

Kendelse

i

faglig voldgift FV 2020-314

3F, Privat Service Hotel og Restauration

(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

HORESTA Arbejdsgiver

for

Kentucky Fried Chicken (Isken ApS)

(advokat Pia E. Voss)

Afsagt den 22. juni 2022

1. Tvisten

Tvisten angår begrebet ”månedslønnede” i § 3, stk. 1, 1. pkt. i ”Konceptoverenskomst 2017-2020” og konkret, om den indklagede virksomhed har ret til at anvende en lønperiode, der går fra den 11. i en måned til den 10. i den efterfølgende måned.

Klager gør overordnet gældende, at ”månedsløn” som udgangspunkt skal følge kalendermåneden, således at lønperioden går fra den første til den sidste dag i måneden. Klager er enig i, at man kan aftale andre lønperioder end kalendermåneden, men anfører, at dette ikke er sket i den konkrete sag.

Indklagede gør overordnet gældende, at ”månedsløn” blot betyder, at man skal have udbetalt sin løn en gang om måneden, men ikke at lønperioden som udgangspunkt skal være en kalendermåned.

Parterne er enige om, at uanset hvilken lønperiode der anvendes, skal lønnen være til rådighed den sidste bankdag i måneden, jf. ordlyden af § 3, stk. 1, 3. punktum.

2. Påstande mv.

Klager, 3F, Privat Service Hotel og Restauration, (3F) har nedlagt påstand om, at indklagede skal tilpligtes at anerkende, at lønperioden efter den mellem parterne gældende overenskomst § 3, stk. 1, er kalendermåneden forstået som perioden fra den første i en måned til månedens sidste dato.

Indklagede, HORESTA Arbejdsgiver for Kentucky Fried Chicken (Isken ApS), (HORESTA) har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev forhandlet for en faglig voldgiftsret den 24. maj 2022 og fortsat den 8. juni 2022 med undertegnede, fhv. præsident for Sø- og Handelsretten Lotte Wetterling, som opmand.

Som partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten deltog forhandlingssekretær Peter Lykke Nielsen og konsulent Ilse I. Werrenrath, begge 3F Privat Service Hotel og Restauration, samt overenskomstchef Michael Hegelund Nielsen, DA, og overenskomstchef Karina Lindewald, HORESTA.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af følgende:

- A, forhandlingssekretær, 3F Privat Service, Hotel og Restauration
- B, forhandlingssekretær, 3F Privat Service, Hotel og Restauration
- C, faglig medarbejder, 3F Roskilde afd., tidl. 3F, København afd.
- D, formand for 3F, Rymarken Aarhus afd.
- E, konsulent, 3F Privat Service, Hotel og Restauration
- F, tidl. direktør i HORESTA
- G, driftschef i Isken ApS
- H, formand for HORESTA
- J, juridisk chef i HORESTA

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parterne var enige om, at afgørelsen kan træffes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Kort om sagens faktum

Efter det oplyste kan følgende lægges til grund om sagens faktiske forløb:

Den indklagede virksomhed, som da hed Kentucky Fried Chicken ApS, indgik i september 1998 en tiltrædelsesoverenskomst til RBF's og HORESTA's overenskomst og aftalte i den forbindelse bl.a. særligt, at medarbejdere (medhjælpere) omfattet af overenskomsten skulle gives funktionærstatus. Virksomheden, som nu hedder Isken ApS, meldte sig ind i HORESTA Arbejdsgiver i juli 2019 og har siden den 1. marts 2020 alene været omfattet af Konceptoverenskomsten.

Virksomheden anvender en lønperiode, der løber fra den 11. i en måned til den 10. i måneden efter, og har efter det oplyste anvendt denne lønperiode i alle årene siden 1998.

Den 4. marts 2019 fremsendte FH på vegne af 3F en fællesmødebegæring om brud på parternes overenskomst, herunder i relation til lønudbetalingsperioden.

På et organisationsmøde den 21. marts 2019 aftalte parterne at drøfte en løsning om lønudbetalingsperioden, og virksomheden tilkendegav ved e-mail af 21. maj 2019, at man havde besluttet at løse problemstillingen ved at overdrage lønadministrationen til et lønbureau. Det særskilte spørgsmål om lønperioden fra den 11. til den 10. var dog ikke blevet løst hermed.

Efter yderligere korrespondance mellem parterne fremkom HORESTA med et forslag om at indgå aftale om en lønperiode løbende fra den 20. i en måned til den 19. i den efterfølgende måned.

