

Kendelse af 15. marts 2021 i faglig voldgift FV2019.0106:

Fagligt Fælles Forbund (3F)
(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Dansk Industri
DI Overenskomst I
for
Amcor Flexibles Denmark ApS
(seniorchefkonsulent, advokat (H) Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår tillæg for arbejde på lørdage og søndage ved arbejde på kontinuerlig drift. Spørgsmålet er, om den enkelte medarbejders kvalifikationstillæg skal indgå ved beregningen af dette tillæg.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 11. marts 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: næstformand Pia Maul Andersen og forhandlingssekretær René Jensen, begge 3F Industrigruppen, personalejuridisk chef Peer Laier og seniorchefkonsulent, advokat (H) Annette Fæster Petersen, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af:

- A, tidligere forhandlingssekretær, 3F Industrigruppen, der om sig selv har forklaret, at han fra 1972 til 2016 har arbejdet i eller med emballagebranchen, fra 2005 som forhandlingssekretær i 3F Industrigruppen, og at han fra 1986 til 2016, hvor han fratrådte stillingen i 3F, var forhandlingsleder på Emballageoverenskomsten, men samtidig sagsbehandler og som sådan bl.a. som noget helt normalt har deltaget i mæglingsmøder.
- B, kartonnagearbejder og tillidsrepræsentant, Amcor Flexibles ApS (i det følgende: Amcor), der om sig selv har forklaret, at han har været ansat i Amcor siden 1994 og i 15 år arbejdede på hold med kontinuerlig drift. Han har været med til at forhandle lokalt siden 1996-97 og været tillidsmand, først fra 1997 og 10 år frem, derefter igen fra 2014-15.
- C, tidligere kartonnagearbejder og tillidsrepræsentant, Amcor, der om sig selv har forklaret, at han var ansat i Amcor fra 1998 til 2019, hvor han gik på pension, og at han var tillidsmand fra 2010.
- D, advokat, der om sig selv har forklaret, at han fra 1987 har arbejdet i og med den grafiske branche, i DI fra 1999 til 2016, hvor han overgik til pension og selvstændig rådgivningsvirksomhed. I DI deltog han i overenskomstforhandlingerne vedrørende Emballageoverenskomsten, i 2000 som højre hånd for DI's topforhandler, derefter som forhandlingsleder.

- E, adm. direktør, Amcor, der om sig selv har forklaret, at han har været ansat i Amcor siden 1999. I 2008 var han afdelingschef, i 2018 produktionsdirektør, i dag er han adm. direktør.
- F, lønbogholder, Amcor, der om sig selv har forklaret, at hun har været ansat som lønbogholder i Amcor i 30 år og i alle årene har beskæftiget sig med Emballageoverenskomsten.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden, som fremkom med en begrundet tilkendegivelse om sagens udfald. Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

3. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. DI for Amcor Flexibles Denmark ApS skal anerkende, at kvalifikationstillæg indgår i beregningen af element 3, overtidstillæg for arbejde på lørdage og søndage, i lokalaftalen om kontinuerlig drift (5-hold) af 23. oktober 2018.
2. Amcor Flexibles Denmark ApS skal efterbetale manglende løn til medarbejdere, der har deltaget i kontinuerlig drift på grundlag af lokalaf tale af 23. oktober 2018 og ikke har fået korrekt beregnet overtidsbetaling for arbejdstimer udført lørdage og søndage.

Indklagede har over for disse påstande påstået frifindelse og yderligere nedlagt følgende selvstændige påstand:

Fagligt Fælles Forbund skal anerkende, at der ved kontinuerlig drift efter Emballageoverenskomstens § 8 på indklagede virksomhed, Amcor Flexibles Denmark ApS, skal afregnes løn efter mæglingens mødereferat af 25. august 2008, herunder at kvalifikationstillæg indgår i beregningen af overtidstillæg for timer ud over vagtplanen, men ikke for vagtplanlagte normtimer.

4. Overenskomstgrundlag

4.1. Kontinuerlig drift i virksomheden.

Kontinuerlig drift er karakteriseret ved, at en maskine eller proces kører kontinuerligt 24 timer i døgnet syv dage om ugen over en længere periode under anvendelse af 5 holds-drift. Det er oplyst, at virksomheden har anvendt kontinuerlig drift på en enkelt eller et par maskiner fra 1994 til foråret 2009 og igen på en enkelt fra efteråret 2018.

