christensens Staalskibsværft A/S.

Sagen drøftedes og der blev opnået enighed om følgende:

Generhvervelse af anciennitet:

Dette skal forstås således, at såfremt en medarbejder fratræder med varsel eller i henhold til § 37, stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller som afbrydes i arbejdet af en af de i § 37, stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet når dette tilbydes inden for et tidsrum af 6 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Man akkumulerer anciennitet.

Dette er helt i overensstemmelse med Dansk Metals skrivelse til Jernets Arbejdsgiverforening af den 8. februar 1989 og Jernets Arbejdsgiverforenings svar af 13. februar 1989.

Efterregulering som følge af denne enighed om fortolkning af § 37, til 8 medarbejdere med

6 medarbejdere med 14 dage

2 medarbejdere med 21 dage

Bod for overenskomstbrud:

Dansk Metal frafalder krav om bod mod såvel virksomheden som Dansk Industri og hæver samtidig med underskriften på dette forlig den verserede sag i Arbejdsretten.

Firma: Danyard A/S, Frederikshavn

Dato: 22. maj 2001

AR 1003

§ 39, stk. 8 og § 40 stk. 1

Manglende pension, ferie og søgnehelligdagsbetaling i forbindelse med bonusordning.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Poul Sørensen.

Som retsskriver fungerede Birgit Skytte.

For klager mødte: Landsorganisationsen i Danmark ved konsulent Steven Vallik, Dansk El-Forbund ved tillidsrepræsentant Claus Kjær Petersen, Dansk Metalarbejderforbund ved tillidsrepræsentant Erik Andersen, Malerforbundet i Danmark ved Mogens Pedersen samt tillidsrepræsentant Henrik Olsen, afdelingsformand Jørn Larsen, faglig sekretær Henrik Kjærgaard, kredssekretær Jørgen Pedersen og forbundssekretær Stig Kaj Pedersen.

For indklagede mødte: Dansk Arbejdsgiverforening ved advokat Thomas Rønnow, Dansk Industri ved advokat Anne Trolle samt Frederikshavn Værft A/S ved Kaj Christiansen, produktionschef Tonni Larsen og administrerende direktør Torben Erikstrup.

Der fremlagdes bilag H.

Sagen forelagdes.

Tillidsrepræsentant Claus Kjær Petersen, afgav, behørigt formanet, vidneforklaring.

Tillidsrepræsentant Erik Andersen, afgav, behørigt formanet, vidneforklaring.

Produktionschef Tonni Larsen afgav, behørigt formanet, vidneforklaring. Administrerende direktør Torben Erikstrup, afgav, behørigt formanet, vidneforklaring.

Efter procedure anmodede parterne retsformanden om at afgøre sagen, jfr. Arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Retsformanden besluttede følgende:

Efter Industriooverenskomstens § 40, stk. 1, beregnes søgnehelligdagsbetalingen af den ferieberettigede løn, hvilket i overenskomstens § 39, stk. 8, litra a, om feriegodtgørelsens beregning er beskrevet som ”den samlede arbejdslø”. For de ansattes ret i henhold til overenskomsten til feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling er det således ikke afgørende, om retten til selve arbejdsvederlaget støtter sig på en kollektiv aftale, men om et givet beløb kan karakteriseres som et arbejdsvederlag, hvilket i nærværende må afhænge af, dels om den indklagede virksomheds udbetaling beror på en retlig forpligtelse hertil, dels om de omtvistede bonusbeløb retligt kan karakteriseres som arbejdsvederlag/arbejdslø.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at de omtvistede bonusordninger (sagens bilag B) vedrørende nybygningerne #737 og #738 ikke beror på en lokalaftale, eller hvad der kan sidestilles hermed. Bonusordningerne må tværtimod i det hele anses som retlige forpligtelser, som virksomheden ensidigt har påtaget sig over for de ansatte, nemlig at udbetale den i ordningerne under de givne betingelser fastsatte ”bonus”, der i ansættelsesretlig henseende må karakteriseres som særlige vederlag til de ansatte, dels for at de trods virksomhedens forestående lukning forbliver på virksomheden indtil skibenes færdiggørelse, dels for deres aktive medvirken til, at skibene bliver rettidigt færdiggjort. De i ordningen fastsatte bonusbeløb er dermed blevet så direkte knyttet til de løbende arbejdsydelser, at beløbene i det hele må anses for arbejdsvederlag – ”arbejdslø” – i overenskomstens forstand. Idet det efter bevisførelsen kan lægges til følge af, at virksomheden i henhold til de meddelte bonusordninger har anset sig for forpligtet hertil – hvorved også bemærkes, at samtlige bonusbeløb ses at være blevet udbetalt de ansatte som almindelig A-indkomst – må klagerens påstand, således som denne er formuleret i replikken af 24. januar 201, om indbetaling af ”ferie- og søgnehelligdagsbetaling af de udbetalte bonusser for Nyb.#737 og Nyb.#738” tages til følge. Det samme gælder klagerens påstand om, at virksomheden har begået brud på gældende overenskomst ved ikke at indbetale denne ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Således som sagen foreligger oplyst for Arbejdsretten, findes der imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at anse bod for forskyldt, og indklagede må derfor frifindes for klagerens påstand herom.

Sagen sluttet ved Arbejdsretten.

Firma: Nomeco A/S, København

Dato: 20. september 2001

AR 1004

”Bruttolønsprincip”afregning til Industriens Pension

Parternes påstande:

Klagerne, Landsorganisationen i Danmark for HK Handel for et antal medlemmer af dette forbund, har nedlagt følgende påstand:

1. Indklagede, Nomeca A/S, har begået overenskomstbrud ved at aflønne efter det såkaldte bruttolønsprincip i perioden 1. november 1993 til henholdsvis 30. april 1998 og 31. maj 1998 for ansatte u henholdsvis administration og på lager.
2. Indklagede skal foretage efterbetaling af de i strid med overenskomsten i medarbejdernes løn fratrukne arbejdsgiverandele af pensionsbidrag fra den 1. november 1993 tillige med rente heraf i henhold til rentelovens bestemmelser fra de respektive lønudbetalingstidspunkter.
3. Indklagede tilpligtes for det begåede overenskomstbrud at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.
4. Indklagede, Dansk Industri, tilpligtes for delagtighed i det begåede overenskomstbrud at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

De indklagede, Dansk Industri og Nomeco A/S, har påstået frifindelse.

Der er enighed mellem parterne om at henskyde spørgsmålet om efterbetalingernes størrelse til sædvanlig fagretlig behandling.

Sagsfremstilling

Ved ikrafttrædelsen af den overenskomstmæssige pensionsordning den 1. november 1993 var Nomeco A/S omfattet af landsoverenskomsten mellem Dansk Arbejdsgiverforening/Butik og Kontor Arbejdsgiverforeningen og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark. Før den 1. november 1993 havde virksomheden en aftale med et pensionselskab, hvorefter de ansatte frivilligt kunne vælge at indbetale en del af deres løn til pension. Af 1993-overenskomstens § 5, pkt. V, fremgår følgende:

”PROTOKOLLAT om pensionsbidrag:

Pensionsbidrag, jf. protokollat om pensionsordning

Med virkning fra 1. november 1003 opkræves et bidrag på 0,9 pct. af den pensionsgivende løn.

Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag $2/3$ og medarbejderens bidrag $1/3$.

Bidraget forhøjes den 1. oktober 1994 til 1,2 pct. af den pensionsgivende løn. Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag $2/3$ og medarbejderens bidrag $1/3$.”

Af et tilknyttet protokollat om pensionsordning fremgår under pkt. III følgende:

”III Modregning

I det omfang, en arbejdsgiver allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftale, sker der som følge af overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og arbejdsgiverbidraget til pension, såfremt arbejdsgiveren bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.”

Fra 1. marts 1995 blev virksomheden som medlem af dansk Industri omfattet af industriens funktionæroverenskomst. I overenskomstens § 18 om pension hedder det bl.a.:

”Stk. 1

Der er enighed mellem overenskomtparterne etableret en obligatorisk pensionsordning for de af funktionæroverenskomsten mellem DI og CO-industri omfattede medarbejdere der er fyldt 20 år, men ikke 67 år, og som kan dokumentere at have mindst 9 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten. Elever er ikke omfattet af pensionsordningen.

Stk. 2

Bidraget til pensionsordningen beregnes af den pensionsberettigede løn. Beregningen af pensionsbidraget foretages således, som det i dag er sædvanlig i forbindelse med pensionsordninger i forsikringsselskaber. Af bidraget betaler arbejdsgiveren $2/3$ og lønmodtageren $1/3$.

Bidraget udgør:

	Arbejdsgiver	Lønmodtager	Ialt
1. marts 1995	1,2%	0,6%	1,8%
1. marts 1996	1,6%	0,8%	2,4%
1. marts 1997	2,0%	1,0%	3,0%

Stk. 8

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.”