3F var ikke indstillet herpå og bad derfor FH om at indkalde til et fællesmøde. Mødet blev afholdt den 26. august 2019, men parterne kunne ikke opnå enighed. HORESTA afviste, at der forelå et brud, og gjorde gældende, at der alene forelå en fortolkningstvist. 3F har som følge heraf videreført sagen som faglig voldgift, men har forbeholdt sig senere at videreføre sagen som en brudsag.

5. Overenskomsten

Den omtvistede bestemmelse i Konceptoverenskomsten 2017-2020 § 3, stk. 1, har følgende ordlyd:

"§ 3. Løn og tillæg

Stk. 1. Minimalløn

Alle fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) medarbejdere er månedslønnede. Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

..."

Konceptoverenskomsten er en del af parternes hovedoverenskomst og omfatter alene medhjælpere. Medhjælpere udfører en række forefaldende arbejdsopgaver og er ikke omfattet af funktionærloven.

Under sagen har parterne fremhævet og fremlagt følgende bestemmelser om løn og lønperioder i andre af parternes overenskomster inden for hotel- og restaurationsbranchen:

Café-overenskomsten 2017-2020, der har følgende bestemmelse om løn:

”§ 3. Løn og tillæg

Stk. 1. Provisionsløn eller minimalløn

Der skal som udgangspunkt aflønnes med 13,1% af omsætningen inklusive moms. Der skal foretages daglig opgørelse i caféen.

Såfremt der er enighed mellem organisationerne, kan der i stedet aftales en fast minimalløn i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 2. Minimalløn/garantiløn

Alle fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) medarbejdere er månedslønnede. Der skal til medarbejderen udleveres en specificeret opgørelse over den udbetalte løn. Lønnen opgøres den 20. i måneden og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

...”

Hoteloverenskomsten 2017-2020 indeholder følgende bilag om løn for provisionslønnede tjenere:

”Lønbilag for provisionslønnede tjenere

Garantiløn ...

Tjeneres aflønning

Tjenere aflønnes med 13,1% af den præsterede omsætning inklusive moms, dog garanteres en minimumsfortjeneste (garantiløn). Opgørelse foretages hver måned, uanset ansættelsens varighed, samt ved ophør.

Der afregnes den sidste i en måned for perioden den 26. i foregående måned til den 25. i opgørelsesmåneden.

Tjenerne og virksomheden kan skriftligt aftale andre opgørelsesterminer.

Det er muligt at få udbetalt et a conto beløb den 15. i måneden.

...”

6. Parternes hovedsynspunkter

6.1 3F's hovedsynspunkter

Lønnen ifølge overenskomstens § 3, stk. 1, skal dække en periode, der svarer til en kalendermåned, og 3F's påstand er formuleret generelt, idet den angår ordlyden af overenskomstbestemmelsen i § 3.

3F er i almindelighed indforstået med, at variable lønandele af praktiske grunde opgøres forskudt, som det også blev tilbudt i fællesmødebegæringen af 4. marts 2019 og er afspejlet i 3F's vejledning til overenskomsten. Den centrale tvist mellem parterne angår således perioden for den faste løn.

Efter 3F's opfattelse kan der ikke være tvivl om, at lønperioden efter overenskomsten er kalendermåned. Det støttes hovedsageligt på ordlyden af bestemmelsen, dens historik, dens sammenhæng med andre bestemmelser i overenskomsten og lovgivningen samt parternes faktiske ageren.

6.2 HORESTA's hovedsynspunkter

Overenskomsten, i § 3, stk. 1, fastlægger alene, at der aflønnes med en månedsløn, der skal være til disposition den sidste bankdag i måneden. "Månedsløn" er et selvstændigt begreb og ikke synonymt med "kalendermåned". Havde parterne ment, at månedsløn betød, at løn blev opgjort pr. kalendermåned, havde det været oplagt at indskrive det i overenskomsten ved den store redigering, der skete i 2014, hvor parterne bl.a. fastholdt lønperioden den 26. – 25. for de provisionslønnede tjenere.

Fravær af aftale om lønperiode betyder, at arbejdsgiver indenfor rammerne af ledelsesretten kan fastlægge den lønperiode, der ud fra saglige, driftsmæssige hensyn passer bedst i forhold til driften. Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at det ville medføre "uforholdsmæssige besværligheder" for virksomhederne at aflønne på baggrund af kalendermåned, da medarbejderne med hjemmel i overenskomsten kan bytte vagter, bede om fri og tage ekstra vagter, og den faste månedsløn er endog meget varierende for både deltids- og fuldtidsansatte. Opdeling af aftalt månedsløn og variable tillæg vil også vanskeliggøre de ansattes mulighed for at forstå deres lønsedler, og der vil stort set aldrig blive afregnet "korrekt løn", hvis virksomhederne skal opgøre fx den 20., men dækkende helt til månedens udgang.