4.2. Virksomhedens kvalifikationstillægsordning

Om virksomhedens nuværende kvalifikationstillægsordning er det oplyst, at kvalifikationstillæg tildeles en medarbejder, som er i besiddelse af nærmere beskrevne kvalifikationer, hvilket dokumenteres i en erklæring herom, der underskrives af såvel ledelse som tillidsrepræsentant. Kvalifikationstillægget fås for alle timer. En medarbejder, som oppebærer kvalifikationstillæg, kan kun miste dette med et varsel svarende til vedkommendes opsigelsesvarsel.

4.3. 1994-lokalaftale på virksomheden

På virksomheden blev der i 1994 indgået en lokalaftale om kontinuerlig drift, hvori det bl.a. hed:

”Arbejdstid

Den kontinuerlige drift fordeles på 5 hold.

Holddriftsplanen lægges for 10 uger, således at de 10 uger for den enkelte medarbejder indeholder 7 perioder bestående af 6 arbejdsdage (2 dage daghold, 2 dage aftenhold, 2 dage natthold) og 4 fridage.

Aftalen forudsætter, at den enkelte medarbejder indgår i ordningen på frivillig basis.

Lønberegning

For hver lønperiode udbetales en gennemsnitsløn der beregnes på basis af 10 ugers løn.

Lønnen består af følgende grundelementer:

1. Personlig løndel (se skema med løn)
2. Skifteholdstillæg
3. Lørdag/søndagstillæg

...

Overarbejde

Medarbejder der arbejder over aflønnes med timeløn + 100% overtid excl. tillæg.”

4.4. 1995 Emballageoverenskomsten – bestemmelse om kontinuerlig drift

I 1995 blev der med baggrund i eksisterende lokalaftaler om kontinuerlig drift på emballageområdet indsat følgende bestemmelse i Emballageoverenskomsten, som er uændret videreført ved de efterfølgende overenskomstfornyelser og i 2017-overenskomsten findes i § 8 i afsnit 4 om arbejdstid:

”§ 8. Kontinuerlig drift

1. Med det formål at skabe mulighed for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid/driftstid og til gavn for beskæftigelsen kan der gennem lokal enighed etableres en aftale om kontinuerlig drift på alle ugens 7 dage efter nedenstående regler. ...

2. Det forudsættes, at arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets begyndelse ved indgåelse af en lokalaftale.

Aftalen forudsætter, at den enkelte medarbejder indgår i ordningen på frivillig basis.

3. Den kontinuerlige drift fordeles på 5 hold. Skiftehold/forlægningsplanen lægges for 10 uger, således at de 10 uger for den enkelte medarbejder normalt indeholder 7 perioder, bestående af 6 arbejdsdage og 4 fridage.

...

4. For hver uge medarbejderen arbejder hensættes der løbende 1,5 time pr. uge til frihed.

5. For hver lønperiode udbetales en gennemsnitsløn, der beregnes på basis af 10 ugers løn. Lønnen består af følgende elementer: 1. Personlig løndel. 2. Skiftehold/forlægningstillæg. 3. Overarbejdstillæg (lørdag og søndag).

...”

4.5. Faglig voldgiftsavgørelser 2003 og 2007 om beregning af overarbejdstillæg

Det blev ved afgørelse af 20. marts 2003 i faglig voldgift mellem 3F og DI for SCA Packaging (opmand: Mogens Hornslet) fastslået, at den timeløn, der skulle lægges til grund for beregning af overarbejdstillæg i henhold til Emballageoverenskomsten, er den faste timeløn, der ikke påvirkes af produktivitet eller spild – ”den garanterede timeløn, når variable elementer fryses fast”.

Det blev i overensstemmelse hermed ved afgørelse af 22. august 2007 i faglig voldgift mellem 3F og DI for Smurfit Kappa Danmark A/S (opmand: Børge Dahl) fastslået, at et fast bonustillæg på 7,28 kr. pr. time for ansatte med måneders anciennitet skulle indregnes i den timeløn, som overarbejdstillægget beregnes af. Virksomheden blev imidlertid frifundet for et krav om efterbetaling. Lokalaftalen om bonus fra 2000 var aftalt som led i en samlet pakke omfattende bl.a. tillæg til

grundløn og arbejdstidsreduktion. Det var i en opgørelse af økonomien en klart udtrykt forudsætning, at den faste bonus ikke ville indgå ved beregning af overarbejdstillæg. Aftalen havde uden indsigelse været administreret i overensstemmelse hermed indtil 2006, hvor sagen blev rejst af 3F. Efter omstændighederne, herunder navnlig, at de lokale parter måtte antages at have haft en fælles forståelse af såvel lokalaftalens indhold og overenskomstmæssighed som dens underordnelse under den økonomiske ramme for den samlede pakke, var der ikke krav på efterbetaling