Arbejdsrettens bemærkninger:

Ad påstand 1

Som også fastslået ved opmandskendelserne af 10. december 1997 og 11. juni 2000 er arbejdsgiveren forpligtet til at betale sit eget bidrag til medarbejdernes pensionsordning ud over den aftalte personlige løn. Denne overenskomstmæssigt fastsatte bidragsforpligtelse kan ikke ved aftale overvæltet på medarbejderne, således at bidraget modregnes i deres lønindtægt og dermed betales af lønmodtageren selv. Dette gælder for alle de ansatte HK-medlemmer i såvel administrationen som i lageret.

Det er efter bevisførelsen utvivlsomt, at virksomheden i perioden fra ikrafttrædelsen af pensionsordningen fra den 1. november 1993 til 1. maj 1998 foretog en tilbageholdelse i de ansattes løn af såvel medarbejdernes som sin egen andel af pensionsbidraget. Dette indebærer, at de ansattes pensionsgivende løn gik ned ved de overenskomstmæssige stigninger i virksomhedens pensionsbidrag. Hverken oplysningen om lønstigningen for de ansatte på lageret pr. 1. januar 1993 eller det, de indklagede i øvrigt har anført, kan føre til, at virksomheden var berettiget til på denne måde at overvælte sin pensionsforpligtelse på lønmodtagerne. Med bemærkning, at det ikke er godtgjort, at HK som overenskomstpart har godkendt den overenskomststridige administration, tages klagernes påstand 1 herefter til følge.

Ad påstand 2

Af de grunde, der er anført af de indklagede, blev den 5-årige forældelsesfrist efter 1908-loven først afbrudt ved Arbejdsrettens modtagelse af klageskriftet af 30. november 1999. Virksomhedens pligt til at foretage efterbetaling til medarbejderne af de arbejdsgiverandele af pensionsbidraget, der blev fratrukket i deres løn, gælder herefter for perioden fra 30. november 1994 til ophøret af den overenskomststridige administration henholdsvis den 30. april og 31. maj 1998. Med denne ændring tages klagerens påstand 2 til følge, også for så vidt angår rentebetalingen.

Ad påstand 3

Ved fastsættelsen af den bod, virksomheden skal betale, må der på den ene side lægges vægt på, at den overenskomststridige administration fandt sted for et betydeligt antal ansatte i en længere årrække, og at virksomheden havde anledning til at undersøge administrationens overensstemmelse med overenskomsten nærmere, efter at tillidsrepræsentanterne havde rejst spørgsmålet under forhandlingerne om lokalaftalen i 1995. På den anden side må det tages i betragtning, at virksomheden, i hvert fald for så vidt angår medarbejderne i lageret, havde nogen føje til at gå ud fra, at tillidsrepræsentanterne drøftede spørgsmålet om administrationen med forbundet, at den endelige fortolkning af overenskomstens pensionsbestemmelse først skete med opmandskendelsen af 10. december 1997, at den overenskomststridige administration ophørte få måneder derefter, og at virksomheden skal betale et betydeligt beløb i efterbetaling til de ansatte. Herefter fastsættes den bod, Nomeco A/S skal betale, til 750.000,00 kr.

Ad påstand 4

Ifølge denne påstand skal Dansk Industri ”for delagtighed i det begåede overenskomstbrud” betale en bod. Klagerne har herved anført, at Dansk Industri har undladt at anerkende ”det særdeles klare og alvorlige overenskomstbrud.”

Ifølge arbejdsretslovens § 12, stk. 4, kan der kun pålægges en organisation som sådan retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold. Da det ikke er godtgjort, at dansk Industri har været involveret i spørgsmålet om virksomhedens administration, før sagen blev rejst ved skrivelsen af 7. september 1998, dvs., efter at administrationen var ophørt, kan der ikke pålægges Dansk Industri bod. De indklagedes påstand om frifindelse for denne påstand tages derfor til følge.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Nomeco A/S, har begået overenskomstbrud ved at aflønne efter det såkaldte bruttolønsprincip i perioden 1. november 1993 til henholdsvis 30. april 1998 og 31. maj 1998 for ansatte i henholdsvis administration og på lager.

Nomeco A/S skal efterbetale de arbejdsgiverandele af pensionsbidragene, som virksomheden har fratrukket i de pågældende medarbejders løn fra 30. november 1994 tilligemed rente heraf i henhold til rentelovens bestemmelser fra de respektive lønbetalingstidspunkter.

Nomeco A/S skal inden 14 dage efter denne arbejdsretsdom betale en bod på 750.000,00 kr. til Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.

Dansk Industri frifindes for påstanden om bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri på egne vegne og for Nomeco A/S skal betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Firma: Køge kommune

Dato: 14. januar 2002

AR:1005

I-OK §36.3 – F-OK §12

Ansættelsesbevis ved aktivitering

Dom afsagt den 14. januar 2002 af Østre Landsrets 21. afdeling (landsdommerne Lisbet Wandel, Søren Axelsen og Susanne V. Gamberg (kst.)).

21. afd. Nr. B-0189-01 for medarbejder 1 (Advokat Henrik Karl Nielsen e.o.) mod Kommunernes Landsforening som mandatar for Køge Kommune (Advokat Mariann Norrbom og 21. afd. Nr. B-0190-01 for medarbejder 2 (Advokat Henrik Karl Nielsen e.o.) mod Kommunernes Landsforening som mandatar for Køge Kommune (Advokat Mariann Norrbom).

Disse sager, der i henhold til retsplejelovens § 254 behandles i forbindelse med hinanden, drejer sig om, hvorvidt sagsøgerne som kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning har krav på godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis i forbindelse med deres deltagelse i et aktiveringsprojekt.

Sagsøgerne, medarbejder 1 (B-189-01) og medarbejder 2 (B-190-01) har hver påstået sagsøgte, Kommunernes Landsforening som mandatar for Køge Kommune, tilpligtet at betale 15.000 kr. med tillæg af procesrente fra sagernes anlæg.

Sagsøgte, Kommunernes Landsforening som mandatar Køge Kommune, har i begge sager nedlagt følgende påstande:

1. Principalt: Afvisning
2. Subsidiært: Frifindelse
3. Mere subsidiært: Frifindelse mod betaling af et mindre beløb end af sagsøgerne påstået.

Sagsøgerne har i begge sager over for sagsøgtes afvisningspåstande nedlagt påstand om, at sagerne fremmes i realiteten.

Der er meddelt sagsøgerne fri proces.

Sagernes omstændigheder

Vedrørende B-189-01 : Medarbejder 1 henvendte sig den 1. december 1999 til Køge Kommune om økonomisk hjælp, da han var uden arbejde og indtægt i øvrigt. Han havde ikke haft arbejde siden 1997, og han var ikke medlem af en fagforening eller arbejdsløshedskasse. Socialforvaltningen fandt, at han var berettiget til at oppebære kontanthjælp i henhold til lov om aktiv socialpolitik og tilbød ham aktivering. Han afslog tilbuddet, og i den anledning oplyste Socialforvaltningen i en skrivelse af 24. januar 2000 til medarbejder 1, at tilbuddet om aktivering stadig bestod, og det blev præciseret, at nægtelse af at modtage et aktiveringstilbud ville bevirke, at han ikke kunne modtage kontanthjælp.

Efter et forgæves forsøg på at aktivere medarbejder 1 på et bibliotek tilbød kommunen ham at deltage i et af kommunens faste projekter. På den baggrund blev der den 13. april 2000 udarbejdet et ansættelsesbrev, hvoraf fremgår blandt andet:

”Det skal herved meddeles, at du pr. 25. april 2000 til og med 24. oktober 2000 overgår til aktivering i henhold til lov om aktiv socialpolitik med individuel jobtræning.

Den ugentlige aktivering/arbejdstid udgør 30 timer pr. uge ved Projekterne, Jobcentret, Værftsvej 9, 4600 Køge. Mødetid den 1. dag kl. 7.30.

Lønnen er din hidtidige kontanthjælp som udbetales månedsvis forud. Desuden ydes et beskæftigelsestillæg på p.t. kr. 10,85 pr. time som udbetales månedsvis forud med evt. fradrag for forudgående måneds fravær. Tillægget ydes kun for de timer hvor du er mødt i jobtræning, med mindre der er tale om dokumenteret sygdom af kortere varighed.

Vi skal gøre opmærksom på, at der ikke kan ydes beskæftigelsestillæg ved begrundet/dokumenteret sygefravær af længere varighed. Der er tale om længere varighed hvis sygefraværet er mere end 1 uge.

Desuden skal vi gøre opmærksom på, at der sker fradrag i både kontanthjælp og beskæftigelsestillæg ved evt. ulovligt fravær.

Du er pligtig til at meddele fravær til Beskæftigelsessekretariatet.

Ydelserne udbetales den 1. i hver måned på grundlag af indberetningslisten. Indberetningslisten skal underskrives af arbejdslederen og indsendes i henhold til vedlagte tidsplan.

Tavshedspligt.

Du bedes underskrive og returnere vedlagte kopi af denne skrivelse snarest og senest den 25. april 2000.

Jeg er indforstået med at tiltræde stillingen på de anførte vilkår”.