3F har ved sin egen praktisering af overenskomsten i bl.a. en lang række efterbetalingsager skabt en fælles forståelse af, at såvel den faste månedsløn som de variable tillæg kan skæres ”på tværs” af måneden. 3F’s eget interne regneark skærer da også fast løn og variable tillæg sammen, medmindre der indtastes ”korrekt løn” i regnearket.

7. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Efter ordlyden af § 3, stk. 1, i Konceptoverenskomsten 2017-2020 – og uændret i 2020-2023 - er det alene bestemt, at alle fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) medarbejdere er ”månedslønnede”.

HORESTA har bl.a. fremhævet, at parterne inden for Hoteloverenskomsten har indgået flere andre overenskomster, Café-overenskomsten og Lønbilag for provisionslønnede tjenere, med lønperioder, der netop fraviger kalendermåneden. I Café-overenskomsten opgøres minimallønnen/garantilønnen for alle fastansatte (fuldtids- og deltidsansatte) den 20. i måneden, og for provisionslønnede tjenere opgøres provisionslønnen den 26. i måneden, jf. også citaterne ovenfor.

Det kan således lægges til grund, at parterne har indgået overenskomster, hvor de specifikt har aftalt en lønperiode, som ikke er kalendermåneden.

Efter det oplyste om tidligere udgaver af overenskomsten kan det tillige lægges til grund, at der i overenskomsten fra 1991 var en bestemmelse om, at månedslønnede skulle have udbetaling af løn to gange månedligt, henholdsvis den 15. og den sidste i måneden. Bestemmelsen er ikke videreført.

På denne baggrund sammenholdt med den gældende ordlyd, finder jeg, at ordet ”månedslønnede” i § 3, stk. 1, i Konceptoverenskomsten fra 2017- 2020 (og tillige 2020-2023) skal fortolkes sådan, at lønperioden skal være en kalendermåned, medmindre anden lønperiode særskilt er aftalt med 3F.

De mange praktiske begrundelser og hensyn, der kan anføres til støtte for også generelt at benytte en anden lønperiode end kalendermåneden inden for Konceptoverenskomstens område, f.eks. fra den 20. til den 19. som i Café-overenskomsten, eller evt. at stille virksomhederne friere ved valg af konkret lønperiode, må derfor gøres til genstand for overenskomstforhandlinger mellem parterne.

Om HORESTA's subsidære synspunkter vedrørende 3F's egen praktisering af overenskomsten, herunder i forhold til den indklagede virksomhed, bemærkes følgende:

Efter de fremlagte bilag i sagen og de afgivne forklaringer kan det lægges til grund, at 3F i en række konkrete efterbetalingssager inden for Konceptoverenskomstens område igennem flere år ikke har gjort indsigelse imod skæve lønperioder, og at 3F's interne lønberegner kan generere beregninger baseret både på kalendermåneden og på skæve lønperioder, også med hensyn til den faste løn.

Det må dog samtidig lægges til grund, at dette bl.a. skyldes, at 3F igennem flere år har indgået en række konkrete aftaler om, at virksomheder kan benytte andre lønperioder end kalendermåneden. Dette er ikke tilfældet for den indklagede virksomhed, og der har i de nævnte efterbetalingssager med den indklagede virksomhed ikke tidligere har været en konkret tvist om selve lønperioden.

Det må således lægges til grund, at selve lønperioden i den indklagede virksomhed først har været genstand for konkret tvist og forhandling mellem 3F og HORESTA i 2019 (nærværende sag), hvor 3F ikke ville indgå aftale om, at virksomheden kunne benytte en lønperiode fra den 11. til den 10.

HORESTA's subsidære synspunkter kan herefter ikke føre til et andet resultat af sagen, hvorfor 3F's påstand tages til følge som formuleret.

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

HORESTA Arbejdsgiver for Kentucky Fried Chicken (Isken ApS) skal anerkende, at lønperioden efter den mellem parterne gældende overenskomst, § 3, stk. 1, er kalendermåneden forstået som perioden fra den første i en måned til månedens sidste dato.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 22. juni 2022



Lotte Wetterling