4.7. 2007 lokalaftale på virksomheden om kontinuerlig drift

Lokalaftale juni 2007 på virksomheden indeholder i bilag 5 en aftale om ”5 holds kontinuerlig drift”, hvori det bl.a. hedder:

”Lønnen på kontinuerlig drift består af grundløn, kvalifikationstillæg samt bonus. I dette bilag beskrives hvordan grundlønnen beregnes på kontinuerlig drift.

Kvalifikationstillæg beregnes og betales som angivet i afsnit 1.2 samt bilag 2.

Bonus beregnes og betales som angivet i afsnit 1.3 samt bilag 3.

...

Arbejdstid

Den kontinuerlige drift fordeles på 5 hold.

Holddriftsplanen lægges for 10 uger, således at de 10 uger for den enkelte medarbejder indeholder 7 perioder, bestående af 6 arbejdsdage og 4 fridage. En 10 ugers turnus vil således indeholde 70 vagtdage, hvoraf de 42 dage er arbejdsdage og de resterende 28 dage er fridage.,

I perioden er vagterne fordelt med 14 dage på dagtur, 14 dage på aftentur, 14 dage på natur.

I perioden arbejdes der 6 lørdage og 6 søndage.

Hver vagtdag er på 8 timer. I alt 336 timer i 10 ugers turnusperioden.

Arbejdsdagene og fridagene fordeles således:

2 dage på daghold (06.00 – 14.00)

2 dage på aftenhold (14.00 – 22.00)

2 dage på natthold (22.00 – 06.00)

4 fridage

Lønberegning

For hver lønperiode udbetales en gennemsnitsløn, der beregnes på basis af 10 ugers løn. Der ydes fuld lønkomensation for de 336 timer i turnusperioden, således at der aflønnes for 370 timer, på den personlige løndel.

Lønnen består af følgende elementer:

1. Personlig løndel (grundløn + tillæg for pinse/efterårsferie $3,96 \times 370 / 336$)
2. Skifteholdstillæg (aftenhold 140 timer – natthold 84 timer)
3. Overarbejdstillæg for lørdage og søndage (Lørdag 48 timer – Søndag 48 timer)

Overarbejde

Overarbejde aflønnes med timeløn incl. genetillæg + 100 % overtidstillæg excl. tillæg.”

4.8. Referat af mæglingsmøde den 25. august 2008

I 2008 opstod der en uenighed på virksomheden om beregning af overarbejdsbetaling. 3F mente, at både kvalifikationstillæg og en garanteret bonus skulle indgå i beregningen af overtidsbetaling og anmodede i brev af 19. juni 2008 til Dansk Industri om, at der blev afholdt mæglingsmøde herom. Mæglingsmødet blev afholdt den 25. august 2008 med deltagelse af A fra 3F og D fra DI, som begge har underskrevet referatet af mødet, hvorpå der yderligere blev forhandlet en uenighed om feriefridage. Det hedder i referatet af mødet:

”Der opnåedes enighed om at virksomheden med virkning fra d.d. beregner overtidstillæg af kvalifikationstillæg. For 5-holdsdrift beregnes overtidstillæg af kvalifikationstillæg for timer ud over vagtplanen. Forbundet frafaldt uden præjudice kravet om, at den garanterede bonus skal indgå i beregningen af overtid med baggrund i, at den garanterede bonus bortfaldt den 4. oktober 2008.

Samtidig var der enighed om, at feriefridage med virkning fra d.d. afregnes med 37 timer á dagtursløn + kvalifikationstillæg + bonus.”

A og D har samstemmende forklaret, at det var helt sædvanligt, at de på emballageområdet, hvor der ikke er så mange aktører, deltog i mæglingsmøder, som typisk afholdes, når lokalforhandling er gået i stå. På mæglingsmødet i 2008 var femholdsdrift en lille del af en samlet problemstilling, som fandt en pragmatisk løsning med baggrund i, hvad der lokalt var aftalt. Det var ”give and take”. Der var ingen særskilt drøftelse om tillæg lørdag/søndag eller dispensation fra overenskomsten.