Køge kommune modtog ikke medarbejder 1's tiltræden af ansættelsesbrevet, og da aktiveringsforholdet skulle påbegyndes, sygemeldte medarbejder 1 sig telefonisk

Da medarbejder 1 fortsat var fraværende på grund af sygdom, anmodede Køge Kommune i en skrivelse af 4. maj 2000 ham om at fremsende en

lægeerklæring, idet man i modsat fald ville betragte fraværet som ulovlig udeblivelse fra den 25. april 2000 at regne, hvorfor der ikke ville blive udbetalt løn. Det oplyses videre, at arbejdstilbuddet stadig stod åbent.

Medarbejder 1, der ikke fremsendte en lægeerklæring, rettede ved en skrivelse af 10. maj 2000 henvendelse til Køge Kommune. I skrivelsen meddelte han, at han led af ”kronisk tungt hjerte”, og afslog endegyldigt aktiveringstilbudet.

På baggrund af medarbejder 1’s afslag på aktiveringstilbudet meddelte Køge Kommune ham ved skrivelse af 23. maj 2000, at udbetalingen af kontanthjælp ville blive stoppet med virkning fra udgangen af maj måned 2000. Det meddeltes videre, at hvis medarbejder 1 senere ønskede at modtage aktivering, ville tilbuddet stadig stå åbent, og kontanthjælpen kunne i givet fald genoptages.

Medarbejder 1 mødte ikke op i aktiveringstilbudet. Den 2. august 2000 rettede han henvendelse til Køge Kommune og meddelte, at han ønskede at acceptere aktiveringstilbudet for at kunne modtage kontanthjælp.

Medarbejder 1 opfyldte i den følgende tid kun i meget begrænset omfang fremmødekravet, idet han sygemeldte sig i flere perioder.

Ved skrivelse af 19. oktober 2000 anmodede Køge Kommune medarbejder 1 om at genoptage arbejdet. Da aktiveringsprojektet på dette tidspunkt nærmede sig sin afslutning, blev han indkaldt til opfølgningssamtale, der fandt sted den 23. oktober 2000, hos sin vejleder. Den 31. oktober 2000 mødte medarbejder 1 op hos sin vejleder, og afleverede en skrivelse, hvori han anførte, at han efter en nærmere gennemgang af aktivloven var af den opfattelse, at vejleders oplysninger om, hvad aktivering kan omfatte, ikke var fyldestgørende. Han ønskede at indgå i en form for selvaktivering, da han ville oprette en forening til sikring af økonomisk svage borgere imod kommunal sparepolitik. Såfremt kommunen ikke skønnede, at selvaktiveringsprojektet opfyldte lovens krav, anmodede medarbejder 1 om skriftlig begrundelse herfor.

Medarbejder 1 havde den 20. september 2000 anlagt nærværende sag mod Køge Kommune uden forinden at rette henvendelse til kommunen vedrørende ansættelsesbevis.

Den 21. februar 2001 udarbejdede Køge Kommune et nyt ansættelsesbrev til medarbejder 1. Ansættelsesbrevet indeholdt blandt andet oplysning om ansættelsesperiode, ansættelsens art, omfang og aflønning, sygdom og ferie/friperiode, og ansættelsesmyndighed. I en vejledning, der følger med ansættelsesbrevet, er der oplysninger om ansættelsesperiode, ansættelsens art, omfang og aflønning, kontanthjælp, beskæftigelsestillæg, godtgørelse, fradrag i hjælpen, sygdom og ferie/aktiveringsfri periode, erklæring og underskrift, tavshedspligt, afbrydelse, klageadgang, tilbud m.v. og oplysningspligt.

Vedrørende B-190-01

Medarbejder 2 har i perioderne 2. august 1999 – 1. februar 2000, 2. februar – 1. august 2000 og 2. august 2000 – 1. februar 2001, været aktiveret efter reglerne om aktivering af kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning.

Vedrørende den første aktiveringsperiode har Køge Kommune den 29. juni 1999 udarbejdet et ansættelsesbrev, der bortset fra de personlige oplysninger havde samme indhold som medarbejder 1's.

Ved skrivelser af 1. februar 2000 og 25. juli 2000 forlængede Køge Kommune medarbejder 2's ansættelse som aktiveret i projektet.

Medarbejder 2 anlagde den 29. november 2000 nærværende sag mod Køge Kommune uden forinden at rette henvendelse til kommunen vedrørende ansættelsesbevis.

Den 15. februar 2001 udarbejdede Køge Kommune et nyt ansættelsesbrev til medarbejder 2. Ansættelsesbrevet indeholdt bortset fra de personlige oplysninger de samme oplysninger som medarbejder 1's.

Vedrørende begge sager

Efter lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 3, finder loven ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af en kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

På det kommunale område indgik Kommunernes Landsforening, Amsrådsforeningen i Danmark, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte den 9. juni 1993, aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve), der trådte i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for ansættelsesforhold, som aftales efter dette tidspunkt.

Aftalen dækker i henhold til § 1 følgende personområde:

”Aftalen omfatter (amts) kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen”.

Landsrettens bemærkninger

Det kan som ubestridt lægges til grund, at sagsøgerne som kontanthjælpsmodtagere i individuel jobtræning i et aktiveringsprojekt i henhold til lov om aktiv socialpolitik, var i et ansættelsesforhold hos Køge Kommune og dermed omfattet af lovebekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtagere om vilkårene for ansættelsesforholdet. Efter lovens § 1, stk. 3, finder loven dog ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst.

Aftale af 9. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) mellem Kommunernes Landsforening, Amsrådsforeningen i Danmark, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte omfatter alene kommunalt ansatte, hvor de kommunale overenskomster/aftaler mv. er gældende.

Vilkårene for sagsøgernes ansættelse er reguleret af lovgivningen, samt af den i Rammeaftale om socialt kapitel af 18. juni 1999 indeholdte bestemmelse i § 3, stk. 3, der alene indeholder meget generelle regler om ”Medarbejderinddragelse”, og sagsøgerne er da heller ikke under ansættelsen blevet oplyst om, at de var ansat under en overenskomst. På denne baggrund må det anses for tvivlsomt, om aftalen af 9. juni 1993 om arbejdsgiverens

verens underretningspligt er gældende for sagsøgernes ansættelsesforhold.

Uanset om aftalen af 9. juni 1993 er gældende for ansættelsesforholdet, vil det imidlertid være i strid med den ret, som uorganiserede lønmodtagere almindeligvis antages at have til at anlægge sag ved domstolene mod arbejdsgiveren vedrørende uoverensstemmelser i arbejdsforholdet, såfremt uoverensstemmelser vedrørende arbejdsgiverens oplysningspligt ikke kan indbringes for domstolene, ligesom dette må antages at stride imod Rådets direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet artikel 8, samt den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6, stk. 1.

Sagsøgte påstand om afvisning tages derfor ikke til følge.

Da ingen af ansættelsesbrevene oplyser, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer sagsøgernes ansættelsesforhold, hvilket kræves såvel efter ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, pkt. g, der må fortolkes i overensstemmelse med direktivets art. 2, pkt. 2 j) i), jf. pkt. 3, har sagsøgte ikke opfyldt sin oplysningspligt om vilkårene for ansættelsesforholdet. Sagsøgerne findes herefter at have krav på godtgørelse efter ansættelsesbevislovens § 6. Henset til ansættelsesforholdets karakter og det i sagen i øvrigt oplyste om baggrunden for søgsmålet findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 5.000 kr. til hver af sagsøgerne.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte, Kommunernes Landsforening som mandatar for Køge Kommune, skal til sagsøgeren medarbejder 1 betale 5.000 kr. med procesrente fra den 20. december 2000, og til sagsøgeren medarbejder 2 betale 5.000 kr. med procesrente fra den 29. november 2000.

Sagsøgte skal endvidere betale 130.000 kr. i sagsomkostninger til statskassen.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage fra landsrettens dom.

Firma: ELRO A/S, Randers

Dato: 20. marts 2002

AR 1006

§ 19, stk. 3- 4 pkt. 5

Betaling for vejpenge og udearbejde uden det fremgår i ansættelseskontrakter.

Protokollat i Arbejdsrettens sag nr. 2001-307.

Forlig:

Der er mellem parterne opnået enighed om følgende forlig:

” I den konkrete sag anerkender DI, at ansættelser i henhold til IO§ 19, stk. 4, pkt. 5 alene kan tiltrædes ved individuel aftale ved ansættelsesforholdets indgåelse eller arbejdets påbegyndelse, hvilket vil sige tiltrædelsestidspunktet.

Eventuelle restancer i forhold hertil, udbetales af virksomheden. Herefter kan sagen hæves ved Arbejdsretten og der udestår ikke yderligere krav mellem parterne”.

Klager: CO-industri for SiD og DEF

Indklagede: Dansk Industri

Forhandlingsmøder

Firma: Coloplast A/S, Thisted.

Dato: 14. november 2000.

FM 1000.

§ 26, stk. 1

Hjemsendelse af et antal medarbejdere efter Industriens Overenskomst § 26.

Ved et forhandlingsmøde mellem CO-industri for Kvindeligt Arbejderforbund og Dansk Industri for Coloplast A/S, Thisted.

Sagen forhandlede.

