

**K E N D E L S E**

i

**faglig voldgiftssag FV 2019.808**

DJØF

for

A

*(advokat Anita Strauss Sørensen)*

mod

Dansk Industri (DIO I)

for

PostNord Danmark A/S

*(advokat Annette Fæster Petersen)*

## **1. Uoverensstemmelsen**

Spørgsmålet i den konkrete sag er, om det var i strid med Overenskomsten mellem PostNord Danmark A/S og Akademiker-organisationerne 2019-2022, at PostNord Danmark A/S ansatte A som niveau 4-chef med en løn, der var lavere end kr. 700.000 og samtidig aftalte, at A var undtaget fra overenskomstens bestemmelser om højeste arbejdstid.

## **2. Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. PostNord Danmark A/S skal anerkende, at ansættelse af A pr. 1. april 2019 som chef på ledelsesniveau 4 uden højeste arbejdstid og med en årlig løn under kr. 700.000 er i strid med § 1, stk. 3, i Overenskomst mellem PostNord Danmark A/S og Akademiker-organisationerne 2019-2022.

2. PostNord Danmark A/S skal til A betale kr. 204.451,56, subsidiært et efter Voldgiftrettens skøn mindre beløb, med procesrente af kr. 11.358,42 fra den 30. april 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. maj 2019, af kr. 11.358,42 fra den 30. juni 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. juli 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. august 2019, af kr. 11.358,42 fra den 30. september 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. oktober 2019, af kr. 11.358,42 fra den 30. november 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. december 2019, af kr. 11.358,42 fra den 31. januar 2020, af kr. 11.358,42 fra den 29. februar 2020, af kr. 11.358,42 fra den 31. marts 2020, af kr. 11.358,42 fra den 30. april 2020, af kr. 11.358,42 fra den 31. maj 2020, af kr. 11.358,42 fra den 30. juni 2020, af kr. 11.358,42 fra den 31. juli 2020 og af kr. 22.716,84 fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

Det bemærkes, at betalingspåstanden (klagers påstand 2) tilsigter at afspejle forskellen mellem A's aftalte løn i henhold til hans ansættelseskontrakt og en årsløn på 700.000 kr. i den omhandlede periode.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. november 2020 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Chefkonsulent Lise Therp og chefkonsulent

Niels Mosegaard, som begge er udpeget af klager, og advokat Lars Bruhn og personalejuridisk chef Peer Laier, som begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A og af chef i PostNord Danmark A/S, B.

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

#### **4. Retsgrundlag**

A's ansættelse hos PostNord Danmark A/S var omfattet af Overenskomst mellem Post Danmark A/S og Akademiker-organisationerne 2019-2022.

Overenskomstens § 1, stk. 3 og 4, lyder således:

”Stk. 3. Nedenstående kan ansættes med løn- pensions- og arbejdstidsvilkår, der afviger fra overenskomstens bestemmelser herom. Disse vilkår må dog i intet tilfælde ud fra en samlet vurdering stille medarbejderne ringere end de vilkår, der er aftalt i overenskomsten. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker ved forhandling mellem den nærmeste chef og den enkelte medarbejder.

a) Chefer på ledelsesniveau 3 og 4

Stk. 4. Den enkelte kontraktansattes løn reguleres med samme procentsats som løn, jf. § 4, stk. 18 og stk. 19.

Ansættelse i henhold til stk. 3 sker på standardkontrakt, jf. Bilag 2.”.

Overenskomstens bilag 2 lyder i uddrag således:

”Overenskomstens parter er enige om nedenstående principper for kontraktansættelse i henhold til § 1, stk. 3, hvor ansættelsen sker på standardkontrakt.

##### 1. Løn m.v.

Løn aftales direkte mellem chefen og den kontraktansatte.

...