Det fremgår af virksomhedens oversigt fra 2008 om ”5 holds løn”, at der efter mæglingsmødet blev betalt overtid af kvalifikationstillæg for overarbejde, mens kvalifikationstillægget ikke indgik ved beregningen af betalingen for arbejde i 5 holds-drift på lørdage og søndage, idet der ifølge oversigten ved 5 holds-drift kun blev betalt overtid af kvalifikationstillæg for timer ud over dem i vagtplanen. F har forklaret, at hun i hele perioden fra 1994 til 2009, hvor de havde kontinuerlig drift, har anvendt et regneark, hvorefter kvalifikationstillæg ikke indgik ved beregningen af tillægget for arbejde på lørdage og søndage.

B har forklaret, at de i 2008 var 180 medarbejdere i alt, hvoraf kun 7 arbejdede på kontinuerlig drift. Det betød rigtig meget, at alle fik kvalifikationstillæg af overarbejde. Kontinuerlig drift var ikke så vigtig, eftersom det var på vej ud, den daværende direktør havde i øvrigt sagt, at det var en alt for dyr driftsform.

4.9. 2017 Emballageoverenskomsten

2017-overenskomsten indeholder ud over den foran gengivne § 8 om kontinuerlig drift bl.a. følgende bestemmelser:

”Afsnit 5. Overarbejde

...

§ 14. Overarbejdsbetaling

1. For overarbejde indtil 3 timer efter normal arbejdstids ophør betales et tillæg på 50 % af medarbejderens timeløn. ...

2. For arbejde ud over denne tid og ved overarbejde på lørdage samt søn- og helligdage betales et tillæg på 100 % af medarbejderens timeløn, jf. § 20.

...

§ 16. Beregning af timeløn

1. For KART og BOGB gælder, at der betales overarbejdstillæg af minimalløn + personligt tillæg + fast påregnelige tillæg. Der betales ikke overarbejdstillæg af skifteholdstillæggene.

...

Afsnit 6. Søgnehelligdagsbetaling/søn- og helligdage

§ 20. Søgnehelligdagsbetaling/søn- og helligdage

...

4. For timelønsmedarbejdere udgør søgnehelligdagsbetalingen den enkelte medarbejders aktuelle timefortjeneste ekskl. Overtidstillæg, skiftehold/forlægningstillæg, smudstillæg og feriepenge.

...

13. For arbejde på søgnehelligdage betales aktuel timefortjeneste + helligdagstillæg + overtidsbetaling. Helligdagstillægget udgør 100 %.

...

Afsnit 14. Løn

...

§ 73. Mindsteløn

1. Mindstelønnen ... reguleres som følger:

...

2. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

...

§ 74. Personlige tillæg

1. Det er en forudsætning, at virksomheden yder personlige tillæg til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil."

I bilag 2 til 2017-overenskomsten er medtaget en ansættelsesaftaleformular indeholdende rubriken "Personlig timeløn udgør kr.". I en note til ansættelsesaftalen hedder det om "Løn", at i denne rubrik angives "den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer". Det hedder videre i noten, at "Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikations-tillæg på kr. 100,- og desuden en produktionsafhængig bonus eller resultatløns, angives den personlige timeløn til kr. 100,-."

4.10. 2018 lokalaftale på virksomheden om kontinuerlig drift

Den 23. oktober 2018 blev der på virksomheden indgået "Lokalaftale kontinuerlig drift (5-hold)". Aftalen er for virksomheden underskrevet af E, der som nævnt da var produktionsdirektør, og G, der var HR-medarbejder, samt af tillidsrepræsentanterne C og B. Det hedder i aftalen bl.a.:

"Arbejdstid

Holddriftsplanen lægges for 10 uger, således at de 10 uger for den enkelte medarbejder indeholder 7 perioder (70 vagtdage). Holddriftsplanen udarbejdes som udgangspunkt for et år ad gangen.

Én periode består af 6 arbejdsdage og 4 fridage fordelt således:

2 dage på daghold (06.00-14.00)

2 dage på aftenhold (14.00-22.00)

2 dage på nathold (22.00-06.00)

Arbejdstiden for 10 uger udgør således 336 timer.

...

Lønberegning

For hver lønperiode udbetales en gennemsnitsløn, der beregnes på basis af 10 ugers løn.