CO-industri anerkender, at funktionærlignende ansatte medarbejdere kan hjemsendes i samme omfang som medarbejdere der er omfattet af Industriens Overenskomst i øvrigt, medmindre andet er aftalt i ansættelsesaftalen.

Den faglige voldgift trækkes tilbage, og virksomheden betaler forligsmæssigt og helt uden præjudice kr. 8.500 til CO-industri til fuld og endelig afgørelse af sagen.

Dansk Industri for virksomheden

CO-industri for KAD.

Firma: Det Danske Stålvalseværk A/S, Frederiksværk.

Dato: 14. maj 2001.

FM 1001.

§ 39, stk. 14

Manglende feriepenge til medlem.

Der var enighed om, at sagen forliges således, at Det Danske Stålvalseværk A/S til fuld og endelig afgørelse af parternes mellemværende og uden præjudice for fremtidige sager udbetaler 10.683 kr. inden 14 dage fra dags dato.

Dansk Industri for Det Danske Stålvalseværk mod CO-industri for SiD.

Firma: A/S Temponik, Skive

Dato: 28. oktober 2002.

FM 1002.

I-OK – speciel del § 4.2.1

Uenighed om støbetillæg

Forhandlingsmøde CO-industri – Dansk Industri.

Sagen drøftedes.

Der opnåedes enighed om følgende konkrete løsning:

Magnesiumstøberiet: Her er beskæftiget to medarbejdere, der omfattes af begrebet smelteovnsfyrbødere i IO Speciel del § 4, stk. 2 nr. 1. De aflønnes pr. støbedag efter dette stykke fra dags dato.

Aluminiumsstøberiet: Her er beskæftiget 1 medarbejder, der behandles enslydende med de to medarbejdere, ansat i magnesiumstøberiet.

Der er derudover beskæftiget en medarbejder i aluminiumstøberiet, der omfattes af IO speciel del § 4, stk. 2, nr.2. Medarbejdere, som tilsiges til støbning eller udfører udslagning samtidig med at der støbes i samme rum, er omfattet af bestemmelsen.

”Samme rum” blev af CO-industri forklaret for CO-industris repræsentation og Dansk Industri, at der var tale om en og samme hal, men adskilt ved en mur, og at dette skal forstås som ”samme rum”. Dansk Industri var enig.

Sidstnævnte job har været besat med medarbejder X og medarbejder XX. Der efterbetales til de pågældende til fuld og endelig afgørelse alt inklusiv kr. 500,- henholdsvis kr. 200,-.

Den rejste voldgiftssag trækkes herefter tilbage. CO-industri orienterer opmanden herom og sagen er hermed afsluttet.

Klager: CO-industri for SiD/industri og Kvindeligt Arbejderforbund



INDUSTRI



Kapitel 10

Medlemsforbund - FU- CL- Sekretariat

CO-industris forretningsudvalg (FU) har normalt otte ordinære møder årligt, mens Centralledelsen (CL) normalt har fire. Centralledelsen er CO-industris øverste myndighed og udpeges af medlemsforbundene i henhold til CO's love.

Centralledelsen består (p.t.) af 69 medlemmer, men tallet varierer efter det enkelte forbunds antal tilmeldte medlemmer. I Centralledelsen fremlægges på årets sidste møde beretninger fra CO's politiske udvalg.

Det er Centralledelsen, der vælger forretningsudvalgets 11 medlemmer. Forretningsudvalget fungerer som CO-industris forhandlingsudvalg i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

CO-medlemsforbund:

Forbund	Medlemstal pr. 1.1. 2003	CL
Dansk Metal	101.852	14
Specialarbejderforbundet	99.475	13
Kvindeligt Arbejderforbund	46.000	8
HK/Industri	32.500	7
Teknisk Landsforbund	15.000	5
Telekommunikationsforbundet	10.030	5
Dansk El-Forbund	8.200	4
Forbundet Træ-Industri-Byg	3.059	3
Blik og Rørarbejderforbundet	1.100	3
RestaurationsBranchens Forbund/Gastronomerne	600	2
Dansk Malerforbund	371	2
Dansk Funktionærforbund/Serviceforbundet	251	2
I alt	318.438	68
Daglig leder CO-industri Verner Elgaard		1
CL i alt		69

(*) TKF er siden 12. april 2003 fusioneret med Dansk Metal.

Forretningsudvalget:

Forbundsformand Max Bæhring
Gruppeformand Børge Frederiksen
Forbundsformand Erik Andersson
Sektorformand Jens Pors
Forbundsformand Lillian Knudsen
Forbundsformand Arne Johansen
Forretningsfører Svend Erik Jensen
Organisationssekretær Verner Elgaard
Forbundsformand Ole Skals Pedersen
Næstformand Thorkild E. Jensen
Forbundsformand Bo Stenør Larsen

Dansk Metal
Specialarbejderforbundet
Dansk El-Forbund
HK/Industri
Kvindeligt Arbejderforbund
Forbundet Træ-Industri-Byg
Specialarbejderforbundet
CO-industri
Teknisk Landsforbund
Dansk Metal
Telekommunikationsforbundet

Centralledelsen

Pr. 1. januar 2003:

Blik- & Rørarbejderforbundet:

Kurt H. Jacobsen
Stig Søllested
Jan Hansen

Dansk El-Forbund:

Erik Andersson
Stig K. Pedersen
Jørgen Juul Rasmussen
Lars Jensen

Dansk Funktionærforbund:

Villy Nielsen
John Dybart

Dansk Metal:

Max Bæhring
John Højlund Olsen
Thorkild E. Jensen
Frank Bogaerdt
Jørgen Bernbom
Ole Ibsen

Kurt T. Nielsen
Allan Thomsen
Poul Verner Jensen
Hans P. Jørgensen
Keld Westring
Steffen Hansen
Finn Frandsen
Bent Olsen

HK/Industri:

Jens Pors
Jesper Schmidt Sørensen
Erling Hansen
Gerda Christensen
Bjarne Nielsen
Jette Susanne Andersen
Mette Skibber Gjøøl

Kvindeligt Arbejderforbund:

Lillian Knudsen
Jane Korczak
Ellen Høegh
Tove Møller Pedersen
Maria Bæhring
Ellen Hoffmann
Joan Bech Jensen
Yvonne Christensen

Malerforbundet:

Carsten Niebuhr
Mogens Pedersen

RBF-Gastronomerne:

Frank Lakmann
Frank Vid Stein

Forbundet Træ-Industri-Byg:

Arne Johansen
Flemming Andersen
Mogens Hansen

Specialarbejderforbundet:

Erik Bjørlik Hansen
Svend Erik Jensen
Palle Andersen
Børge Frederiksen
Verner Klemmensen
Arne Sørensen
Anne M. Pedersen
Jim Staal
Jan Johansen
John Martín Schmidt
Poul Erik Jessen
Eddie Christensen
Per Sørensen

Teknisk Landsforbund:

Ole Skals Pedersen
Carsten Berg Rasmussen
Johanne Gregersen
Tonni Nørgaard
—

Telekommunikationsforbundet:

Bo Stenør Larsen
Per Påskesen
Erling Hansen
Villy Laugesen
Vinnie Nielsen

CO-industri:

Verner Elgaard

Observatører:

CO-Industri:

Jørn Larsen

Aase Dybart

Peter Rimfort

Aksel B. Simonsen

Benny Jensen

Jesper Kragh-Stetting

Jens Bundvad

Bjarne Kjær

Ole Larsen

Michael Jørgensen

Keld Høgh

Henrik Kjærgaard

Claus Krogh Hansen

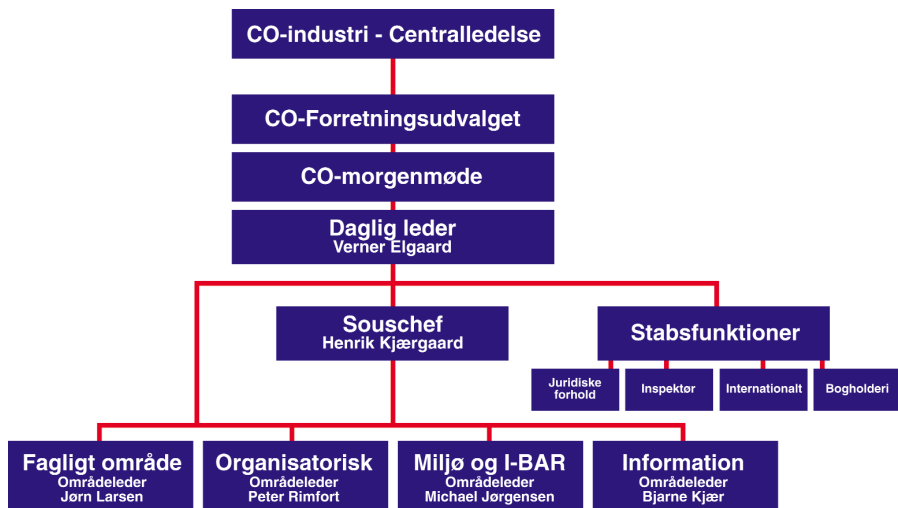
Peter Dragsbæk

LO:

Finn Sørensen

CO-industris sekretariat:

Verner Elgaard	organisationssekretær/daglig leder
Henrik Kjærgaard	souschef
Jørn Larsen	områdeleder (fagretslige)
Peter Rimfort	områdeleder (organisatoriske)
Michal Jørgensen	områdeleder (miljø)
Bjarne Kjær	områdeleder (informationschef/redaktør)
Aase Dybart	faglig sekretær
Aksel Bloch Simonsen	faglig sekretær
Jens Bundvad	international sekretær
Jesper Kragh-Stetting	juridisk konsulent
Benny Jensen	amarbejdskonsulent
Ole Larsen	samarbejdskonsulent
Peter Dragsbæk	samarbejdskonsulent
Claus Krogh Hansen	lønkonsulent
Keld Høgh	konsulent I-BAR
Lisbeth Satina	chefsekretær
Lise Trampedach	webmaster
Benedicte K. Larsen	kontorassistent
Kirsten Jensen	kontorassistent
Pia Ameland	kontorassistent
Maria Damborg	kontorassistent
Lillian Bendixsen	kontorasistent
Lotte Hansen	kontorassistent
Anni Andersen	kontorassistent.
Dorte Strømsted	bogholder
Linda Knudsen	bogholderiassistent
Anne Marie Andersen	kontorassistent I-BAR
ChanetteStyhm	kontorassistent I-BAR
Jørgen Nielsen	inspektør
Linda Breith	kontorelev
Mette Spiegelhauer	studentermød hjælp
Jeppe Brink Jensen	studentermød hjælp
Mikkel Anders Petersen	studentermød hjælp/I-BAR
Noaman Azzouzi	konsulent, pt. udstationeret ved EMF, Bruxelles





Centralorganisationen af
industriansatte i Danmark

Kapitel 11

CO-industris historie - i glimt

1912

På initiativ af Smedeforbundets formand I.A. Hansen stiftes Centralorganisationen af Metalarbejdere den 1. juli med 15.529 medlemmer. Tre medlemsforbund med fra starten: Dansk Jern- og Metalsliberforbund, Dansk Formerforbund og Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund.

1913

Centralorganisationen indgår sin første overenskomst for metalsliberne.

1914

Dansk Metaltrykkerforbund, Dansk El-Forbund og Gørtler- og Metalarbejderforbundet ind i CO. Centralorganisationens forbund udgiver et fælles fagblad under titlen "Jern- og Metalarbejderen".

1918

Specialarbejderforbundet (for tillærte på skibsværfter) ind i CO.

1919

Centralorganisationen indgår første fælles overenskomst for "Jernet" med Sammenslutningen af Arbejdsgivere i Jernindustrien. Den forkastes i forbundene og gennemføres derefter forbundsvis med enkelte ændringer. Arbejdstidsforkortelse i "Jernet" til 8,5 timer dagligt (8 timer om lørdagen). 8-timers dagen derefter i maj ved overenskomst mellem hovedorganisationerne. 3 dages ferie uden løn i "Jernet".

1921

Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 18. marts til 2. maj. Sluttes med lønnedgang på 13 øre pr. time.

1922

Lockout i Jern- og Metalindustrien fra 14. februar til 10. april. Sluttes med lønreduktion på 15 procent. Betydelig arbejdsløshed.

1925

Dansk Lokomotivmandsforbund ind i CO. Lockout på hele arbejdsmarkedet fra 18. marts til 8. juni. Arbejdsgiverne kræver 10 procent s lønreduktion. Lønnen hæves med 6 øre pr. time.

1926

I.A. Hansen dør og efterfølges som formand af Johs. Kjærbøl. Tillidsmændene opnår særligt opsigelsesvarsel på 2 måneder. Værksteds-tekniske samråd - forløber for samarbejdsudvalgene - indføres.

1928

Fællestillidsmanden "legaliseres" og får særligt arbejdsområde.

1931

Efter forhandlinger mellem Centralorganisationen og Sammenslutningen indføres 6 dages ferie med løn i "Jernet".

1933

Staining-regeringen forlænger alle overenskomster i et år og stopper dermed arbejdsgivernes varslede lockout, hvis formål var en lønreduktion på 20 procent.

1935

Johs. Kjærbøl bliver handelsminister og afløses som formand af Peter Andersen.

1936

Kobbersmedeforbundet ind i CO.

1937

Centralorganisationen fejrer 25 år. 8 forbund med tilsammen 39.640 medlemmer er tilsluttet.

1938

Ferieloven med ret til 14 dages betalt ferie gennemføres. Lovens ophavsmand var den tidligere formel, socialminister Ludvig Christensen, medstifter af Centralorganisationen.

1940-45

Danmark besat af det nazistiske Tyskland. Aktionsretten lammet.

1943

Første kendelse fra arbejds- og forligsnævnet om dyrtidstillæg. "Jernets" bevægelige lønsystem står sin prøve og sikrer gennemsnitligt 25 øre pr. time ud over dyrtidsreguleringen.

1944

Peter Andersen går af p.g.a. alder. Ny formand bliver Hans Rasmussen.

1945

Blik- og Rørarbejderforbundet og Guld- og Sølvarbejderforbundet ind i CO.

1946

Mangel på faglært arbejdskraft. Arbejdsgiversammenslutningen forsøger at stavnsbinde folk til virksomhederne, men et cirkulære herom stækkes af Arbejdsretten.

Snedkerforbundet ind i CO.

1947

Dansk Skibstømrerforbund og Rigger- og Sejlmagerforbundet samt Malerforbundet ind i CO.

1948

Arbejdstiden på 3. skiftehold nedsættes til 42 timer. Løn under sygdom efter anciennitet sikres.

Drejerforbundet, Tømrerforbundet, Træindustriarbejderforbundet, Sadelmager- og Tapetsererforbundet, Karetmager- og Karosseriarbejderforbundet ind i CO.

1949

Dansk Arbejdsmands Forbund (SiD) og Kvindeligt Arbejderforbund (KAD) ind i CO.

1950

De første opsigelsesvarsler gennemføres i "Jernet".

1951

Dansk Kedel- og Maskinpasserforbund ind i CO, der med 22 medlemsforbund når sit højeste antal tilsluttede forbund.

1952

Ferien udvides til 3 uger i Jernindustrien. (Lovfæstet i 1953).

1954

Løn for "skæve" helligdage".

1956

Efter mere end fire ugers storkonflikt med stop for benzin og olie, skibsfart, aviser og industrien forkaster arbejderne et mæglingsforslag fra forligsmanden. H.C. Hansens regering ophører forslaget til lov og stopper konflikterne. Det resulterer i voldsomme protester og kæmpe demonstrationer foran Christiansborg.

Opsigelsesbestemmelserne i "Jernet" forbedres og sygelønsordningen indføres.

1958

CO får gennemført arbejdstidsforkortelse til 45 timer om ugentligt. Kommer efterfølgende til at gælde hele arbejdsmarkedet.

1961

Overenskomstforslagene i "Jernet" og transportområdet bliver forkastet. Efter næsten 3 ugers konflikt bliver et nyt og lidt ændret mæglingsforslag vedtaget. Arbejdstiden nedsættes til 42 timer også på 2. skiftehold. Opsigelsesvarslene for arbejdere og for tillidsmænd forlænges. Bedre ferie- og søgnehelligdagsløn. På transportområdet bliver konflikten stoppet ved lovindgreb.

1962

Centralorganisationen markerer 1. juli sit 50 års jubilæum med udgivelse af bogen "50 år i Metal". Medlemstal i CO: 148.535.

Funktionærforbundet ind i CO.

Paulus Andersen ansættes som lønsystemkonsulent i Centralorganisationen. CO's formand Hans Rasmussen konstitueres som formand for Socialdemokratiet ved Viggo Kampmanns afgang som statsminister. J.O. Krag bliver ny statsminister.

1963

Sammenbrud i overenskomstforhandlingerne, hvor arbejdsgiverne åbenlyst stillede mod konflikt for at fremprovokere et politisk indgreb. Den såkaldte helhedsløsning med særlige lavtlønstillæg, pris- og avancementstop, udbyttebegrænsning og en række sociale forbedringer. ATP ordningen gennemføres fra 1. april 1964. CO's formand Hans Rasmussen var socialdemokratisk ordfører i Folketinget.

Smedeforbundet fejrer 20. august 75 års jubilæum.

1965

Begrebet indkomstpolitik bliver centralt i overenskomstforhandlingerne. Ved overenskomstfornyelsen nedsættes arbejdstiden med 1 time til 44 timer ugentlig fra 1. marts 1966 med kompensation på 15 øre pr. time for faglærte mænd, 11 øre for kvinder og 6 øre for ungarbejdere. Mindstebetalingen for de tre grupper forhøjes over 2 år med 63 øre, 52 øre og 25 øre. Tidløntillæg på 25 øre. Arbejdstid på holddrift 42 timer på 2. og 3. skift fra marts 1966. Aftale om kortidsbeskæftigelse af kvinder i jern- og metalindustrien. Glasarbejderforbundet ind i CO.

1966

Medlemstallet i Centralorganisationen: 161.623.

