

Kendelse af 21. december 2016

i

faglig voldgift FV 2016.0061

Fødevareforbundet NNF

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI

for

Tican Fresh Meat A/S

(advokat Katrine Kirketerp-Møller)

1. Tvisten

Den 22. juni 2015 skete der et it-nedbrud hos Tican Fresh Meat A/S (Tican). Nedbruddet indebar, at produktionen måtte stoppes. Langt de fleste medarbejdere tog hjem, og sagen angår, om Tican er forpligtet til at betale overenskomstmæssig løn til disse medarbejdere.

2. Påstande mv.

Klager, Fødevareforbundet NNF, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede skal efterbetale det med en hjemsendelse af medarbejdere den 22. juni 2015 afledte overenskomstmæssige tab til de berørte medarbejdere.

Beløbene tillægges procesrente fra forfaldstid.

Indklagede, DI for Tican Fresh Meat A/S, har påstået frifindelse.

Fødevareforbundet NNF (NNF) har under den mundtlige forhandling præciseret, at forbundets påstand angår betaling af overenskomstmæssig timeløn – ikke betaling af akkordløn.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. december 2016 hos DI, H.C. Andersens Boulevard 18, 1787 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingssekretær Tom Jensen og faglig konsulent Gitte Bonderup, begge NNF.

Udpeget af indklagede: Underdirektør Anders Søndergaard Larsen og konsulent Jesper Zanchetta Kock, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af Bjarne Thomsen, forbundskonsulent i NNF med speciale i løn- og arbejdsstudier, Peter Uno Andersen, der er tillidsrepræsentant hos Tican, samt af Ole Henriksen og Stefan Jensen, der begge er medarbejdere hos Tican. Der blev endvidere afgivet forklaring af fabrikschef Jens Jacobsen, Tican, Henrik Kæmpe, tidligere Supply Chain Director hos Tican, Tom Lind Nielsen, tidligere fabrikschef i Tican, og Ole Carlsson, Site Director, Associate Vice President hos Danish Crown A/S.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Martin Juul Christensen og fra indklagedes side af advokat Katrine Kirketerp-Møller.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Parterne var enige om, at kendelsen ikke behøver at indeholde en fuldstændig sagsfremstilling eller en gengivelse af forklaringer og procedurer.

Kendelsen er udformet i overensstemmelse hermed. Jeg har dog for læsbarhedens skyld medtaget en relativt udførlig sagsfremstilling og gengivet parternes hovedanbringender, ligesom forklaringerne i fornødent omfang er indarbejdet i min begrundelse for afgørelsen (præmisser).

4. Sagsfremstilling

4.1. Kort om hændelsesforløbet den 22. juni 2015

Som nævnt i afsnit 1 foran skete der den 22. juni 2015 et it-nedbrud hos (Tican), der indebar, at produktionen måtte stoppes.

Fabrikschef Jens Jacobsen sendte den 22. juni 2015 kl. 11.41 en sms til tillidsrepræsentant Peter Uno Andersen med følgende indhold:

”Hej Peter
Vi sender folk hjem efter oprydning”

Det fremgår af nogle fremlagte oversigter, at langt de fleste medarbejdere tog hjem og stemplede ud på fri uden løn, feriefritimer eller hensættelse (afspadsering) mv. Det er oplyst, at det ikke var muligt at stemple ud under angivelse af ”hjemsendelse” eller anden lignende betegnelse.

I en artikel på TV Midtvests hjemmeside var der en omtale af situationen på virksomheden, og det hedder i artiklen bl.a.:

”Tican lammet af IT-nedbrud

Slagteriet sendte alle mand hjem efter nedbrud i et IT-knudepunkt ...

Produktionen på svineslagteriet Tican i Thisted ligger stille, efter at slagteriet mandag formiddag blev ramt af IT-problemer.

- Der er tale om et nedbrud i et IT-knudepunkt, og det er så omfattende, at vi ikke kommer op igen i dag, siger direktør Ove Theils til TV MIDTVEST.