##### 2. Pension

Der er til ansættelsen knyttet en pensionsordning, jf. overenskomst mellem Post Danmark og Akademiker-organisationerne § 5, med den afvigelse, at Post Danmark alene betaler et arbejdsgiverbidrag på 10 % af lønnen, jf. § 5, stk. 5. Herudover kan Post Danmark efter den ansattes eget valg tilbageholde et eget pensionsbidrag i lønnen.

...

##### 12. Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår, der ikke er omtalt i dette bilag kan aftales individuelt mellem chefen og den kontraktansatte. I den forbindelse er overenskomstens bestemmelser at betragte som minimumsbestemmelser.

...”

Standardkontraktens §§ 3-11 indeholder bestemmelser om ferie, særlige feriedage, barsel mv., sygdom, opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, efterindtægt, jubilæum og udgiftsdækkede ydelser (tjenesterejser).

Overenskomstens § 4, stk. 1, lyder således:

”§ 4. Lønbestemmelser

Medarbejdere, bortset fra de i § 1, stk. 3, nævnte, indplaceres i nedenstående basislønssystem. Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.”

§ 4, stk. 2-4, indeholder skemaer med beløb for basisløntrin 1-4.

Overenskomstens § 7, stk. 1, 3 og 8-10, lyder således:

”§ 7. Arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Arbejdet tilrettelægges med en 5-dages arbejdsuge.

...

*Stk. 3.* Uanset det i stk. 1 anførte er medarbejderen, når løsningen af arbejdsopgaverne nødvendiggør det, pligtig at præstere merarbejde i rimeligt omfang.

...

*Stk. 8.* Medarbejdere med en aftalt løn (basisløn og faste tillæg), der overstiger 700.000 kr., er undtaget fra bestemmelserne om højeste arbejdstid. Beløbet reguleres svarende til den procentuelt aftalte generelle lønstigning, første gang den 1. april 2020.11.20.

*Stk. 9.* Der kan i særlige tilfælde indgås aftale om jobløn, som træder i stedet for bestemmelserne om arbejdstid. Aftaler om jobløn indgås direkte mellem leder og medarbejder efter indhentet godkendelse i HR PostNord Danmark. Medarbejdere uden højeste arbejdstid, jævnfør stk. 8, kan ikke omfattes af aftale om jobløn.

*Stk. 10.* Det skal ved lønfastsættelsen udtrykkeligt aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde i stillingen. I forbindelse med indgåelse af aftale om jobløn skal de gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering drøftes, således at disse er kendte og anerkendte af både leder og medarbejder.

Kommentar: Aftale indgås som et tillæg til ansættelsesbrevet indeholdende et konkret løntillæg (funktionstillæg) for at honorere jobløn. Aftaler om jobløn kan være fortløbende eller tidsbegrænsede og kan i øvrigt opsiges af parterne med de gensidige opsigelsesvarsler. Såfremt forudsætningerne for den aftalte jobløn ændrer sig eller er bristet drøftes lønnen, ligesom forholdet som minimum drøftes ved den årlige lønsamtale.”

Overenskomsten for den forudgående periode 2017-2019 indeholdt bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1.

...

*Stk. 3.* Nedenstående kan ansættes med løn-, pensions- og arbejdstidsvilkår, der afviger fra overenskomstens bestemmelser herom. Disse vilkår må dog i intet tilfælde ud fra en samlet vurdering stille medarbejderen ringere end de vilkår, der er aftalt i overenskomsten. Vurdering og eventuel

regulering af medarbejderens lønforhold sker ved forhandling mellem den nærmeste chef og den enkelte medarbejder.

a) Chefer på ledelsesniveau 3 og 4,

b) Ansatte, der aflønnes med en samlet årlig løn (ekskl. pension) på 680.000 kr. eller derover, svarende til 56.667 kr. pr. måned.

#### § 7.

...

Stk. 8. Der kan i særlige tilfælde indgås aftale om jobløn, som træder i stedet for bestemmelserne om arbejdstid. Aftaler om jobløn indgås direkte mellem leder og medarbejder efter indhentet godkendelse i HR PostNord Danmark.

Stk. 9. Det skal ved lønfastsættelsen udtrykkeligt aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde i stillingen. I forbindelse med indgåelse af aftale om jobløn skal de gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering drøftes, således at disse er kendte og anerkendte af både leder og medarbejder.”

I et resultatpapir fra 2019 er anført bl.a.:

”§ 1, stk. 3 b, bortfalder pr. 1. april 2019. Ved omlægning af kontraktansatte medarbejdere sker indplacering på overenskomstens vilkår. Der er enighed om, at alle berørte medarbejdere indplaceres på løntrin 4 uanset deres anciennitet i henhold til § 4, stk. 10.

Er der kontraktansatte, der har bedre vilkår end overenskomstens bestemmelser i indeværende kontrakt, videreføres disse vilkår uændret i et tillæg til ansættelsesbrevet.

Den samlede løn inklusiv pension på 17,1 % skal svare til den løn, der ville være opnået ved generel lønregulering pr. 1. april 2019 ved uændret lønsammensætning.

Arbejdstid

I § 7 Arbejdstid tilføjes et nyt stk. 8:

Medarbejdere med en aftalt løn (basisløn og faste tillæg), der overstiger 700.000 kr., er undtaget fra bestemmelserne om højeste arbejdstid.

...”

## **5. Sagsfremstilling**

A, der forinden havde været ansat som konsulent hos indklagede, blev fra den 1. april 2019 ansat som chef for X. Det var en stilling på chefniveau 4. Ansættelseskontrakten indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

#### ”§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden udgør 37 timer pr. uge i gennemsnit. Ved fastsættelse af lønnen er der taget højde for pligt til i perioder at arbejde længere end normal arbejdstid uden kompensation.

#### § 4. Løn

Lønnen er 576.089,90 kr. pr. år, svarende til 48.007,49 kr. pr. måned.

...

Herudover indbetaler Post Danmark A/S 10 % i arbejdsgiverbidrag til pensionsordningen, jf. § 5.”

A blev opsagt i januar 2020 og fratradte sin stilling den 31. juli 2020.

Der er enighed om, at A's løn i chefstillingen var højere end hans hidtidige løn som konsulent, hvor han fik et kvalifikationstillæg, og højere end den løn, han ville have haft krav på efter overenskomstens § 4, hvis han ikke var blevet ansat som niveau 4-chef. Der er enighed om, at A's månedsløn i chefstillingen i alt var ca. 3.500 kr. højere end i hans tidligere stilling.

## **6. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at ansættelsen af A som chef for X er omfattet af overenskomstens § 1, stk. 3, hvorefter overenskomstens ansættelsesvilkår kan fraviges under forudsætning af, at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke stiller den ansatte ringere end de vilkår, der er fastlagt i overenskomsten. Det fremgår endvidere af punkt 12 i den standardkontrakt, der gælder for ansættelsesforholdet, at overenskomstens bestemmelser er at betragte som minimumsbestemmelser for så vidt angår forhold, der ikke er reguleret i ansættelseskontrakten.

Ansættelseskontraktens vilkår stillede ikke samlet set A bedre end overenskomstens bestemmelser. Tværtimod er A ansat uden højeste arbejdstid og med en løn, der er væsentligt lavere end kr. 700.000.

Dette er i strid med overenskomsten, hvorefter den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer, og hvorefter kun medarbejdere med en aftalt løn, der overstiger kr. 700.000 kan ansættes uden højeste arbejdstid, jf. overenskomstens § 7, stk. 8. Ansættelsesvilkårene strider derfor mod reglen i overenskomstens § 1, stk. 3.

A er derfor berettiget til at få erstattet lønforskellen (inklusive pensionsbidrag og feriegodtgørelse) mellem den løn, der er fastsat i ansættelseskontrakten, og den minimumsløn på 700.000 kr. for ansatte uden højeste arbejdstid, som kan udledes af overenskomsten.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden vedrørende klagers påstand 1 anført navnlig, at A's løn ifølge ansættelseskontrakten blev forhandlet individuelt og kompenserede for fravigelsen af overenskomstens regler om højeste arbejdstid. Alle chefer hos PostNord Danmark ansættes med vilkår om ingen overarbejdsbetaling.

Den løngrænse på 700.000 kr., som blev flyttet fra § 1 til § 7 ved den seneste overenskomstfornyelse, har alene til formål at sikre, at PostNord Danmark ikke skal betale menige medarbejdere uden

ledelsesansvar en høj løn og samtidig forhandle en joblønftale for at frigøre dem for overenskomstens regler om højeste arbejdstid. Bestemmelsen gælder kun for menige medarbejdere, ligesom den tidligere gældende § 1, stk. 3, litra b, også kun gjaldt for menige medarbejdere med en løn over 680.000 kr. Der er intet belæg for, at der skulle gælde en regel om en minimumsløn på 700.000 kr. til alle chefer hos Post Danmark.

Bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 8, gjaldt således ikke for A i hans chefstilling. De formelle krav, der ifølge overenskomsten skal overholdes ved indgåelse af joblønftaler, jf. stk. 8 og 9, giver heller ikke mening i forhold til chefer, herunder krav om drøftelser om gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering.

Til støtte for frifindelsespåstanden vedrørende klagers påstand 2 har indklagede anført navnlig, at A ikke kan kræve en årsløn på 700.000 kr. Selv hvis klager fik medhold i påstand 1, er der ikke hjemmel i overenskomsten til, at A kan kræve efterbetaling op til en løn på 700.000 kr.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår i første række, om det var overenskomststridigt, at PostNord Danmark A/S ansatte A som chef på ledelsesniveau 4 uden højeste arbejdstid, dvs. uden compensation for merarbejde, og en samlet årsløn på mindre end 700.000 kr.

Efter den gældende overenskomsts § 1, stk. 3, kan PostNord Danmark ansætte chefer på ledelsesniveau 4 med løn-, pensions- og arbejdstidsvilkår, der afviger fra overenskomstens bestemmelser herom. Disse vilkår må dog ikke ud fra en samlet vurdering stille medarbejderen ringere end de vilkår, der følger af overenskomsten. Efter bestemmelsen sker denne vurdering og eventuel regulering af lønnen ved forhandling mellem medarbejderen og den nærmeste chef.

Chefer på ledelsesniveau 4 ansættes i medfør af overenskomstens § 1, stk. 4, på en standardkontrakt, jf. overenskomstens bilag 2.

Ifølge standardkontrakten aftales lønnen direkte mellem den kontraktansatte og dennes chef, jf. pkt. 1 i bilag 2. Arbejdsgiverbidraget til pension er 10 %, jf. pkt. 2, hvilket er en ændring i forhold til overenskomstens § 5, hvorefter arbejdsgiverbidraget er 17,1 %. Standardkontrakten indeholder ikke

bestemmelser om arbejdstid. Efter pkt. 12 kan ansættelsesvilkår, der ikke er omtalt i standardkontrakten, aftales individuelt mellem chefen og den kontraktansatte, hvorved overenskomstens bestemmelser er at betragte som minimumsbestemmelser.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det lægges til grund, at A's ansættelseskontrakt blev forhandlet, og at han efter drøftelse fik forhøjet sin løn i forhold til det oprindelige udspil. Det er ubestridt, at hans samlede løn både er højere end lønnen i hans tidligere stilling som konsulent og højere end den løn, han ville have haft overenskomstmæssigt krav på, hvis han ikke var blevet ansat som chef.

Efter overenskomstens § 7, stk. 8, er medarbejdere, hvis basisløn med faste tillæg overstiger 700.000 kr. årligt, undtaget fra overenskomstens bestemmelser om højeste arbejdstid.

Efter § 7, stk. 9, kan der endvidere i særlige tilfælde indgås aftale om jobløn, som i så fald træder i stedet for bestemmelserne om arbejdstid. Der gælder nogle krav til proceduren ved indgåelsen af en sådan aftale, herunder om, at gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering skal drøftes, og der skal til aftalen knyttes et funktionstillæg til lønnen.

Overenskomstens § 1, stk. 3, må efter ordlyden og sammenhængen med de øvrige omhandlede overenskomstbestemmelser mest nærliggende forstås sådan, at chefer ved ansættelse på ledelsesniveau 4 efter en samlet vurdering af de pågældende vilkår ikke må være ringere stillet end efter overenskomstens bestemmelser herom, at denne vurdering i første omgang skal foretages af vedkommende medarbejder selv og dennes nærmeste chef, og at konsekvensen i tilfælde af, at vilkårene efter den samlede vurdering findes at stille medarbejderen ringere, skal være en forhandlet regulering af lønforholdene. § 7, stk. 8-9, må mest nærliggende forstås sådan, at disse bestemmelser ikke angår chefer, men visse højtlønnede medarbejdere, hvis løn er reguleret af overenskomstens almindelige bestemmelser om basisløn og faste tillæg. At dette også må antages at være formålet er bestyrket ved chef Bs forklaring.

Desuden bemærkes, at forståelsen af pkt. 12 i den standardkontrakt, som i medfør af overenskomstens § 1, stk. 4, anvendes ved ansættelse af chefer på ledelsesniveau 3 og 4, må antages at skulle fastlægges inden for den hjemlende overenskomsts rammer. Bestemmelsen om, at overenskomstens regler



betragtes som minimumsbestemmelser i forbindelse med individuelle aftaler om ansættelsesvilkår, der ikke er reguleret i standardkontrakten, kan således ikke antages at indebære eller forudsætte en fravigelse af overenskomstens § 1, stk. 3, hvorefter løn-, pensions- og arbejdstidsvilkår som ovenfor nævnt kan fraviges for chefer på ledelsesniveau 3 og 4, hvis disse vilkår ud fra en samlet vurdering, der foretages af den enkelte medarbejder og den nærmeste chef, ikke stiller medarbejderen ringere end overenskomstens vilkår.

På den anførte baggrund er der ikke grundlag for at fastslå, at overenskomstens § 1, stk. 3, sammenholdt med § 7, stk. 8, var til hinder for, at PostNord Danmark efter forhandling, herunder om lønnen, indgik den foreliggende kontrakt med A om ansættelse som chef på ledelsesniveau 4 uden højeste arbejdstid og den dermed forbundne kompensation for merarbejde og med en samlet årsløn på mindre end 700.000 kr.

Der er således ikke grundlag for at fortolke overenskomsten sådan, at det kun er muligt at ansætte en chef på ledelsesniveau 4 uden højeste arbejdstid, hvis chefens samlede løn overstiger 700.000 kr. årligt, eller at det kun er muligt at ansætte en sådan chef med en samlet årsløn under dette beløb, hvis vedkommende har en højeste arbejdstid. Det bemærkes herved, at da alle chefer hos PostNord Danmark efter det oplyste ansættes uden højeste arbejdstid, indebærer klagers påstand 1 i realiteten, at der i praksis vil gælde en minimumsløn for chefer i PostNord Danmark på i alt 700.000 kr. årligt. Der er ikke belæg herfor i overenskomstens ordlyd, og det er heller ikke godtgjort, at overenskomstparterne har haft en fælles forudsætning herom.

Klagers påstand 1 kan som følge af det anførte ikke tages til følge, og allerede som følge heraf skal indklagede også frifindes for klagers påstand 2.

*Thi bestemmes*

Dansk Industri (DIO I) for PostNord Danmark A/S frifindes.

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

København, den 26. november 2020

Lars Hjortnæs