Lønnen består af følgende elementer:

1. Personlig løn del (der aflønnes 37 timer for 33,6 time)
2. Skiftehold/forlægningstillæg
3. Overtidstillæg for arbejde på lørdag/søndag

Én 10 ugers periode består således af følgende:

Personlig løn del	370 timer
Skiftehold/forlægningstillæg aftenhold	140 timer
Skiftehold/forlægningstillæg nathold	84 timer
Overtidstillæg lørdag	48 timer
Overtidstillæg søndag	48 timer

Overarbejde

Medarbejdere i Fem holds drift, der arbejder over, aflønnes i henhold til overenskomsten.”

4.11. Forhandlingerne om 2018 lokalaftalen

Tillidsrepræsentanternes foretog en beregning af lønnen ved kontinuerlig drift ud fra, hvad overenskomsten efter deres opfattelse fører til, hvorved de navnlig har henvist til §§ 8, 14 og 16.

Den 4. oktober 2018 orienterede C kollegerne ved et opslag ved den maskine, som skulle i kontinuerlig drift. Det hedder i opslaget:

”Om aflønning m.m. ved 5-hold

...

Lønningskontoret er overbelastet, så vi har ikke ledelsens udregninger med hensyn til betalingen. Men B og jeg har regnet og er med forbehold kommet frem til følgende:

Gennemsnitlig time- og ugeløn ved 3-hold og ved 5-hold

	Timeløn	Ugeløn
3-hold	225,69	7.898,99
5-hold	295,34	9.923,41

Kun 5-hold: Der skal tillægges 1,5 timers opsparet frihed/uge.”

E har forklaret, at han blev orienteret om opslaget af en mellemlider om morgenen den 5. oktober 2020.

Den 5. oktober 2020 sendte C en e-mail med emnet ”Ønskede udregninger” til E og G. Det hedder i e-mailen bl.a., at det ønskede materiale er vedhæftet, og at ”B og jeg har måske regnet for lidt, men så formoder vi, at G vil hjælpe os.” Det vedhæftede omfatter en detaljeret arbejdsplan og detaljerede lønberegninger. Af lønberegningerne for forskellige kvalifikationstrin (grundløn 1 trin 1, 2 og 3) fremgår tydeligt, at tillæg for ”Overarbejd” lørdage og søndage fremkommer ved en sammenlægning af ”Dagløn” og ”Kv.tillæg”, altså at kvalifikationstillægget indgår ved beregningen af overtidstillæg for de normsatte 48 timers arbejde på henholdsvis lørdage og søndage.

Den 22. oktober 2020 kl. 16:15 sendte G en e-mail ”Fem Hold drift version 2210 2018” til C, E og B med F cc. Det hedder i e-mailen bl.a.:

”Hejsa C,
Hermed teksten på aftalen til vores møde i morgen:

I forhold til overarbejde så hedder teksten nu:

Medarbejdere i Fem holds drift, der arbejder over, aflønnes med Femholds timeløn inkl. tillæg + 100% Fem holds overtidstillæg (timeløn eks. Tillæg).

Det er den måde og den tekst, der er brugt tidligere her på fabrikken – så den vil folk kunne genkende fra de sidste gange, der har været Fem holds drift på fabrikken og så skal der jo tillægges kval og bonus.

Vi kan efterfølgende lave et skema som bilag, som viser alle satser. Så kan de medarbejdere, som selv går op i at regne tingene ud, have mulighed for det.”

C besvarede denne e-mail i en e-mail den 23. oktober 2020 kl. 10:18 til G, E og B. Det hedder i svaret bl.a.:

”Hej G og E

Et eller andet kikser. Vi kan ikke bruge nogle formuleringer fra før tiden med kvalifikationstillæg og i stedet lave nogle skrivelser med at tillægge kvalifikationstillæg efter overtidberegningen. Vi bliver nødt til at følge overenskomsten. Og der skal beregnes overtid af de faste løndele (som kvalifikationstillæg) men ikke af skifteholdstillæg.

Og glem dette med, at kollegaerne kan huske 15 år tilbage. De kan ikke huske noget om de beregninger og vi have som skrevet heller ikke noget med kvalifikationsløn. Nu ser vi i stedet fremad.”

På det efterfølgende møde samme dag, hvor lokalaftalen blev indgået og underskrevet, ændredes teksten i aftalen under ”Overarbejde” til den, som er gengivet foran.