Slagtingerne havde været i gang i tre timer, da nedbruddet ramte – og da der ikke var udsigt til, at fejlen kunne rettes med det samme, blev alle 400 ansatte i produktionen sendt hjem.

- Jeg regner bestemt med, at vi er oppe at køre igen i morgen. Med eller uden IT. Det skal vi være, siger Ole Theils.”

Produktionsdirektør Henrik Kæmpe skrev en mail af 23. juni 2015 til tillidsrepræsentant Peter Uno Andersen. I mailen er det bl.a. anført:

”I forlængelse af vores snak vedr. aflønning i forbindelse med gårdsdagens IT-nedbrud, hvor du mener at alle medarbejdere skal have timeløn resten af dagen og vi var af den klare opfattelse at folk gik hjem frivilligt for egen regning eller på hensættelse, har Jens undersøgt ”sagen” nærmere ved mestrene.

Mestrene i alle afdelinger samt Jens og jeg (baseret på vores oplevelser i går) er af ganske samme opfattelse, nemlig at man gik hjem frivilligt for egen regning eller på hensættelse.

Det er det, man har gjort tidligere både om sommeren, hvor der har manglet grise, samt ved lignende situationer og dette har vi altid sat stor pris på. Skulle der være medarbejdere som havde ønsket at blive, ja så havde vi selvfølgelig fundet arbejde til dem – ligesom vi plejer.

Det skal yderligere bemærkes at mestrene, hverken i går eller i dag har fået henvendelser som hentyder at medarbejderne er af anden opfattelse end ”vi gør som vi plejer”.

Jan Iversen, afdelingsmester i pakkeri, har i en mail af 28. september 2016 til DI's advokat oplyst bl.a.:

”I forbindelse med IT nedbrudet d. 22-6-2015 havde jeg hængt en seddel op i pakkeriet hvor jeg gjorde opmærksom på om folk ville have fri for egen regning eller de ville blive, det plejer jeg at gøre fordi at dem som ønsker at blive kan henvende sig til mig og så finder jeg noget arbejde til dem. I dette tilfælde var der ingen som henvendte sig til mig om arbejde.”

4.2 Spørgsmålet om kutyme

4.2.1 Uenigheden

Parterne er enige om, at der gælder en kutyme, der indebærer, at medarbejderne i tilfælde af råvaremangel (mangel på slagtesvin) kan vælge at tage fri uden løn eller at forblive på arbejdet og løse diverse forefaldende opgaver til overenskomstmæssig timeløn.

Parterne er uenige om, hvorvidt denne kutyme også gælder i tilfælde af tekniske stop som følge af f.eks. it-nedbrud.

4.2.2. Kutymen ved mangel på slagtesvin

Der er fremlagt eksempler fra Tican vedrørende den kutyme, der gælder ved mangel på slagtesvin.

I en meddelelse af 13. november 2013 fra fabrikschef Tom Lind Nielsen om grisesituationen uge 46 hedder det herom bl.a.:

”Hvis der slagtes fuldt Onsdag og Torsdag, så forventes der ca. 6500 grise til slagting Fredag i indeværende uge.

Det betyder at der er mulighed for efter aftale med mester at holde fri på hensættelse/fritvalg eller ferie.

De medarbejdere der ikke ønsker at holde fri, meddeler dette til mester senest onsdag, og vil blive beskæftiget med diverse job på timeløn.”

I en meddelelse fra fabrikchef Tom Nielsen om mangel på grise i uge 24 2014 hedder det bl.a.:

”Pga. manglende tilmeldinger af grise i uge 24, er der besluttet at der ikke bliver slagtet fredag i uge 24.

Resten af fabrikken vil producere fredag og vil derfor ikke skulle producere mandag i uge 25.

Dette betyder at der efter aftale med mester er mulighed for at holde en forlænget weekend i kraft af ferie/hensættelse/feriefridag, el fri uden løn.

For slagtegangens medarbejdere fredag uge 24 og for resten af virksomheden mandag uge 25.

