

## Opmandskendelse

i faglig voldgiftssag FV 2020.1742

Fødevareforbundet NNF

(advokat Anne Gausland)

mod

DI

for

Swedish Match Denmark A/S

(advokat Lars Bruhn)

### 1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande.

Swedish Match har i en årrække afregnet efter den fødevareindustrielle overenskomsts § 41 om opsparringsordning og ikke efter overenskomstens § 42 om fuldlønsordning.

Parterne er enige om, at der rettelig burde være administreret efter § 42, og at der derved er opstået et efterbetalingskrav.

Spørgsmålet i sagen er, om medarbejdernes efterbetalingskrav er afskåret i kraft af en bestemmelse om afskæring af krav i "Lokalaftaler med særlig status – Den fødevareindustrielle overenskomst mellem Dansk Industri og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet" § 16. Der er enighed om, at tobaksoverenskomsten 2004-2007, herunder § 19 og § 20, stadig er gældende mellem parterne som supplement til det aktuelle overenskomstgrundlag mellem parterne.

Sagen drejer sig om, hvorvidt § 20 i tobaksoverenskomsten 2004-2007, hvorefter efterbetalingskrav rettet mod en virksomhed kun tilbagebetales fra og med den lønningsuge, hvori påtaledagen indgår, finder anvendelse i den konkrete sag, således at der ikke kan kræves bagudrettet efterregulering.

## 2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, Swedish Match Denmark A/S, skal anerkende, at § 20 kun finder anvendelse ved præstationsbestemt arbejde på fast løn efter § 19.

Indklagede har påstået frifindelse.

## 3. Sagens behandling

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med advokat Pernille Olsen og faglig konsulent Jan Toft Jensen, Fødevareforbundet NNF, som medlemmer udpeget af klager, og med personalejuridisk chef Søren Dupont Dall og advokat Morten Lind Eisensee, DI, som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm, som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet onsdag den 25. august 2021.

Der blev afgivet forklaring af forhandlingssekretær A som klagers vidne og af chefkonsulent B, chefkonsulent C og Payroll Administration Specialist D som indklagedes vidner.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var et flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

Parterne er enige om, at kendelsen affattes uden fuldstændig sagsfremstilling, gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation.

## 4. Sagsfremstilling

Forhandlingssekretær A blev foråret 2019 i anden anledning opmærksom på, at Swedish Match afregnede søgnehelligdage efter overenskomstens § 41 (opsparingsordning) og ikke § 42 (fuld løn). Virksomheden kontaktede DI herom, og det blev aftalt, at der skulle afholdes et afklarende møde på virksomheden. Dette møde blev afholdt den 28. marts 2019. Overenskomstparterne konstaterede, at der var enighed om, at Swedish Match var omfattet af tobaksoverenskomsten og derfor – idet opsparingsmodellen var gældende efter tobaksoverenskomsten 2004 – skulle afregne efter § 42, og ikke som sket efter § 41. Det blev aftalt, at virksomheden skulle lave en beregning over forskellen mellem de to afregningsmodeller. Det viste sig, at nogle medarbejdere havde fået for meget, og at nogle havde fået for lidt. Virksomheden efterregulerede ultimo 2019 det aktuelle år, således at 104.030 kr. blev efterbetalt til en række ansatte, og 41.869 kr. blev trukket fra de øvrige. Klager har

imidlertid rejst krav om efterregulering for årene 2014-2018, hvilket på et mæglingmøde den 21. august 2019 blev afvist af arbejdsgiversiden med henvisning til tobaksoverenskomstens § 20.

## 5. Overenskomstgrundlaget

Tobaksoverenskomsten 2004-2007 indeholder i § 19 og § 20 følgende bestemmelser:

”§ 19. Præstationsbestemt arbejde på fast løn x)

Hvis et præstationsbestemt arbejde midlertidigt udføres på fast løn, aflønnes arbejderens i denne periode med en løn, der svarer til den pågældende gennemsnitlige timefortjeneste indenfor det sidst forløbne lønningskvartal.

(Timelønstimer ved andet arbejde (f.eks. arbejdsmandsarbejde mod betaling af arbejdsmandsløn) medregnes ikke ved beregning af akkord/bonusgennemsnitsløn).

§ 20. Over- eller underbetaling

Såfremt en arbejdsgiver eller en arbejder konstaterer, at et arbejde, for hvilket der er aftalt overenskomstmæssig betaling eller er truffet særlig aftale med hensyn til aflønning, ved en regnskabsfejl eller ved en fejlagtig fortolkning af overenskomsten eller den særlige aftale er blevet under- eller overbetalt, er den pågældende pligtig til omgående at underrette modparten om den skete fejl.