1967

Overenskomstfornyelse: Arbejdstiden ned med 1,5 time fra 1. juni 1968. Kompensation 30 øre for mænd, 22 øre for kvinder og 10 øre for ungarbejdere. Mindstebetalingen op over to år med 54 øre. Dyrtidstillæg forhøjes til 20 øre pr. tre points. Der indføres 35 dages opsigelsesvarsel efter 8 års ansættelse og beskyttelse af tillidsmandens stedfortræder.

Et strukturudvalg i CO foreslår etableret et selvstændigt sekretariat med en daglig leder.

1969

Overenskomstfornyelse: Mindstebetalingen op med 75 øre. Tidløntillæg over 2 år på 40 øre til mænd, 32 øre til kvinder og 25 øre til ungarbejdere. Forskellen mellem mænds og kvinders dyrtidstillæg udlignes. Arbejdstiden ned med 3/4 time til 41 3/4 time fra september 1970. Tillidsmandsbeskyttelse 4 måneder mod før 3.

CO får 1. april selvstændigt sekretariat med sekretær i Smedeforbundet Charles Hansen som daglig leder og næstformand.

1971

Overenskomstfornyelse: 4 ugers ferie, fuldt ud fra 1973. Arbejdstidsforkortelse på 2. og 3. skiftehold til 40 timer ugentlig. Forhøjelse af ATP-pensioner og -bidrag. Udbygget tillidsmandsbeskyttelse: 5 måneder efter 5 års anciennitet. Hidtil største forhøjelse af mindstelønningerne: 131 øre for mænd, 165 øre for kvinder. Ligeløn forbedres. Ens tillægsbetalinger for mænd og kvinder.

1972

Ved en folkeafstemning siger et flertal ja til dansk medlemskab af EF fra 1. januar 1973. J.O. Krag går af og overlader statsministerposten til formanden for Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund - og medlem af CO's centralledelse, Anker Jørgensen.

1973

Overenskomstforhandlingerne ender i konflikt. 14 dages strejke i Metalindustrien efter at arbejdsgiverne afviste forligsmandens mæglingsskitse. Konflikten afsluttes med et mæglingforslag, hvorved Centralorganisationen som første faglige organisation slår igennem med ligeløn for mænd og kvinder. 40 timers arbejdsuge fra 1. december 1974.

Arbejdstiden på 2. og 3. skift ned til 38 timer ugentlig. Dyrtidsportionerne op fra 30 til 40 øre pr. time. 120 dages opsigelsesvarsel for 50-årige med 15, senere 12 års anciennitet.

Hans Rasmussen fratræder 26. april efter 29 år på formandsposten i CO. Metals formand Paulus Andersen vælges til ny formand for CO.

1975

Overenskomstfornyelse ved regeringsindgreb. Den automatiske dyrtidsregulering, som arbejdsgiverne krævede fjernet, bevares med januar 1975=100. Dyrtidsportionerne forhøjes fra 40 til 60 øre pr. time og bliver ens for alle - arbejdere, funktionærer og tjenestemænd. Der gives lavtlønstillæg på 80 øre pr. time over 2 år. Overenskomstløsningen kombineres med avancestop, udbyttebegrænsning og regulering af rentemarginal.

Dansk Metalarbejderforbunds kongres vedtager med 335 stemmer imod 65 at udmelde forbundet af Centralorganisationen af Metalarbejdere angiveligt for at lægge pres på en organisatorisk strukturændring frem mod industriforbund.

Paulus Andersen fratræder 1. december som CO-formand. Han efterfølges af formanden for Guld- og Sølvvarearbejdernes Forbund, Verner Andersen.

CO har nu 11 medlemsforbund, idet blikkenslagerne, skibstømmerne og karetmagerne sammen med Metal melder sig ud.

1976

Udmeldelserne bliver effektive fra 1. april 1976. Tilbage i CO er 11 forbund med 86.000 medlemmer. CO flytter 1. februar fra Vester Søgade 12 til kontorer i SiD's ejendom, Nyropsgade 30.

1977

CO og Dansk Metal etablerer fælles OK-forhandlinger. Overenskomstfornyelse: Arbejdsgivernes angreb på det bevægelige lønssystem og dyrtidsregulering afvises. Mindstebetaling for voksne arbejdere op med 280 øre over 2 år. Der indføres en såkaldt garantiløn på mindst 29 kroner ved time-lønsarbejde (+dyrtidstillæg). Feriegodtgørelsen forhøjes fra 9,5 til 10 procent. Bedre opsigelsesregler. Mæglingforslag, som arbejdsgiverne forkaster, ophøjes til lov.

1978

Georg Poulsen afløser Paulus Andersen som formand for Dansk Metal.

1979

Overenskomstfornyelse i to tempi: 5.-6. februar opnås enighed i Jernet" om specielle spørgsmål: Bedre tillidsmandsbeskyttelse, begrænsning af overarbejde, længere opsigelsesvarsler. I øvrigt - efter omfattende strejkevarsler - overenskomstløsning ved politisk indgreb: Ferieforlængelse til 5 uger, feriegodtgørelse til 12,5 procent. Dyrtidsreguleringen fastholdes uændret, to dyrtidsportioner pr. 1. september 1979 "indefryses" - senere i Lønmodtagerens Dyrtidsfond. Lavtlønsforbedringer inden for en ramme på 225 millioner kroner.

Hardy Hansen vælges til formand for SiD, efter at to SiD-formænd, Erik Bording og Knud Ellegaard, begge døde i løbet af 1979.

1980

Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet genindtræder 1. februar i CO, og forbundsformand Georg Poulsen, Dansk Metal, vælges 1. april til ny CO-formand.

1981

Decentrale OK-forhandlinger. "Jernets" organisationer klarer selv forhandlingerne. Arbejdsgiverkrav om lønstop og bortfald af automatisk dyrtidsregulering afvises. Mindstebetalingen op med 255 øre. Generelt timelønstillæg på 90 øre, 40 øre til akkorder. Løfteparagraffen suspenderes i 10 måneder. Enighed om forhøjelse af ATP-bidrag og -pensioner. Betalt frihed ved børns 1. sygedag. Søgnehelligdagsbetaling forhøjes med _ procent. Opsigelsesvarsel på 90 dage for 50 -årige med 9 års anciennitet.

1982

Statsminister Anker Jørgensen socialdemokratiske regering giver op og overlader magten til den konservative Poul Schlüter og hans borgerlige firkløver-regering (V, K, CD og KRF).

CO's sekretariat flytter tilbage til Metalarbejderforbundets bygning på sin gamle adresse Vester Søgade 12, 2. sal. SiD's repræsentanter i centralledelsen stemte imod formandens beretning, da tilbageflytningen var en del af beretningen.

1983

Decentrale OK-forhandlinger. Generelt timelønstillæg på 110 øre. Mindstebetalingen forhøjes med 440 øre over de to overenskomstår. Etablering af Jern- og Metalindustriens Uddannelsesfond betalt med et arbejdsgiverbidrag på 5 øre pr. arbejdstime. Det bevægelige lønssystem begrænses til 1 tidslønsændring i 1. overenskomstår og 2 i andet overenskomstår, for akkordernes vedkommende til 1 forhandling pr. år. Der indføres en tilføjelse til indledningen (præambelen) i løfteparagraffen, hvorefter arbejdsgiverorganisationen og virksomhederne er berettigede til at begrænse den samlede lønudvikling i den enkelte virksomhed.

1985

Regeringen griber ind i OK-forhandlingerne og dekreterer en ramme på lønstigningerne i første overenskomstår på 2 procent og på 1,5 procent i andet overenskomstår. Desuden nedsættes arbejdstiden med 1 time pr. 1. december 1986. Ændringen i præambelen om lønstyring bibeholdes. Der gennemføres en bunden opsparring for skatteydere med skattepligtige indkomster over 150.0000 kroner.

Med Jernets Arbejdsgiverforening aftales, at arbejdstidsforkortelsen kan gennemføres med nedsættelse af den daglige arbejdstid med 12 minutter eller 1 time om ugen eller fortsat 40 timers arbejdsuge med "opsparring" af

arbejdstidsforkortelsen over en 6 måneders periode til samlet frihed. Rege-
ringsindgrebet fører til omfattende demonstrationer foran Christiansborg.
Jens Beck-Lauritzen bliver 1. januar ny næstformand og daglig leder i CO
efter Charles Hansen.

1987

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger:
4-årig OK. Arbejdstiden nedsættes med en halv timer pr. 1. september i
hvert af de fire overenskomstår 1987, 1988, 1989 og 1990 - til 37 timer.
Mindstebetalingen forhøjes pr. 1. marts 1997 med 6,30 kr. til 55,00 og fra
1988 til 58,00. Samtidig aftales Midtvejsforhandlinger om alle satser.
Præambelen i løfteparagraffen bibeholdes, og adgang til lokal lønforhand-
ling begrænses til 1 gang pr. overenskomstår. De lokale afdelingsrepræsen-
tanter sikres adgang til virksomhederne. Lærlingelønningerne forhøjes
kraftigt. Samtlige tillægssatser forhøjes med 20 procent. ATP-bidraget for-
dobles over 2 omgange. Et flertal af CO-medlemmerne stemte nej til afta-
len (Nej: 53.862 - Ja: 51.606), men i kraft af sammenkædning af samtlige
mæglingforslag og forligsmandslovens 35 pct. regel blev konfliktvarslere
ikke effektive.

Centralorganisationen markerer sit 75 års jubilæum den 1. juli og udsender
bogen "CO-Metal - Op til 75".

1989

CO er værft ved det internationale metalarbejderforbunds (IMF) 27. ver-
denskongres i København. Det er 4. gang IMF holder kongres i Køben-
havn (1920 -1930 - 1947 - 1989). Marcello Malantachhi vælges til ny
generalsekretær for IMF. Dronning Margrete besøger for første gang en
arbejderkongres.

1991

Overenskomstforhandlingerne gennemføres ved decentrale forhandlinger,
og efter erfaringerne fra 1987- 91 aftales en 2-årig overenskomst. Der er
enighed om at 2. afsnit i præambelen vedr. arbejdsgivernes lønstyringsad-
gang bortfalder ved overenskomstens udløb. Altså en normalisering af løn-
systemet fra næste overenskomstperiode.

Fra 1. januar 1993 etableres en pensionsordning for samtlige medlemmer
beskæftiget i jernindustrien. Alle med 9 måneders anciennitet i virksomhe-
den får ret til 1 uges frihed til efteruddannelse samt 2 ugers fuld løn ved
tilskadekomst på arbejdspladsen.

Georg Poulsen går af som formand for Dansk Metal og afløses af Max Bæhring, der efterfølgende også bliver formand for CO.

1992

Jens Beck-Lauritzen afdækker som næstformand i CO for at blive direktør i Industriens Pension. En ny ledelsesstruktur betyder, at gruppeformand Willy Strube, SiD, bliver ny næstformand, mens Verner Elgaard, hidtidig faglig sekretær i Dansk Metal bliver organisationssekretær og daglig leder i CO.

CO-Metal fylder 80 år og skifter navn til CO-industri - Centralorganisationen af industriansatte i Danmark. Det sker med 11 forbund og 310.000 tilmeldte medlemmer i ryggen. Poul Nyrup Rasmussen overtager formandsposten i Socialdemokratiet efter Svend Auken.

1993

Aftalen mellem CO-industri og Dansk Industri om en arbejdsmarkedspensionsordning træder i kraft 1. januar. Virksomheder, som er medlem af DI, indbetaler 0,9 procent af den samlede lønsum for hver ansat som er tilsluttet CO-industri til pensionsordningen. Virksomheden betaler 2/3 og de ansatte 1/3.

Overenskomstforlig: Fra 1. juli 1994 lægges yderligere 1,2 pct. på pensionen. Fem overenskomster bliver til én. Fremover vil én og samme overenskomst fastlægge løn- og arbejdsforhold for størsteparten af CO-industris medlemmer.

Arbejdsgivernes mulighed for lønstyring falder bort. De lokale lønforhandlinger skal foregå med udgangspunkt i situationen på den enkelte virksomhed. Enhver form for lønstyring, åbent eller skjult, er i strid med overenskomsten, og der vil blive kørt fagretlige sager, hvis der er dokumentation for, at DI blander sig i de lokale forhandlinger.

Willy Strube, næstformand i CO-industri og gruppeformand i SiD's Fabrikgruppe bliver formand for Industriens Pension.

Poul Schlüters regering bliver fældet af Tamil-skandalen og må overlade magten til en S-R-CD-KRF-regering under Poul Nyrup Rasmussen.

1994

Teknisk Landsforbund optages som medlem af både LO og CO-industri. Dansk Arbejdsgiverforening og LO skal på økonomisk slankekur, og der skæres drastisk ned på antallet af medarbejdere i hovedorganisationerne. I stedet overføres ressourcer til kartellerne.

Max Bæhring vælges til formand for skibsværftsudvalget i IMF. Dansk Industri og CO-industri kan se det første hold uddannede vejledere fra det fælles SUM-projekt gå i marken. (SUM: Strategisk Udvikling af medarbejdere - er en metode til kortlægning af jobfunktioner og uddannelsesbehov i de enkelte virksomheder).

1995

En kompliceret OK-situation løses ved, at CO-industri og Dansk Industri indgår en 3-årig aftale. Den slår hul på HKernes landsoverenskomst, idet HK/Industris medlemmer omfattes af en særlig funktionæroverenskomst mellem CO og DI.

Overenskomstfornyelsen byder desuden på en række sociale forbedringer: 14 ugers barselsorlov for kvinder og 2 ugers fædreorlov med løn, fuld løn under sygdom i op til fire mod før to uger, forhøjelse af pensionsbidrag og af ATP-bidrag, løn under efteruddannelse, hvor deltagelsen er en virksomhedsbeslutning.

Medarbejderne får større indflydelse på egen arbejdstid, idet afvigelse af 37-timers ugen kun, inden for visse rammer, kan gennemføres, hvor der er enighed mellem parterne på den enkelte arbejdsplads. Ansatte i vikarbureauer skal arbejde på overenskomstmæssige vilkår, når de kommer ind på industriens virksomheder. Overenskomtparterne etablerer fælles beskæftigelsesudvalg i de enkelte amter. Mindestebetalingssatsen forhøjes først til 73,05 og derefter til 74,80 kroner, ligesom andre satser forhøjes.

CO-Magasinet udkommer fra januar 1995; og nu som månedsblad - før 4 gange årligt - og belønnes med SAFT-prisen. CO og DI "udfordrer" computergenerationen gennem multimedieprojektet "Zapp til Europa".

Hans Flugel, hidtidig sekretariatschef i Dansk Metal, vælges til generalsekretær i den europæiske metalarbejderføderation, EMF. EU-Kommissionens formand Jacques Santer taler for 700 indbudte gæster ved CO-industri's og Det Fri Aktuelt's dialogmøde.

1996

CO-industri indleder offensiv for at få flere medarbejdere i virksomhedsbestyrelserne. Der er kun valgt medarbejderrepræsentanter til A/S-bestyrelserne i godt og vel en tredjedel af de virksomheder, hvor der lovmæssigt er ret til det.

CO indleder kampagne for at sikre de bedst mulige aftaler om ESU, Europæiske Samarbejdsudvalg, i koncerner med virksomheder i flere EU-lande. Et af de væsentligste CO-arbejdspladsforsøg - et samarbejde mellem klub-

berne efter CO-model - lider skibbrud, da Metal-klubben på Grundfos i Bjerringbro melder sig ud af fællesklubben.

DI og CO beklager mangelen på en strukturel reform i hovedstaden - hvor lukningen af B&W's skibsværft er med til at underminere den industrielle beskæftigelse.

1997

CO-industri ser til fra sidelinjen, mens det øvrige offentlige og private arbejdsmarked forhandler nye 1-, 2- og 3-årige overenskomster. CO-industri udbygger sin internationale indsats og overtager en koordinering af forbundenes indsats indenfor en række internationale faglige samarbejdsorganer.

CO og DI udgiver fælles materiale om etnisk ligestilling.

1998

En af de vanskeligste overenskomstforhandlinger nogensinde ender i en 11 dages lang storkonflikt, der bliver stoppet ved et regeringsindgreb. Allerede fra starten på forhandlingerne lægger Dansk Industri op til dramatik med krav om en nulløsning samtidig med, at virksomhederne har rekordoverskud. Midt i en i forvejen vanskelig OK-forhandling udskriver regeringen folketingsvalg til den 11. marts. Alt tegner til, at de borgerlige vil vinde valget og at Venstres leder Uffe Ellemann-Jensen bliver ny statsminister, men da de sidste stemmetal er talt op står det klart, at Poul Nyrup Rasmussens SR-regering overlever. Efter valget genoptages OK-forhandlingerne i forligsmandens regi. Det ender i en aftale, der indgår i et samlet mæglingsforslag. Det bliver forkastet ved en urafstemning og udløser storkonflikten. Af CO-industris medlemmer stemte 57,9 procent imod og 41,8 procent for.

Ved regeringsindgrebet i storkonflikten fastholdtes de væsentligste dele af DI-CO-aftalen. Dog blev pensionsbidraget for arbejdsgiverne sat 0,4 pct. ned og der blev indført 1 feriefri dag og børnefridage. Det samlede resultat betød forhøjelse af genetillæg med 8,5 pct., forhøjelse af pensionsbidraget med 0,5 pr. 1. juni 1998 og 0,9 pct. 1. juni 1999 til 5,3 pct. for arbejdere og 4,4 for funktionærer. Løn under barsel forhøjes fra max. 95 kr. pr. time til 115 kr. og for funktionærer fra 15.232 til 18.438 kr. månedligt. Arbejdstiden for 2. og 3. skift sættes ned til fra 35 til 34 timer pr. 4. oktober 1999. Juleaftensdag bliver betalt fridag. Der indføres en feriefri dag med fuld løn for ansatte med mindst 9 måneders anciennitet. Ansatte med 6 måneders anciennitet og hjemmeboende børn under 14 år får ret til 2 fridage (børne-

fridage) i 1998 og 3 i 1999. Mindstelønnen hæves med 2 gange 2 kroner til i alt 80,40 kr. Den normale arbejdstid skal lægges mellem 6 og 18. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

1999

CO overtager fra årsskiftet arbejdsmiljøområdet for omkring 450.000 ansatte i industrien, og det nye I-BAR's sekretariat bliver for lønmodtager-siden placeret i CO-industri.