De medarbejdere der ikke ønsker at holde fri, melder ind til Mester, og vil blive beskæftiget enten med akkord arbejde i anden afdeling, eller udføre diverse job på timeløn.”

Tilsvarende fremgår af en meddelelse fra 15. oktober 2015.

I en meddelelse af 21. oktober 2015 fra Henrik Kæmpe om opdatering af slagte-situationen uge 43 hedder det bl.a.:

”Råvaresituationen er desværre lidt lavere end forventet og tidligere udmeldt. Dette bevirker at vil bliver nødt til at korrigere slagteplanen.

Da vi i den kommende weekend har en del opgradering og omlægning af vores IT i produktionen både lørdag og søndag, har vi valgt at få de lavere tilmeldinger og IT omlægningerne til at ”støtte” hinanden, således at vi både slagter og opskærer mindre end normalt på mandag, hvorved vi giver plads, hvis der er udstyr eller andet som ”driller” på mandag.

...

Det betyder, at der er mulighed for, efter aftale med mester, at holde tidligere fri i de berørte afdelinger, med evt. hensættelse/frit valg, de dage hvor vi er lidt før færdige end normalt.

De medarbejdere, der ikke ønsker at holde fri med hensættelse/frit valg, skal meddele dette til mester hurtigst muligt og vil blive beskæftiget med diverse job på timeløn.”

Tilsvarende er anført i Henrik Kæmpes meddelelse af 22. oktober 2015.

4.2.3. Spørgsmål om kutyme ved tekniske stop eller lignende

I et referat fra ordinært møde i SU afholdt den 12. maj 2011 hedder det bl.a.:

”I forbindelse med det nye Pro-Mark lønssystem, ønskede PUA [Peter Uno Andersen] oplyst, hvorvidt der er indarbejdet tolerancetid i forbindelse med stempling?

TNI [Tom Nielsen] oplyste, at der skal stemples når man skifter akkord samt ved arbejdstid ophør. Har man stop i løbet af dagen, er det som det er i dag, på timeløn, og vælger man at forlade virksomheden (med mesterens godkendelse), er det enten for egen regning eller opsparing. TNI opfordrede igen til at kontakte løn/tidsstudie såfremt der opstår problemer”.

Fabrikschef Tom Nielsen har i en meddelelse vedrørende et stop den 28. marts 2014 skrevet bl.a.:

”Som alle jo nok ved, så havde vi desværre fredag i sidste uge et nedbrud på en af vores store transformatorer, som medførte, at der ikke kunne slagtes hele dagen. Den forståelse og velvillighed, der blev udvist af de berørte medarbejdere i forhold til at gå hjem fredag og så slagte på overarbejde lørdag med så kort varsel, vil jeg sige en stor TAK for.”

DI har som et eksempel på kutymens anvendelse hos Danish Crown A/S fremlagt en mail af 15. september 2016 til DI fra Kaj Meldgård, der er Senior Plant Manager hos Danish Crown A/S. Det fremgår af mailen, at køletunnelen brød sammen den 8. marts 2016, og i mailen hedder det herefter:

”Vi stopper slagtingen efter ca 3 timers slagting hvorefter vi skaber overblik og skadens omfang – efter et par timer besluttet det at der ikke slagtes mere denne dag, dette meddeles medarbejderne hvorefter stort set hele slagteholdet forlader virksomheden.

Vi sender dem ikke hjem, men de bliver tilbudt alternativt arbejde i form af rengøring m.m.
Det er måden vi håndterer sådanne situationer.”

Som et andet eksempel på kutymens anvendelse hos Danish Crown A/S er oplyst, at Danish Crown A/S, Blans, fik et teknisk stop den 15. juli 2016, hvor der var defekt på en svideovn. Marius Nielsen, der er arbejdsstudieleder, har i en mail af 6. december 2016 til DI anført bl.a.:

”Vi har desværre haft teknisk stop den 15.07. 2016 kl. 13:45 på vores slagtelinje, årsagen var en defekt svideovn. Den kom ikke i gang mere den dag.

Der var i alt mødt 79 medarbejdere ind.