Dagen efter, den 24. oktober 2020, modtog tillidsrepræsentanterne fra ledelsen en beregning ”5 holds løn 2018 Grundløn 1”, hvor overtidstillæg lørdag og søndag indgår uden indregning af kvalifikationstillæg.

I den anledning sendte C samme dag en e-mail til G og E med B cc. Det hedder i denne:

”Hej begge,

Som bekendt sendte jeg en fil med mine beregnede timelønninger for grundløn 1 trin 1, 2 og 3.

Efterfølgende forstod jeg på jeres kommentarer, at beregningerne ikke var helt forkerte, ja der hvis en, som var anderledes til vores fordel. Nu har jeg her i dag modtaget en fil med F’s beregninger, som jeg i eftermiddag har gået igennem, og jeg har måttet konstatere, at F’s beregninger efter min opfattelse giver en for lav timeløn.

For trin 1 bliver forskellen kr 7,14 pr time.

Som jeg ser det, er årsagen denne, at F ikke har taget kvalifikationstrinnet med ved beregningen af overtiden lørdage og søndage. ...”

Det fremgår af e-mail af 8. oktober 2020 fra F til G, at hun fremsendte en lokalaf tale til kontinuerlig drift – ”Jeg har sammenskrevet vores gamle aftale – overenskomsten samt de mæglingssager vi

har haft” – og ligeledes vedhæftede ”et regneark med de korrekte satser”. F har forklaret, at det regneark, hun sendte til sin kollega, er det samme, som tillidsrepræsentanterne fik den 24. oktober 2020. Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvorvidt dette papir under møderækken blev lagt på bordet som en del af forhandlingsgrundlaget. Der er enighed om, at 2008-protokollatet var på bordet, men der er afgivet modstridende forklaringer om, hvorvidt det blev lagt til side, fordi de sigtede mod at lave en ny aftale ubundet af den gamle, eller det var klart, at overenskomsten og tidligere afgørelser og protokollater skulle skrives ind i aftalen.

6. Parternes hovedsynspunkter

6.1. 3F har navnlig anført, at kvalifikationstillægget er et fast påregneligt tillæg, som efter Emballageoverenskomstens § 8, stk. 5, sammenholdt med § 14, stk. 2, og § 16, stk. 1, klart skal indgå ved beregningen af overtidstillægget for arbejde i kontinuerlig drift på lørdage og søndage. Protokollatet fra 2008 har ikke karakter af en dispensation fra overenskomsten og slet ikke en, der gælder for altid. Der er intet grundlag for at forstå lokalaftalen fra 2018 som en aftale om en beregning, hvorefter kvalifikationstillægget ikke indgår ved beregningen af tillægget for arbejde i kontinuerlig drift på lørdage og søndage.

6.2. DI har navnlig anført, at 2008-protokollatet er overenskomstparternes bindende og fortsat gældende fortolkning af overenskomsten og derfor har præjudicerende betydning også for nærværende sag. Efter protokollatet gælder for beregning af overarbejdstillæg ved kontinuerlig drift, at kun timer ud over vagtplanen skal beregnes med kvalifikationstillæg, ikke normtimer. 2018-lokalaftalen fraviger ikke protokollatet, som indgik i forhandlingerne, men viderefører 2007-lokalaftalen, der er bindende fortolket af overenskomstparterne i protokollatet.

7. Opmandens bemærkninger

7.1. Efter ordlyden af Emballageoverenskomstens § 8, stk. 5, indgår i beregningen af gennemsnitsløn ved arbejde i kontinuerlig drift bl.a. ”Personlig løndel” og ”Overarbejdstillæg (lørdag og søndag)”.

7.1.1. ”Personlig løndel” må ud fra sammenhængen med Overenskomstens lønbestemmelser i §§ 73 og 74 og udtrykket ”Personlig timeløn” i ansættelsesaftaleformularen i bilag 2 til Overenskomsten naturligt forstås som den enkelte medarbejders faste timebetaling, dvs. inklusive kvalifikationstillæg, som ydes for alle timer, og som er så fast påregneligt, at det kun kan mistes med det varsel, medarbejderen kan siges op. Der er ikke i det oplyste om bestemmelsens baggrund i eksisterende lokalaftaler om kontinuerlig drift, herunder virksomheden Amcors lokalaftale fra 1994, eller det oplyste om det regneark, virksomheden anvendte ved lønberegning, fornødent grundlag for en anden forståelse.