SiD flytter godt 14.000 medlemmer fra det tidligere Dansk Beklædnings- og Textilarbejderforbund, nu SiD - Beklædning & Textil, fra HTS-Kartellet til CO-industri, hvor det samlede medlemstal hermed kommer op på 338.000.

CO-industri er værft for EMF's første kongres i København i juni under mottoet "A New Deal for Europe". Her vælges Reinhard Kuhlmann til ny generalsekretær.

Som led i en fælles europæisk aktionsdag for at redde de sidste europæiske værfter opfordrer CO's formand Max Bæhring Folketing, Europa-Parlamentet og regeringen til at stoppe Sydkoreas dumping ved byggeri af nye skibe.

2000

CO-industri og Dansk Industri indgår 22. januar en 4-årig overenskomst: Den 6. ferieuge gennemføres i form af 5 feriefridage. Den hidtidige ene feriefridag og de tre børnefridage afløses af fem feriefridage for samtlige ansatte med mindst 9 måneders anciennitet - fire feriedage fra 2. maj 2001 og 5 feriefridage fra 2. maj 2003. Pensionsbidraget forhøjes 1. juli i hvert af de fire år med 1,0, 0,3, 1,2 og 1,2 til i alt 9,0 pct. for timelønnede og 8,1 pct. for funktionærer. Løn under 14 ugers barsel og 2 ugers fædreorlov forhøjes 1. maj 2000 til 120 kr. pr. time og til fuld løn fra 1. maj 2003. For funktionærer fra 18.438 kr. til 19.240 kr. månedligt og fra 1. maj 2003 til fuld løn.

Løn under sygdom udvides 1. juli 2000 fra 4 til 5 uger. Løn ved barns første sygedag ændres 1. juli 2000 til fuld løn. Mindstebetalingen forhøjes med 2 kr. hver 1. marts 2000, 2001 og 2002 til i alt 86,40. Mindstebetaling for lærlinge og elever forhøjes 1. marts 2000 med 5 procent og 1. marts 2001 og 1. marts 2002 med 4 procent. Genetillæg forhøjes med 5 procent 1. marts 2000 og 2 procent 1. marts 2002. Satser, mindstebetaling

m.v. genforhandles i januar 2003 uden konflikten.

Den normale arbejdstid kan placeres kl. 6-18 uden der skal betales genetillæg. Lokal enighed er fortsat forudsætning for varierende ugentlig arbejdstid. Forsøgsvis kan åbnes op for at overenskomstens bestemmelser kan fraviges, hvis der er enighed om det på den enkelte arbejdsplads og aftalen kan godkendes af overenskomtparterne.

CO-industri og Dansk Industri etablerer regionalpolitiske udvalg i alle amter. De afløser de tidligere beskæftigelsesudvalg.

CO-industri vinder de første sager i Afskedigeslesnævnet om firing af ældre medarbejdere med mange års anciennitet. Bl.a. får tre tidligere ansatte fra Thrige Electric i Odense en samlet godtgørelse på 260.000 kroner for urimelig afskedigelse.

Op til afstemningen om Danmarks deltagelse i euroen iværksætter CO-industri og DI en landsomfattende oplysningskampagne. Ved folkeafstemningen den 28. september 2000 siger 53,2 procent siger nej og 46,8 procent ja til EUROen.

Industriens Pension beslutter at indføre en engangsydelse ved kritisk sygdom.

DONG indgår en fireårig overenskomst med CO-industri og i sidste øjeblik afværges en truende konflikt. Telekommunikationsforbudsnetts kongres beslutter at forbundet søger optagelse i CL-industri.

Medlemstallet er 1. januar 2000: 330.948.

2001

Dansk El-Forbund fortsætter som et selvstændigt forbund. Ved en urafstemning stemte 55,4 procent nej og 44 procent ja til en fusion med Dansk Metal.

CO-industri udsender i samarbejde med FAOS rapporten ”Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn”.

Socialdemokratiet taber 11 mandater ved folketingsvalget og overhales for første gang siden 1920 af Venstre som Danmarks største parti. Poul Nyrup Rasmussen går af som statsminister og afløses af Anders Fogh Rasmussen og hans VK-regering støttet af Dansk Folkeparti.

Børge Frederiksen, 52 år, bliver ny gruppeformand for SiD's Industrigruppe og ny næstformand i CO-industri samt ny formand i Industriens Pension efter Willy Strube.

CO-Industri og Dansk Industri indgår aftale om psykisk arbejdsmiljø. Flertal på kongres i HK/Industri siger nej til sammenlægning med HK/Service.

Telekommunikationsforbundets medlemmer siger ved en urafststemning ja til tilpasning af Landsoverenskomsten til Industriens Funktionæroverenskomst og dermed også medlemskab af CO-industri. Med sine godt 11.000 medlemmer bliver TKF det 12. forbund i CO-industri.

CO-industris sekretariat får ny struktur. Jørgen Juul Rasmussen bliver ny souschef, faglig sekretær Jørn Larsen ny områdeleder for det fagretlige område, faglig sekretær Peter Rimfort bliver områdeleder for det organisatoriske område, miljøsekretær Michael Jørgensen bliver områdeleder for miljøområdet og informationschef Bjarne Kjær områdeleder for informationsområdet.

Dagbladet AKTUELT lukker efter 130 år, og derved slutter en epoke i dansk fagbevægelse.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der giver mulighed for at overføre ferie fra et ferieår til et andet.

Kvindeligt Arbejderforbund fejrer 100 års jubilæum.

2002

Faglig sekretær i Teknisk Landsforbund, Peter Dragsbæk, 48 år, ansættes i CO-industri som, projektmedarbejder.

CO-industri og Dansk Industri udarbejder edb-program til udarbejdelse af skifteholdplaner.

CO-industri fejrer 90 års jubilæum med udgivelse af jubilæumsbogen "Ingen ting kommer af ingenting".

Folketinget vedtager VK-regeringens deltidsindgreb med støtte fra Dansk Folkeparti trods omfattende protester fra en lang række arbejdspladser.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om pension til fleksjobbere.

Målet er at rydde en væsentlig hindring for det rummelige arbejdsmarked af vejen.

Souschef Jørgen Juul Rasmussen bliver ny næstformand i Dansk El-Forbund og forlader CO-industri.

CO-industri starter arbejdet med at få sat en obligatorisk helbreds kontrol af natarbejdere i system.

CO-industri og Dansk Industri præsenterer et fælles nyt lønsystem for industrien, Plusløn, med funktionsløn som en ny fælles overbygning på lønsystem for timelønnede og funktionærer.

2003

Henrik Kjærgaard, 40 år, ansættes som ny faglig sekretær i CO-industri. Han bliver senere udpeget til ny souschef i CO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale, der skal hjælpe langtidsledige, indvandrere og folk med nedsat arbejdsevne til at få job i industrien.

VK-regeringen fremsætter forbud mod eksklusivaftaler. Landbruget, advokater, dyrlæger og læger omfattes ikke af lovindgrebet. Forbudet vil føre til mere splid og ballade på virksomhederne mener en lang række tillidsrepræsentanter.

LOs ekstraordinær kongres vedtager et nyt værdigrundlag for et nyt LO, aftale om løsning af grænsekonflikter og en ny ledelsesstruktur i LO.

CO-industri og Dansk Industri indgår aftale om ændringer i mindsteløn, tillæg for skiftehold og forskudt tid, overarbejde og øvrige tillæg samt elev- og lærlingelønninger. Satserne forhøjes generelt med 3 procent 1. marts 2003.

CO-industri præsenterer FLOT-projektet - fleksible organisationer og tillidsrepræsentantens nye rolle. Der er tale om et samlet værktøjskasse, der viser, hvordan man etablerer teamarbejde og selvstyrende grupper.

CO-industri og Dansk Industri foreslår i fælles forslag til reform af den offentlige sektor, at amterne nedlægges og at antallet af kommuner skæres drastisk ned.

Ferie og arbejdstiden

Ferie:

1920	3 dages ferie (uden løn)
1931	6 dages ferie (med løn)
1938	14 dages ferie
1952	3 ugers ferie
1972	3 ugers ferie + 3 dage
1973	4 ugers ferie
1979	5 ugers ferie
1998	5 ugers ferie + 2 feriefridage (heraf juleaftensdag som den ene) + 2 børnefridage
1999	5 ugers ferie + 2 feriefridage (incl. juleaftensdag) + 3 børnefridage
2001	5 ugers ferie + 4 feriefridage (plus juleaftensdag)
2003	5 ugers ferie + 5 feriefridage (plus juleaftensdag)

Arbejdstid:

1920	48 timer
1959	45 timer
1966	44 timer
1968	42 1/2 timer
1970	41 3/4 timer
1974	40 timer
1986	39 timer
1987	38 1/2 timer
1988	38 timer
1989	37 1/2 timer
1990	37 timer