47 medarbejdere er gået hjem for egen regning.
1 medarbejder fået fri før nedbrud.
12 medarbejdere blev timeløn.
19 medarbejdere blev arbejde – på andre akkorder.”

4.3. Protokollat om kompensation for tekniske stop mv.

Af et protokollat (til overenskomsten mellem NNF og DI for slagteområdet) om kompensation for tekniske stop gældende for svineslagtning med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd fremgår bl.a.:

”Det pålægges de lokale parter at indgå en lokalaftale, der kompenserer for tekniske stop på svineslagtningslinjer med tilhørende renselinje, svineopskæring og skærebånd efter nedenstående retningslinjer.

På baggrund af en referenceperiode på 13 uger opgøres den gennemsnitlige akkorddækning gældende for afdelingen eller akkorden.

Den derved fremkomne akkorddækning danner baggrund for en lokalaftale gældende for afdelingen eller akkorden, der skal kompensere for mindre tekniske stop.

Lokalaftalen må ikke kompensere for stop som følge af:

- Arbejdsnedlæggelse i egen eller andre afdelinger
- Afholdelse af afdelingsmøder i egen eller andre afdelinger
- Manglende overholdelse af arbejdstiden
- Manglende produktionstid som følge af

- svinetilførsel
- leverandørstop
- vognmandsstop
- svinesygdomme
- ordremix/ordreannullering
- vejrlig
- force majeure”

Af et protokollat af 12. maj 2003 mellem NNF og DI (vedrørende lokalaftale, uenighed om indgåelse af lokalaftale om kompensation for tekniske stop, DC Blans) fremgår bl.a.:

”Organisationerne er enige om at lokalaftalerne skal indgås på en sådan måde, at det sikrer medarbejderne akkordindtjening, men også på en sådan måde, at der ikke generelt sker et lønløft.

Aftalen indgås ved at tage aktuelle akkorddækning i en evt. 13 ugers referenceperiode, renset for evt. ”unormale” maskinstop i perioden.”

Af den lokalaftale, som den 9. november 2016 er indgået hos Tican, fremgår bl.a.:

”3. Der kan maksimalt suppleres med 3 timer forbrugte timer pr. uge pr. medarbejder.

4. Stop som følge af arbejdsnedlæggelser i egen eller andre afdelinger, afholdelse af afdelingsmøder i egen eller andre afdelinger, manglende overholdelse af arbejdstid, manglende produktionstid som følge af svigtende svinetilførsel, leverandørstop, vognmandsstop, svinesygdomme, ordremix/ordre annullering, vejrlig og force majeure må ikke indregnes i den garanterede akkorddækning. Disse stop aflønnes med overenskomstmæssig timeløn.”

5. Parternes hovedanbringender

NNF har anført, at det retlige udgangspunkt er, at arbejdsgiveren skal betale fuld løn, når der foreligger fordringshavermora.

Dette udgangspunkt er konkret fraveget hos Tican, således at der i henhold til den kutyme, der ubestridt gælder, ikke gives fuld løn, når der foreligger en *for-*

udsigelig råvaremangelssituation (mangel på slagtesvin). I stedet får medlemmerne valget mellem at forblive på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning.¹

Denne kutyme kan ikke udstrækkes til produktionsstop, der er forårsaget af et it-nedbrud, der i sagens natur indtræder pludseligt. Dette kan også udledes af protokollatet om kompensation for mindre tekniske stop, selv om der i den foreliggende sag ikke er tale om et mindre teknisk stop. Når mindre tekniske stop efter protokollatet udløser akkordaflønnning i henhold til en referenceperiode på 13 uger, er det er meningsløst, at længerevarende tekniske stop ikke udløser nogen betaling overhovedet.

Som følge af it-nedbruddet den 22. juni 2015 blev medarbejderne pålagt at tage hjem. De fik således ikke valget mellem at blive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning.

De hjemsendte medarbejdere har herefter krav på efterbetaling af overenskomstmæssig timeløn.