7.1.2. ”Overarbejdstillæg (lørdag og søndag)” indebærer efter ordlyden, at normsat arbejde i kontinuerlig drift lørdag og søndag – ud over ”personlig løndel” – aflønnes med overarbejdstillæg. Efter sammenhængen i Overenskomsten skal der efter ordlyden af § 14, stk. 2, betales et tillæg på 100 % af medarbejderens timeløn, dvs. efter ordlyden af § 16, stk. 1, et overarbejdstillæg af ”minimalløn + personligt tillæg + fast påregnelige tillæg”, dvs. også af et kvalifikationstillæg, som denne sag angår. Der foreligger ikke oplysninger om betydningen af, at der i § 14, stk. 2, er en henvisning til § 20, som kan føre til en anden forståelse. Der er heller ikke på dette punkt i det oplyste om bestemmelsens baggrund i eksisterende lokalaftaler om kontinuerlig drift, herunder virksomheden Amcors lokalaftale fra 1994, eller det oplyste om det regneark, virksomheden anvendte ved lønberegning, fornødent grundlag for en anden forståelse.

7.1.3. Efter Overenskomstens § 8, stk. 1, kan der gennem lokal enighed etableres en aftale om kontinuerlig drift på alle ugens 7 dage ”efter nedenstående regler”. En naturlig sproglig forståelse heraf indebærer, at en lokalaftale om kontinuerlig drift ikke må stille medarbejderne dårligere og f.eks. yde en ringere betaling for arbejde lørdag/søndag end, hvad der følger af § 8, stk. 5. Det vil således være i strid med Overenskomsten ikke at yde tillægsbetaling for normsat arbejde lørdag/søndag på kontinuerlig drift i den indklagede virksomhed af kvalifikationstillæg, medmindre overenskomstparterne har aftalt en fravigende ordning.

7.2. Spørgsmålet er herefter, om der på mæglingsmødet den 25. august 2008 mellem overenskomstparterne er aftalt en fravigende ordning.

7.2.1. Mæglingssmødet angår aflønning i henhold til en lokalaftale indgået i 2007. Efter denne består lønnen af grundløn, kvalifikationstillæg samt bonus. Ved beregningen af gennemsnitslønnen indgår en ”Personlig løndel”, hvori kvalifikationstillæg ikke indgår, og om overarbejde er det aftalt, at overtidstillægget er 100 % af timeløn ”excl. tillæg”. Af det regneark, som virksomheden gennem alle årene har anvendt, fremgår, at kvalifikationstillægget ikke indgår ved beregningen af overtidstillægget for arbejde på lørdage og søndage.

7.2.2. Referatet af mæglingssmødet fremtræder som en løsning af de problemer, som var rejst i 3F’s mæglingssmødebegæring, og et yderligere spørgsmål om betaling for feriefri dage. Det kan efter bevisførelsen da også lægges til grund, at der var tale om en samlet løsning af de opståede uenigheder på virksomheden med baggrund i virksomhedens lokalaftalekompleks. Der er i referatet intet anført om forholdet til eller fravigelse af Overenskomsten. Der er i referatet ingen antydning af, at der med referatet er tilsigtet en ændring af overenskomsten. Det er et referat, som i lighed med mange andre mæglingssmødereferater udelukkende angiver, hvad man er blevet enige om på de forhandlede tvistepunkter, og således ikke siger noget om grundlaget for den opnåede enighed. Det forhold, at organisationerne på mødet var repræsenteret af de personer, som ved forhandling om overenskomstfornyelse, var forhandlingsledere, ændrer ikke ved, at der er tale om et mæglingssmøde med det formål at få lukket den foreliggende sag med en aftale – de pågældende deltog jo ikke i mødet i deres egenskab af forhandlingsledere, men i deres egenskab af sagsbehandlere. Der er heller ikke i øvrigt fremkommet noget holdepunkt for at tillægge protokollatet virkning som en generel fravigelse af overenskomsten.

7.2.3. Det er klart, at forliget efter sit indhold har fremadrettede virkninger, men der er intet belæg for at anse det tilsigtet at etablere en varig særordning for virksomheden Amcor, således at Amcor fremover ville være underkastet mildere forpligtelser end andre virksomheder. Den del af forliget, som angår kontinuerlig drift, må anses for knyttet til den da pågående kontinuerlige drift, som var på vej ud og ophørte i foråret 2009, og det da foreliggende lokalaftalekompleks.