Eventuel efter- eller tilbagebetaling finder sted fra og med den lønningsuge, hvori påtåledagen indgår. Der kan således ikke af nogen af parterne kræves efter- eller tilbagebetaling for et tidsrum, der ligger forud for den uge, hvori påtåledagen indgår.”

## 6. Forklaringer

A har forklaret, at hun har været ansat i NNF siden 2013 som forhandlingssekretær på Den fødevarereindustrielle overenskomst (DFO). Traditionelt har aflønningen på tobaksområdet været i form af præstationsløn (akkordløn). Formålet med tobaksoverenskomstens § 20 var knyttet hertil, således at eventuelle fejl i forbindelse med opgørelse af akkordgrundlaget hurtigt blev afklaret, og mens det stadig var muligt at dokumentere på det rette grundlag. I dag anvendes ikke længere præstationsløn på tobaksområdet, men aflønning efter en lang række andre parametre, for eksempel kompetencer og lignende.

Chefkonsulent B har forklaret, at der ikke længere i tobaksindustrien anvendes akkordløn. Der er ikke nogen særlig sammenhæng mellem tobaksoverenskomstens § 19 vedrørende præstationsbestemt arbejde og § 20 om over- eller underbetaling.

Payroll Administration Specialist D har forklaret, at der i virksomheden nu anvendes normløn, ikke akkordløn.

## 7. Parternes argumenter

Klager har gjort gældende, at § 20 i tobaksoverenskomsten kun gælder præstationsbestemt arbejde efter § 19 i overenskomsten, hvilket fremgår af ordlyden. Der er ikke noget holdepunkt for at antage, at § 20 tillige skulle omfatte medarbejdernes krav på øvrige overenskomstmæssige tillæg som for eksempel søgnehelligdagsbetaling. Det må have formodningen imod sig, at der skulle gælde en ringere retsstilling efter overenskomsten end efter forældelsesloven. Bestemmelsen skal fortolkes i overensstemmelse med § 19, der alene vedrører præstationsbestemt aflønning. En modsat fortolkning vil føre til urimelige resultater over for medarbejderne.

Bestemmelsen har stedse været tilknyttet præstationsbestemt arbejde, hvilket fremgår af reglens placering i tilknytning netop til bestemmelsen herom, og ikke, som det vil være naturligt, i tilknytning til de generelle lønbestemmelser.

Indklagede har gjort gældende, at tobaksoverenskomstens § 20 finder anvendelse i sagen, da den blandt andet omfatter krav på efterbetaling, der skyldes fejlagtig fortolkning af overenskomsten. I denne sag har virksomheden ved en undskyldelig fejl benyttet § 41 i stedet for § 42, hvilket har medført fejlbetalinger både til fordel og ulempe for medarbejderne. § 20 indebærer, at en eventuel efter- eller tilbagebetaling finder sted fra den lønningsuge, hvori påtaledagen indgår. Klagers krav er derfor omfattet af forældelsesbestemmelsen i tobaksoverenskomstens § 20. Det bestrides, at § 20 alene finder anvendelse på krav, der udspringer af § 19. Hverken § 19 eller § 20 indeholder ordlyd, der støtter en sådan indskrænket fortolkning.

## 8. Opmandens begrundelse og resultat.

Der er mellem parterne enighed om, at økonomiske krav mellem parterne skyldes, at Swedish Match havde administreret søgnehelligdagsbetalingsordningen og opsparingsordningen i den fødevarerindustrielle overenskomsts § 41 og ikke efter fuldlønsordningen i § 42. Denne fejl skyldtes en misforståelse af bestemmelserne.

Jeg lægger herefter til grund, at det efter betalingskravet skyldes en fejlagtig fortolkning af overenskomsten hos Swedish Match.

Bestemmelsen i § 20 i tobaksoverenskomsten begrænser eventuel efter- eller tilbagebetaling i tilfælde af under- eller overbetaling, der skyldes ”en fejlagtig fortolkning af overenskomsten”. Be-

stemmelsen er ikke efter sin ordlyd begrænset til opgørelse og afregning af præstationsbestemt arbejde, som hævdet af indklagede. Bestemmelsen i § 20 findes vel i overenskomsten umiddelbart efter § 19 om præstationsbestemt arbejde. Denne systematiske placering kan dog ikke uden særskilt grundlag antages at skulle føre til en indskrænkende fortolkning af § 20 imod bestemmelsens ordlyd. Der er ikke påvist noget grundlag for en sådan indskrænkende fortolkning, hvorfor klageren ikke kan få medhold i sin påstand.

### **Thi bestemmes**

Indklagede, DI for Swedish Match Denmark A/S, frifindes. Hver part betaler egne sagsomkostninger som halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 8. september 2021.

Jon Stokholm