DI for Tican har anført, at der i relation til stop som følge af it-nedbrud gælder en kutyme svarende til den, der ubestridt gælder ved råstofmangel (mangel på slagtesvin). Denne kutyme gælder ikke alene hos Tican, men i branchen i øvrigt. Protokollatet om kompensation for mindre tekniske stop gælder ubestridt ikke i den foreliggende situation og kan således ikke føre til et andet resultat. Til belysning af kutymen henvises til det skriftlige materiale og til de afgivne forklaringer.

¹Med udtrykket "for egen regning" sigtes her og andre steder i kendelsen til, at medarbejderen ikke får betaling i form af overenskomstmæssig timeløn, men holder fri uden løn, tager en feriefri dag, afspadserer eller lignende.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at medarbejderne – i overensstemmelse med den gældende kutyme – i anledning af it-nedbruddet den 22. juni 2015 fik mulighed for at forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning. De medarbejdere, der valgte at tage hjem, gjorde det således frivilligt. De blev ikke hjemsendt og har derfor ikke krav på overenskomstmæssig timeløn.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Kutymens indhold og udstrækning

Efter almindelige ansættelsesretlige grundsætninger om fordringshavermora indebærer arbejdshindringer fra arbejdsgiverens side, at lønmodtageren har krav på løn på samme måde, som hvis den pågældende havde været på arbejde, jf. herved f.eks. Ole Hasselbalch, *Den Danske Arbejdsret*, bind II, *Ansættelsesretten* (2009), s. 1329.

Den nævnte ansættelsesretlige grundsætning om fordringshavermora har hos Tican udmøntet sig i en kutyme. Jeg lægger således i overensstemmelse med parternes fælles opfattelse til grund, at der i tilfælde af råstofmangel (mangel på slagtesvin) gælder den kutyme på virksomheden, at medarbejderne har valgt mellem at forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning.²

Spørgsmålet er herefter, om denne kutyme også gælder ved produktionsstop f.eks. som følge af it-nedbrud eller andre tekniske forhold. Det er parterne uenige om.³

²Om udtrykket ”for egen regning” henvises til note 1.

³Parterne har præsenteret sagen som et spørgsmål om indholdet af kutymen og dens udstrækning. I den arbejdsretlige teori foreligger en bindende kutyme, når der er tale om en gennem længere tid praktiseret ordning, som har et klart og entydigt indhold, der er fulgt uden nævneværdige afvigelser og ud fra en følelse af retlig forpligtelse, jf. bl.a. Jens Kristiansen, *Den Kollektive Arbejdsret*, 3. udgave (2014), s. 269. Se hertil endvidere Ole Hasselbalch, *Den Danske Arbejdsret*, bind III, *Kollektivarbejdsretten* (2009), s. 2182 f.

Jens Jacobsen har forklaret, at han har været i slagteribranchen i 30 år, og så længe han kan huske, har der gjaldt den kutyme, at medarbejderne i tilfælde af produktionsstop kunne blive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller tage hjem for egen regning. Langt de fleste har i praksis valgt at tage hjem. Produktionsstoppet med it-nedbruddet den 22. juni 2015 adskilte sig ikke fra situationen med transformator-nedbruddet den 28. marts 2014.

Henrik Kæmpe har ligeledes forklaret, at situationen med it-nedbruddet den 22. juni 2015 ikke adskilte sig fra situationen med transformator-nedbruddet den 28. marts 2014, hvor hverken tillidsrepræsentanten eller medarbejderne gjorde indsigelse. Han har endvidere forklaret, at medarbejderne i tilfælde af produktionsstop har valgt mellem at forblive på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning. Det er i praksis kun en håndfuld medarbejdere, der ønsker at forblive på virksomheden.

Tom Lind Nielsen har forklaret, at medarbejderne i forbindelse med it-nedbruddet den 28. marts 2014 fik valget mellem at forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig løn eller tage hjem for egen regning. Der var ingen, heller ikke tillidsrepræsentanten, der gjorde indsigelse herimod. Han har endvidere forklaret, at der i 2011 som anført i referatet af det ordinære møde i SU blev indført et nyt stempings- og tidsregistreringssystem, jf. afsnit 4.2.3 foran. Dette system indeholder ikke muligheden for at stemple ud med henvisning til hjemsendelse eller lignende. Det skyldes, at denne mulighed

Efter min mening kan man imidlertid rejse det spørgsmål, om det på dette område kræver etablering af en kutyme, at en arbejdsgiver ved produktionsstop giver medarbejderne mulighed for at forblive på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller til at tage hjem for egen regning. Under den mundtlige forhandling gav parterne udtryk for, at der egentlig ikke behøver at foreligge en kutyme. Som sagen er præsenteret, skal jeg tage stilling til kutymens indhold og udstrækning, men det anførte må efter min mening tillægges betydning ved bedømmelsen af (bevis)kravene hertil, herunder særligt vedrørende det subjektive krav om retlig forpligtelse.

ham bekendt aldrig er blevet brugt. Han har været i branchen i 25 år. Ved nedbrud af større varighed tager medarbejderne i praksis hjem for egen regning, selv om de har mulighed for at blive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn.

Ole Carlsen har forklaret, at han har været i slagteribranchen i 40 år. Lige siden han begyndte, har der været den kutyme, at medarbejderne tog hjem for egen regning, hvis der ikke var noget at lave. Dette gælder også i tilfælde af nedbrud, der standser produktionen. Medarbejderne har mulighed for at forblive på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig løn eller tage hjem for egen regning. De fleste tager i praksis hjem. Der har været mange eksempler herpå hos Danish Crown A/S – ud over de to eksempler, som er fremlagt til brug for den foreliggende sag, jf. afsnit 4.2.3. Han har ikke oplevet, at medarbejderne har gjort indsigelse mod denne kutyme.

På baggrund af disse forklaringer og det skriftlige materiale, jf. afsnit 4.2.2-4.2.3, og da forklaringerne fra bl.a. Bjarne Thomsen og Peter Uno Andersen ikke kan føre til en anden vurdering, lægger jeg til grund, at kutymen hos Tican også gælder i tilfælde af produktionsstop, herunder som følge af it-nedbrud, forudsat at produktionsstoppet ikke har karakter af ”mindre tekniske stop” som nævnt i protokollatet om compensation for tekniske stop, jf. afsnit 4.3 foran. Det er ubestridt, at it-nedbruddet i den foreliggende sag ikke udgør et ”mindre teknisk stop”, der er omfattet af dette protokollat.

6.2. Blev medarbejderne pålagt at tage hjem?

Det er NNF's opfattelse, at medarbejderne i anledning af it-nedbruddet den 22. juni 2015 blev pålagt at tage hjem, og at de som følge af hjemsendelsen har krav på overenskomstmæssig timeløn. DI for Tican mener derimod, at medarbejderne i overensstemmelse med den gældende kutyme havde mulighed for at forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning. De medarbejdere, der valgte at tage hjem, har derfor ikke krav på overenskomstmæssig timeløn.

Hvis NNF's synspunkt tages til følge, betyder det, at Tican i forbindelse med it-nedbruddet den 22. juni 2015 handlede i strid med den i afsnit 6.1 nævnte kuty-me, hvorefter medarbejderne også ved tekniske stop har muligheden for at forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn eller at tage hjem for egen regning. Det har formodningen imod sig, at Ticans ledelse skulle have handlet i strid med den nævnte kuty-me og dermed påføre virksomheden udgifter til løn, der kunne være undgået. Der foreligger da heller ikke skriftlige meddelelser til medarbejderne om, at de skulle tage hjem i anledning af it-nedbruddet. De medarbejdere, som tog hjem som følge af it-nedbruddet den 22. juni 2015, stemplede ud på fri uden løn, feriefritimer eller hensættelse (afspadsring) mv. Selv om jeg er klar over, at stemplingssystemet ikke indeholder mulighed for at henvise til hjemsendelse eller lignende, kan det efter bevisførelsen ikke lægges til grund, at der var medarbejdere, som over for ledelsen gav udtryk for, at denne mulighed manglede i forbindelse med udstempningen. I hvert fald under disse omstændigheder er det NNF, der skal godtgøre, at medarbejderne – i strid med kuty-men – blev pålagt at tage hjem.

Den omstændighed, at der ikke – som ved svinemangel, jf. afsnit 4.2.2 foran – i rimelig god tid blev udarbejdet meddelelser, som viste, at medarbejderne havde mulighed for at forblive på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn i stedet for at tage hjem, må ses i lyset af, at it-nedbruddet i sagens natur kom pludseligt. Henrik Kæmpe valgte derfor at orientere om it-nedbruddet på et møde i kantinen.

Ole Henriksen har forklaret, at Henrik Kæmpe på mødet i kantinen oplyste, at der blev lukket ned for i dag, og at medarbejderne skulle tage ned i deres respektive afdelinger og rydde op, hvorefter de kunne mødes næste dag. Stefan Jensen har forklaret, at Henrik Kæmpe under mødet i kantinen sagde, at alle skulle rydde op og derefter tage hjem. Henrik Kæmpe har heroverfor forklaret, at han bad medarbejderne gå tilbage til deres afdeling for at rydde op og tale med deres mester om, hvad de så skulle lave. Det var ikke noget, som han kunne vurdere. Han sagde ikke, at medarbejderne skulle sendes hjem. Hans forklaring er i

overensstemmelse med det, som han anførte i sin mail af 23. juni 2015 til Peter Uno Andersen, jf. afsnit 4.1 foran. Heraf fremgår bl.a., at mestrene i alle afdelinger er af den opfattelse, at medarbejderne gik frivilligt hjem for egen regning.

Jens Jacobsen har for så vidt angår den sms, som han sendte til Peter Uno Andersen, jf. afsnit 4.1, forklaret, at formuleringen ”vi sender folk hjem efter oprydning” ikke sigtede til, at medarbejderne – i strid med kutymen – blev pålagt at tage hjem. De medarbejdere, der ønskede det, havde som ved tidligere lejligheder ret til at forblive i virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomst­mæssig timeløn.

Med hensyn til den artikel fra TV Midtvest, som er omtalt i afsnit 4.1, bemærkes, at direktør Ole Theils, så vidt jeg kan se, ikke er citeret for at have sagt, at medarbejderne blev pålagt at tage hjem, og det fremgår ikke af artiklen, hvorfra oplysningen om, at alle 400 ansatte i produktionen blev sendt hjem, stammer.

Det lægges til grund, at langt de fleste medarbejdere tog hjem. Det må imidlertid samtidig lægges til grund, at de fleste medarbejdere i tilfælde af produktionsstop af længere varighed i praksis havde valgt at tage hjem for egen regning, selv om de udtrykkeligt havde fået at vide, at de kunne forblive på virksomheden og udføre forefaldende arbejde til overenskomst­mæssig timeløn. Situationen adskilte sig således ikke væsentligt fra tidligere tilfælde af længerevarende produktionsstop.⁴

På den anførte baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, at det ikke er godtgjort, at medarbejderne – i strid med kutymen – blev pålagt at tage hjem i anledning af it-nedbruddet den 22. juni 2015. Efter bevisførelsen må jeg tværtimod lægge til grund, at medarbejderne må have været klar, at de – i overensstemmelse med sædvanlig praksis – havde mulighed for at forblive på virksom-

⁴Det er ikke nødvendigt for min bedømmelse at tage stilling til parternes uenighed om, hvor få medarbejdere der rent faktisk blev på virksomheden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomst­mæssig timeløn.

heden for at udføre forefaldende arbejde til overenskomstmæssig timeløn, og at det således var frivilligt, at de tog hjem for egen regning.

6.3. Konklusion

Efter det, som er anført i afsnit 6.1-6.2, frifinder jeg DI for Tican.

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

DI for Tican Fresh Meat A/S frifindes.

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

København, den 21. december 2016

Oliver Talevski