7.2.4. Der er således ikke med referatet af mæglingssmødet generelt aftalt en anden ordning vedrørende kontinuerlig drift end den, som følger af Overenskomsten, eller aftalt en anden varig ordning for Amcor end den, som følger af Overenskomsten, men alene aftalt, hvorledes der skulle ageres i

den aktuelle situation. Det bemærkes i øvrigt herved, at selv om det på overenskomstniveau var aftalt, at kvalifikationstillæg ikke indgår ved beregning af et tillæg for arbejde lørdage og søndage, ville dette ikke være til hinder for, at virksomheden indgik lokalaf tale om at lade kvalifikationstillæg indgå ved beregningen.

7.3. Det følger af det anførte, at Amcor ved etableringen af kontinuerlig drift og indgåelse af lokalaf tale herom i 2018 skulle efterleve Overenskomstens forpligtelser som beskrevet foran og herunder medtage kvalifikationstillæg ved beregning af tillægget for normarbejde lørdag/søndag.

7.4. Det er da også, hvad der må anses for aftalt i lokalaf talen af 23. oktober 2018.

7.4.1. Ordlyden af lokalaf talen følger nøje ordlyden af Overenskomsten og taler derfor for en forståelse i overensstemmelse med Overenskomsten. 2008-protokollatet kan efter, hvad der foran er anført om betydningen af protokollatet, ikke begrunde en anden forståelse end en forståelse i overensstemmelse med Overenskomsten. Der er endvidere sådanne forskelle mellem ordlyden af 2007-lokalaf talen og 2018-lokalaf talen, at der ikke er grundlag for en forståelse af 2018-af talen i overensstemmelse med 2007-af talen, bl.a. sondres der i 2007-af talen mellem grundløn og kvalifikationstillæg, og der er i 2007-af talen en angivelse af betaling for overarbejde ”100 % overtidstillæg excl. tillæg”.

7.4.2. En forståelse i overensstemmelse med Overenskomsten understøttes yderligere af forhandlingsforløbet. Tillidsrepræsentanterne fremlagde detaljerede beregninger, som klart medtog kvalifikationstillægget, således at det var klart for ledelsen, hvilken beregningsmodel tillidsrepræsentanterne forudsatte anvendt. Samme dag, som af talen efterfølgende skriftligt blev indgået, protesterede tillidsmændene over ledelsens forslag til formulering vedrørende overarbejde og præciserede, at der efter Overenskomsten skal beregnes tillæg for overtid af faste løndele som kvalifikationstillæg. Under disse omstændigheder må tillidsrepræsentanternes klart tilkendegivne forudsætning om beregningsmodel anses for en del af den indgåede af tale, eftersom det ikke er godtgjort, at ledelsen forud for eller i forbindelse med indgåelsen af af talen den 23. oktober 2018 har taget afstand fra den eller fremlagt sin egen beregningsmodel.

7.5. Der må herefter gives 3F medhold i påstanden om, at DI for Amcor skal anerkende, at kvalifikationstillæg indgår ved beregning af tillæg for arbejde lørdag/søndag efter lokalaftalen af 23. oktober 2018 om kontinuerlig drift.

7.6. Der må endvidere gives 3F medhold i påstanden om efterbetaling. Tillidsrepræsentanterne gjorde indsigelse straks de dagen efter indgåelsen af lokalaftalen modtog virksomhedens beregningsmodel, og sagen har derefter været genstand for fagretlig behandling. Indklagede har da heller ikke anført særskilte anbringender til støtte for frifindelse for denne påstand.

7.7. Der må også gives 3F medhold i påstanden om frifindelse for den påstand, som DI har nedlagt om afregning efter mæglingmødereferatet fra 2008.

Thi bestemmes:

Dansk Industri, DI Overenskomst I, for Amcor Flexibles Denmark ApS skal anerkende, at kvalifikationstillæg indgår i beregningen af element 3, overtidstillæg for arbejde lørdage og søndage, i lokalaftalen af 23. oktober 2018 om kontinuerlig drift (5-hold).

Amcor Flexibles Denmark ApS skal efterbetale manglende løn til medarbejdere, der har deltaget i kontinuerlig drift på grundlag af lokalaf tale af 23. oktober 2018 og ikke har fået korrekt beregnet overtidsbetaling for arbejdstimer udført lørdage og søndage.

Fagligt Fælles Forbund frifindes for den selvstændige anerkendelsespåstand, som Dansk Industri har nedlagt.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl