Kendelse

Afsagt den 22. september 2026

i

Faglig Voldgift FV2026-167

(Kristian Korfits Nielsen)

3F Industrigruppen

(advokat Lene Casadepax)

mod

DIO I

for

Amcor Flexibles Denmark ApS

(advokat Mathias Staugaard Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om ansatte hos Amcor Flexibles Denmark ApS (fremover Amcor), som arbejder på skiftehold (aften- og natarbejde), har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 34 timers arbejde, og om ansatte hos Amcor, som arbejder på weekendhold, har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 24 timers arbejde.

2. Sagens behandling

Sagen er den 14. september 2026 mundtligt forhandlet hos Dansk Industri for en faglig voldgift med højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen som opmand og med følgende partsudpegede medlemmer, jf. herved arbejdsretslovens § 25:

For klager: forhandlingssekretær Hans Daugaard og forhandlingssekretær og brancheudvalgsformand Morten Fischer Villadsen, begge 3F Industrigruppen.

For indklagede: chefkonsulent og advokat Marta V. Knudsen og underdirektør Jesper Madsen, begge DI.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

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

3. Påstande

Klager, 3F Industrigruppen, har nedlagt følgende påstande:

1. DIO I for Amcor Flexibles Denmark ApS skal anerkende, at der til samtlige skifteholdsansatte medarbejdere skal betales kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 34 timers arbejde i overensstemmelse med Emballageoverenskomstens § 16, og at der til medarbejdere på weekendhold skal betales kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge

for 24 timers arbejde i overensstemmelse med § 19, samt at lokalaftalen af juli 2018, punkt 5.2, jf. lokalaftalens bilag 2, ikke hjemler adgang til at fravige dette.

I tilfælde af medhold i påstand 1 har klager nedlagt følgende betalingspåstand:

2. Amcor Flexibles Denmark ApS tilpligtes til hver af de skifteholdsansatte medarbejdere samt til hver af de på weekendhold ansatte medarbejdere i henhold til Emballageoverenskomstens § 16 og § 19 at efterbetale skyldigt kvalifikationstillæg for en periode på 10 år forud for den 19. december 2025 og frem til betaling sker med tillæg af procesrente for de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DIO I for Amcor Flexibles Denmark ApS, har påstået frifindelse.

4. Overenskomstgrundlag mv.

Emballageoverenskomsten mellem DIO I for Emballageindustrien og Plastindustrien i Danmark og 3F Industri (Emballage)/HK Privat indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

> ”**§ 14 Lokalaftaler**
>
> **Stk. 1 Lokalaftaler der fraviger overenskomsten**
>
> Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 (Regler for tillidsrepræsentanter), 4 (Arbejdstid), og 17 (Uddannelse), dog ikke § 103 (Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF). Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.
>
> I forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter overstående bestemmelse kan det endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 121, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 97 samt feriegodtgørelse, jf. Ferielovens §§ 16, stk. 2-4 og 19, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 15 og § 16, stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 17 eller overarbejde efter § 22 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.
>
> Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Stk. 2 Opsigelse af lokalaftaler

Lokalaftaler kan opsiges med tre måneders varsel, medmindre andet varsel aftales.

AFSNIT 4. ARBEJDSTID

§ 15 Arbejdstid

Stk. 1 Den ugentlige arbejdstid

Arbejdstiden er effektiv. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer.

…

§ 16 Skiftehold/Forlægning*

*Note: Se om terminologien vedrørende skiftehold/forlægning/holddrift i protokollat 10.

Den ugentlige arbejdstid ved skiftehold/forlægning (aften- og natarbejde)

Stk. 1

Ved skiftehold/forlægning (aften- og natarbejde) er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparing af fulde 3 timers betalt frihed for hver 37 timer der arbejdes, der gives som hele fridage, eller 34 timer pr. uge uden opsparing af frihed.

Der ydes i forbindelse hermed fuld lønkompensation, således at der betales 37 timers løn for 34 timers arbejde. Herudover betales tillæg for skiftehold/forlægning, jf. § 16, stk. 8.

…

§ 19 Weekenddrift

Stk. 1

…

Stk. 3

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 15, stk. 1.

…

Stk. 4

…

Betaling for weekendhold udgør 37 timers dagturstimeløn + 37 timers mindste skifteholdstillæg (aftentillæg). …

…

Afsnit 10. Sygeløn

…

§ 57 Sygelønnens størrelse

Stk. 1

Sygelønnen udgør sygemeldtes personlige løn på dagtur ved sygdommens indtræden. …

…

Afsnit 14. Løn

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 87 Mindsteløn

…

Stk. 2

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

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 14.

…

§ 88 Personlige tillæg

Stk. 1

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

Som bilag 2 til Emballageoverenskomsten er medtaget en (standard)kontrakt for ansættelse under overenskomsten. Heri er bl.a. medtaget en rubrik 6 vedrørende løn og andre løndele, hvor den aftalte personlige timeløn kan indføjes. Nedenfor rubrikken står der, at:

"Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forlægningstillæg, tillæg for arbejde i holddrift og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Emballageoverenskomsten. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Emballageoverenskomsten eller lokalaftaler.

I noten til (standard)ansættelsesaftalen er anført bl.a.:

"**2.5 Løn**

I rubrikken "personlig timeløn udgør kr.:" angives den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer på ansættelsestidspunktet eller ved kontraktens indgåelse.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 100,- og derudover en produktivitetsafhængig bonus eller resultatløn, angives den personlige timeløn til kr. 100,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer."

I lokalaftale fra juni 2007 indgået mellem Amcor og tillidsrepræsentanter på virksomheden er fastsat bl.a. følgende:

"Nærværende lokalaftale gælder for alle kartonnagearbejderne på Amcor Flexibles Raackmann. Den er et tillæg til Overenskomsten mellem Dl/Emballageindustrien og 3F Industri og erstatter alle tidligere lokalaftaler og kutymer.

…

1. Løn

Lønnen består af:

- Grundløn
- Kvalifikationstillæg
- Bonus
- Eventuelle tillæg

…

1.2 Kvalifikationstillæg

Hver medarbejder får et personligt kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillægget betales pr. time for de samme lønarter som bonus. Se definitionen herpå s. 28."

Lokalaftalen indeholder i bilag 3 reglerne for bonussystemer for kartonnagearbejderne. På s. 28 findes der et skema, hvoraf fremgår:

" Resultatbonus betales pr. time for følgende lønarter:

Lønart	**Specifikation af lønart**
Produktive timer	incl. Overtimer

…"

Samme indhold fremgår med lidt forskellige sproglige variationer af lokalaftaler af juni 2011, juli 2013 og juni 2016.

I lokalaftale fra juli 2018, som er underskrevet af repræsentanter for Amcor og to 3F-tillidsrepræsentanter for kartonnagemedarbejderne, herunder A, er fastsat bl.a. følgende:

"**2.1 AFTALENS OPBYGNING**

Selve lokalaftalen er opbygget med et afsnit som hedder - Afsnit 2:

Dette afsnit beskriver de overordnede forhold vedr. løn og arbejdstider samt aftalens præmisser.

Ydermere er der en del af aftalen som hedder Afsnit 3: Lokalaftalen som styringsværktøj, som beskriver hvordan aftalen håndteres i dagligdagen.

I forbindelse med vedtagelse af lokalaftalen er det indholdet i Afsnit 2: Lokalaftalen - Formål/ Målsætning, som sendes i afstemning.

…

3. Lokalaftalen som styringsværktøj

Nedenfor beskrives hvilke principper og rammer lokalaftalen styres efter.

…

5 LØN

Lønnen består af:

• Grundløn

• Kvalifikationstillæg

• Produktivitetsbonus

• Eventuelle tillæg

…

5.2 KVALIFIKATIONSTILLÆG

Hvert job omfattet af denne lokalaftale er indplaceret i et kvalifikationssystem med kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæggenes størrelse fremgår af bilag 1 og betales pr. time for de samme lønarter som bonus. Se bilag 3.

…

De mulige kvalifikationsgrupper fremgår af Bilag 1.1 - Kvalifikationsgrupper - Laminering og Bilag 1.2 - Kvalifikationsgrupper SUT - POSE - Lagre - SHIP. Medarbejderen tilhører den kvalifikationsgruppe, hvor medarbejderen bruger mest tid. Dette vil typisk udgøre min. 50 % af medarbejderens årlige arbejdstid.

Der findes følgende kvalifikationstillæg:

• Tillæg 1

• Tillæg 2

• Tillæg 3

• Tillæg 4

• Tillæg 5 = Intet Tillæg

En medarbejder kan kun få ét kvalifikationstillæg.

…

5.3 PRODUKTIVITETSBONUS

Bonussystemet er nærmere beskrevet i bilag 2.

…

12 Bilag 2 - Produktivitetsbonus

…

Grundprincip

• Produktivitetsbonussen er et "groft system", hvor der ikke korrigeres for udsving i ordremix, konverteringsgrad, materialer, ordrestørrelser, forsøg, kundegodkendelser etc.

• Produktivitetsbonus gives for gode salgbare produkter sat i forhold til forbrugt antal mandtimer.

…

Opgørelsesperiode og udbetaling

…

Resultatbonus betales pr. time for følgende lønarter:

Lønart	**Specifikation af lønart**
Produktive timer	incl. Overtimer

…"

Lokalaftale fra juli 2023, som er underskrevet af repræsentanter for Amcor og to 3F-tillidsrepræsentanter for kartonnagemedarbejderne, herunder A, indeholder ligesom 2018-lokalaftalen to afsnit. I afsnit 2 ("lokalaftalen – formål/målsætning") er anført bl.a.:

"**2.1 AFTALENS OPBYGNING OG FORMÅL**

Selve lokaleaftalen er opbygget med et afsnit som hedder- Afsnit 2: "Lokalaftalen - Formål/ Målsætning". Dette afsnit beskriver de overordnede forhold vedr. løn og arbejdstider samt aftalens præmisser.

> Ydermere er der en del af aftalen som hedder Afsnit 3: "Lokalaftalen som styringsværktøj", som beskriver hvordan aftalen håndteres i dagligdagen.
>
> I forbindelse med vedtagelse af lokalaftalen er det indholdet i Afsnit 2: Lokalaftalen - Formål/ Målsætning, som der stemmes om."

Videre hedder det i lokalaftalens pkt. 2.6 (om parternes underskrift), at:

> "Ved underskrift aftales det at Afsnit 3: Lokalaftalen som styringsværktøj gennemskrives fra uge 35 2023 i et samarbejde mellem Tillidsrepræsentanterne for Kartonageområdet, Operations Manager og HR.
>
> Gennemskrivningen, som ikke skal til afstemning, forventes at være færdig med udgangen af 2023. Indtil denne er færdigskrevet, er det ordlyden/fortolkningen i den hidtidige aftale, som er gældende."

Ved mail af 11. april 2025 sendte Stilling 3 C, Amcor, en revideret udgave af lokalaftalen til tillidsmændene for afdelingerne for "Finishing" og "Kartonnage". I mailen anføres, at

> "Vær opmærksom på, at de første sider er fra en tidligere lokalaftale. Der er i selve værktøjet steder der mangler henvisninger til bilag. De henvisninger er der styr på – de mangler bare i det dokument jeg kunne finde som wordfil.
>
> Kig det igennem og giv en tilbagemelding – TR aftalen opdaterer jeg separat."

Mailen var vedhæftet et dokument benævnt "Lokalaftale Kartonnagemedarbejdere Amcor Flexibles Horsens" (senest gemt af F 13-05-2019). Heri var der foretaget en række ændringer af teksten i 2018-lokalaftalen, navnlig for så vidt angår afsnit 3 om lokalaftalen som styringsværkstøj. I udkastet til lokalaftale var den hidtidige tekst vedrørende produktivitetsbonus streget over. Derimod var der ikke ændret ved kvalifikationstillægsordningen. Om dette tillæg fremgik således – som hidtil – at lønnen bl.a. bestod af grundløn og kvalifikationstillæg (pkt. 5), og af pkt. 5.2 fremgik bl.a., at "hvert job omfattet af denne lokalaftale er indplaceret i et kvalifikationssystem med kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæggenes størrelse fremgår af bilag 1 og betales pr. time for de samme lønarter som bonus. Se bilag 3."

Den 19. december 2025 blev der afholdt organisationsmøde hos Amcor, hvor spørgsmålet om betaling af kvalifikationstillæg på skiftehold og weekendhold blev drøftet, dog uden at parterne kunne blive enige.

Der er fremlagt kopi af en lønseddel for en kartonnagearbejder hos Amcor. Heraf fremgår bl.a., at den pågældende medarbejder er aflønnet med "kvalifikationstillæg 3 - 100 %". Mere specifikt fremgår det, at der i uge 7/2026 er aflønnet med "grundløn hold 1" (dag-hold) med "enheder 37,00" til "sats 198,72"., og at der i samme uge endvidere er aflønnet med "kvalifikationstillæg" med "enheder 37,00" til "sats 14,97". Det fremgår også, at der i uge 8/2026 er aflønnet med "grundløn hold 2" (aftenhold) med "enheder 34,00" til "sats 216,25", og at der i samme uge endvidere er aflønnet med "kvalifikationstillæg" med "enheder 34,00" til "sats 14,97".

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været ansat siden 1994 hos Amcor. Han har været tillidsrepræsentant i flere omgange og i alt nok op mod 30 år. Han har deltaget i en række lokale lønforhandlinger. Han sidder i 3F's forhandlingsudvalg og er ad den vej involveret i overenskomstforhandlinger.

Han var bl.a. med, da lokalaftalen fra juni 2007 blev indgået. Der var tale om et langvarigt forløb, hvor en række forskellige lokalaftaler på Amcor blev samlet i én lokalaftale. Det var et ønske fra ledelsen. Den lokalaftale, som nu findes på virksomheden, regulerer en række væsentlige spørgsmål, bl.a. indplacering på kvalifikationstillægstrin.

Ved 2007-lokalaftalen blev der indført et nyt bonussystem og et nyt kvalifikationslønsystem.

Der indførtes en produktivitetsbonus, som afløste den tidligere bonusordning, som ledelsen fandt utidssvarende. Han har nok drøftet med 3F, om en sådan ordning konfliktede med overenskomsten.

I 2007 blev der indført tre kvalifikationstillægstrin, som afhang af medarbejderens evne til at arbejde ved vanskelige og krævende maskiner. I 2015 blev det udvidet til 5

kvalifikationstillægstrin, men systemet var det samme. Medarbejderne blev indplaceret efter evnen til at løse komplekse opgaver.

Der blev ikke tilbage i 2007 talt om, at lokalaftalen var overenskomstfravigende med hensyn til, hvor mange timer man på skiftehold (aften- og natarbejde) eller weekendhold skulle have kvalifikationstillæg for. Han var ikke med til 2011-lokalaftalen, men til lokalaftalerne fra 2013 og 2016 og også til 2018-lokalaftalen, som sammen med 2023-lokalaftalen fortsat gælder. Han kan huske forhandlingerne fra 2023. De var meget tilfredse med den aftalte løn, og resultatet blev godkendt ved en afstemning blandt medarbejderne. Han var omkring den lokale 3F-afdeling, men det handlede alene om kroner og øre, og om hvad der i øvrigt var af ændringer i forhold til tidligere.

Forholdet mellem 2018-lokalaftalen og 2023-lokalaftalen er det, at 2018-lokalaftalen gælder, så længe gennemskrivningen af afsnit 3 (lokalaftale om styringsværktøj) ikke er færdig. Det er afsnittet endnu ikke, og man skal derfor tilbage i 2018-lokalaftalen for at se, hvad der gælder med hensyn til kvalifikationstillæg. I afsnit 2, pkt. 2.3, i denne lokalaftale, som angår lønninger og kvalifikationstillæg, er der et skema for aftalt løn i aftalens løbetid. Her ses de satser, der skal aflønnes med. Under pkt. 2.3 er forudsætningerne angivet. Her står bl.a., at alle andre løndele end de løndele, som udtrykkeligt er opregnet, aflønnes efter emballageoverenskomsten. Dette går på genetillæg og den slags. Der står ikke noget om, hvordan kvalifikationstillæg skal udmøntes. Der skal man over i afsnit 3, pkt. 5 om løn. Det, der står i pkt. 5.2 om kvalifikationstillæg, fik de ikke gennemgået af virksomhedens repræsentanter. Det gjaldt helt generelt for styringsværktøjet, som de som tillidsmænd fik sendt efter forhandlingerne var færdige. Meningen med kvalifikationstillægget er som nævnt, at man skal have jo højere tillæg, jo større færdigheder man har i forhold til at køre maskinerne. Kvalifikationstillæggets størrelse er fastsat i et bilag 1, hvor kvalifikationsgrupperne for laminering er inddelt i trin, som berettiger til forskellige tillæg. Herudover er det i pkt. 5.2 anført, at kvalifikationstillægget betales pr. time for de samme lønarter som bonus. Der er henvist til et bilag 3, som imidlertid ikke handler om bonus, men om arbejdstid i forbindelse med deltagelse i kurser. Han ved ikke, hvor man kan se, hvordan tillægget skal beregnes. Han kan godt se, at der i 2018-lokalaftalen er et bilag 2 om produktivitetbonus. Lokalaftalen er ikke til at overskue som tillidsmand, og

det var kun, fordi han havde været med fra tidligere, at han vidste, hvordan det hang sammen med hensyn til kvalifikationstillæg.

Der står ingen steder i lokalaftalen, at den er overenskomstfravigende. Han var ikke klar over, at det er tilfældet. Det blev han først klar over i november 2025, hvor der var et forberedende møde til OK25. Her kom snakken til at falde på aflønning af weekendhold, fordi ledelsen ønskede, at der her skulle være mulighed for flere timer. Han nævnte, hvordan aflønningen var hos Amcor og fandt på baggrund af reaktionen hos forbundet ud af, at aflønningen var forkert, da den stred mod Emballageoverenskomsten. Han forsøgte derefter at finde en løsning med virksomheden, og man enedes om, at det skulle tages op til lokalforhandlingerne efter OK25. Ledelsen sagde i den forbindelse til ham, at virksomheden mente, at lokalaftalens regler om kvalifikationstillæg på skifte- og weekendhold var i overensstemmelse med Emballageoverenskomsten. Der var forsøg på at lave en ny aftale om kvalifikationstillæg i forbindelse med OK25, men det lykkedes ikke. Den mail fra C til bl.a. ham, som er fremlagt i sagen, er nok en del af dette forsøg.

Da han indgik på lokalaftalens regler om kvalifikationstillæg til ansatte på skiftehold (aften- og natarbejde) og weekendhold, troede han, at alt var i orden, og at det ikke var i strid med overenskomsten.

Han mener ikke, at man ud fra den lønseddel, som er fremlagt i sagen, kan se, hvor mange timer en ansat på skiftehold (aften) får betaling af kvalifikationstillæg for. Han og hans kollegaer har svært ved at læse lønsedlerne, idet tingene blandes sammen. Satserne er forskellige afhængigt af holdene, og det gør det svært at gennemskue lønsedlerne.

Han har ikke delt lokalaftalen med 3F, hverken forbundet eller lokalafdelingen.

Han har ikke været i tvivl om, at kvalifikationstillægget skulle beregnes på samme måde som bonus, dvs. ud fra de indstemplede timer (præsterede timer). Han kan bekræfte, at hvis de ansatte havde været i tvivl om det, så ville de højest sandsynligt være kommet til ham. Det var der ikke nogen, som gjorde.

Hvis han havde vidst, at der var tale om en overenskomstfravigende aftale, ville han ikke have sagt ja til lokalaftalens vilkår om kvalifikationstillæg.

Han har ikke i forbindelse med lokalaftaleforhandlinger været i tvivl om, hvad han måtte og ikke måtte. Han kan ikke mindes, at han har været i tvivl om, hvorvidt han måtte forhandle et emne.

Han mener, at bonusordningen bortfaldt i 2023. Det var et ønske fra arbejdstagersiden, fordi den ikke var tidssvarende. Der kunne imidlertid ikke opnås enighed om en ny bonusordning. Der var i den forbindelse kke nogen drøftelse af kvalifikationstillægsordningen, herunder heller ikke om, hvordan dette tillæg skulle beregnes. Der har været drøftelser om at ændre kvalifikationstillægsordningen, men heller ikke her kunne man blive enige, og derfor kørte man videre med den ordning, som også nu gælder. Det er der ikke nogen medarbejdere, som er i tvivl om.

B har forklaret bl.a., at hun har været ansat i 3F Industrigruppen siden april 2007. Siden 2016 har hun været Stilling 1 og det, man kalder 2'er på Emballageoverenskomsten. 1'eren er den til enhver tid værende Stilling 2, som for tiden er G. Hun har været med til overenskomstforhandlingerne siden 2010. Man gik fra en række mindre overenskomster til en samlet Emballageoverenskomst, som skulle forhandles med DI. Med Emballageoverenskomsten fik man bl.a. rettet op på den skævhed, som var en følge af en faglig voldgiftskendelse fra 1993 om opsparing af holddriftsfrihed. Der var på sædvanlig vis tale om, at der blev givet noget og taget noget fra begge sider. Arbejdstagersiden fik fuld lønkompensation for holddriftsarbejde, og arbejdsgiverne fik fleksibilitet med hensyn til, at arbejde kunne udføres på tværs af faggrupper.

Emballageoverenskomstens § 16, stk. 1, om aften- og natarbejde på skiftehold, som fastsætter ret til fuld lønkompensation, var udtryk for en præcisering. Der gælder en tilsvarende regel i § 19 om weekendarbejde.

Som udgangspunkt har retten til fuld lønkompensation efter disse bestemmelser ikke noget med lokalaftale at gøre. Det er et lokalt anliggende at aftale, hvad der nærmere skal gælde. Nogle gange får forbundet dog sendt lokalaftaler ind, og de tjekker så, om der er

adgang til at fravige overenskomsten ved lokalaftale. Ellers forhandles alt lokalt, og det har 3F Industrigruppen ikke aktier i.

3F Industrigruppen fik kendskab til problemstillingen i den foreliggende sag i forbindelse med et møde i november 2024 i 3F's forhandlingsudvalg forud for OK25. A deltog i mødet. På et tidspunkt kom weekendhold op i drøftelserne, og A spurgte, om man kunne få fuldt kvalifikationstillæg til weekendhold med i OK25-forhandlingerne. A blev forbavset, da de sagde til ham, at dette allerede fulgte af overenskomsten, og at der var lavet en overenskomstfravigende lokalaftale på Amcor. 3F Industrigruppen havde aldrig tidligere hørt om lokalaftalen.

I 2025 prøvede A og andre at løse problemet lokalt. Der var også et organisationsmøde, men det løste ikke noget.

Hun har set lokalaftalerne for Amcor. Det er en god blanding, der tjener det formål at få tingene til at fungere. Hun kan ikke læse af lokalaftalen, at den er en overenskomstfravigende aftale. Hun kan godt se, at der i relation til kvalifikationstillæg står, at det skal være produktivitetsfremmende, men det kan forstås på mange måde. Når der i overenskomsten står fuld lønkompensation, så skal man som ansat have det.

Det er rigtigt, at hun var sidedommer i den faglige voldgift, som blev afgjort ved kendelse af 15. marts 2021. Hun kan godt huske sagen. Sagen gjorde ikke, at hun blev opmærksom på, at der ikke blev lønkompenseret fuldt ud ved holdskifte, når det gælder kvalifikationstillæg. Sagen handlede om en selvstændig lokalaftale på Amcor om kontinuerlig drift og ikke om den lokalaftale, som denne sag handler om. Der blev fremlagt er uddrag af lokalaftalen, som denne sag handler om, men uddraget omfattede ikke kvalifikationstillæg ved skiftehold.

Der er ikke, som anført i opfordringen i indklagede duplik, tale om, at klager gør gældende, at lokalaftalen er ugyldig. Der er skrevet under på lokalaftalen. Humlen er, at 3F som overenskomstejer – forfægter overenskomsten. De ansatte skal stilles sådan, at de skal have 37 timers betaling med fuld løn, herunder kvalifikationstillæg. Hun kan ikke

læse af lokalaftalen, at lokalaftaleparterne klart og tydeligt skal have fraveget overenskomsten, og 3F Industrigruppen har da heller ikke fået underretning herom.

Lokalaftalens regulering af kvalifikationstillæg må forstås sådan, at den ikke specifikt er målrettet holddrift og weekendarbejde. Reguleringen gælder for dem, der er på daghold. Her betales der i overensstemmelse med, hvad der følger af lokalaftalen, dvs. produktionstimer (de 37 timer på daghold). Når det gælder aften/nathold og weekendhold må aftalen skulle forstås med respekt af overenskomsten, da den ikke er overenskomstfravigende. Det betyder, at ansatte på hold skal have fuld lønkompensation, herunder fuldt kvalifikationstillæg. A havde ikke set, at lokalaftalen ville få den konsekvens, at ansatte på aften- og nathold og weekendhold ikke ville få fuld kompensation med hensyn til kvalifikationstillæg. Dette fremgår heller ikke klart og tydeligt af lokalaftalen.

At Amcor er en af de store virksomheder på Emballageoverenskomsten ændrer ikke noget. 3F Industrigruppen har ikke kendt til lokalaftalen.

C har forklaret bl.a., at han er Stilling 3 hos Amcor. Han har med alle virksomhedens overenskomster, lokalaftaler mv. at gøre, når det drejer sig om produktionen. E er hans chef. Amcor er en af de store virksomheder på Emballageoverenskomsten.

Han tiltrådte hos Amcor i oktober 2024. Lokalaftalen for 2023 er gældende i to år. Gennemskrivning af aftalen var ikke en prioritet, hverken hos E eller A. Det var 2018-lokalaftalen og 2023-lokalaftalen, som var gældende. De supplerer hinanden, sådan at det, der ikke er reguleret i 2023-lokalaftalen, er reguleret i 2018-lokalaftalen.

Han er ikke bekendt med, at der var forvirring omkring betaling af kvalifikationstillæg til skiftehold aften/nat og weekendhold. Ingen havde udtrykt usikkerhed med hensyn til, hvad der gjaldt. A er en erfaren tillidsrepræsentant, som har styr på, hvad der gælder. Han forhandlede med A og hans kollega. Det var hans opfattelse, at baglandet hjalp til, hvis tillidsrepræsentanterne havde behov for det. Det er ikke hans indtryk, at de har bevæget sig ind i en gråzone i forbindelse med lokalforhandlingerne.

Der er ikke nogen, der på noget tidspunkt har sagt, at det var noget underligt noget den måde, der blev betalt kvalifikationstillæg til aften- og nathold og weekendhold på. Han er ikke bekendt med, at der er nogen, som har spurgt til beregningsgrundlaget herfor.

Det blev aftalt i 2023, at lokalaftalerne skulle sammenskrives, så man alene skulle kigge ét sted. Den mail, som han den 11. april 2025 sendte til bl.a. A, skal ses i det lys. Den vedhæftede reviderede udgave af styringsinstrumentet er en opfølgning på et møde, hvor der blev brugt et par timer på at gennemgå 2018-lokalaftalen. Han sendte det, som blev aftalt på mødet, til tillidsrepræsentanterne. Han ville gerne have haft en reaktion på udkastet, men det fik han ikke. Det gik i glemmebogen. Bonusaftalen var ophørt, da han blev ansat hos Amcor. Han mener, at bonusaftalen ophørte i 2021. Det skete mod betaling af 6 kr. mere i løn i timen.

A kom på et tidspunkt og sagde, at der var et problem med betalingen af kvalifikationstillæg på aften- og nathold og weekendhold. Han undersøgte det og vendte tilbage over for A med den besked, at virksomheden ikke mente, at der var brud på overenskomsten i forhold til at betale kvalifikationstillæg til aften- og nathold og weekendhold på den måde, man gjorde. Der er ikke noget i Emballageoverenskomsten, som foreskriver, at disse ansatte har krav på et bestemt kvalifikationstillæg, og det har hos Amcor i hvert fald siden 2007 været sådan, at der er betalt kvalifikationstillæg for de faktisk præsterede timer. Det har været kendt for alle. De er fra arbejdstagersiden via lokalaftalen gået ind i kvalifikationstillægsordningen med åbne øjne.

Der blev gjort forsøg på at løse de ansattes ønske om ændring af kvalifikationstillægsordningen i forbindelse med forhandlingerne om 2025-lokalaftale. Det var i det hele taget planen, at der skulle ske noget med ordningen. Fra ledelsens side blev der lavet et forslag til en ny model, men det strandede på, at der var nogle, som skulle gå ned i løn. Det kunne arbejdtagersiden ikke acceptere.

A sagde til ham, at han godt vidste, at lokalaftalen var noget, man var gået ind i med åbne øjne. Hans indtryk er, at lokalafdelingen er involveret, når der er lokalaftaleforhandlinger. At der sparres med lokalafdelingen om bl.a., hvad lønudvikling på andre virksomheder har været.

Det er korrekt, at der ingen steder i lokalaftalen står, at der er indgået en overenskomstfravigende lokalaftale.

D har forklaret bl.a., at hun er Stilling 4 hos Amcor. Hun står for lønnen til de timelønnede. Hun har været ansat siden maj 2024.

Amcor har mange timelønnede, og satserne, der skal aflønnes efter, er derfor meget vigtige. Af den lønseddel, som er fremlagt, ses det, at satsen på daghold er ca. 198 kr. Satsen på aftenhold er ca. 216 kr. Beløbet fremkommer ved at gange grundlønsatsen med 37 og dividere med 34, sådan at aftenholdsansatte får fyldt op til de 37 timer. Når det gælder kvalifikationstillægget kan man se, at satsen er den samme for de 37, henholdsvis 34 timer, som der aflønnes med på daghold og aftenhold.

Efter hendes opfattelse fremgår aflønningen klart af lønsedlen, og der er da heller ikke nogen ansatte, som er blevet forvirret over dette. Ingen har sagt, at lønsedlen ikke er til at forstå. Ingen har spurgt hende, hvorfor det kun er 34 timer, der aflønnes for, og der er ellers blevet spurgt til mange ting. Det er hendes indtryk, at der altid er blevet aflønnet sådan med hensyn til kvalifikationstillæg. I hvert fald har det kørt sådan i mange år.

E har forklaret bl.a., at hun har været Stilling 5 hos Amcor siden 2021. Hun er en del af fabrikkens ledelse.

Hun kan bekræfte Cs forklaring om drøftelserne med og lokalaftalerne med tillidsrepræsentanterne. Tillidsrepræsentanterne kender virksomheden og de aftaler, der er indgået. Hun har tidligere siddet i forhandlinger med tillidsrepræsentanterne, men ikke efter C er blevet ansat.

Hende bekendt har der ikke været usikkerhed på virksomheden om beregningen af kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg fordeles ud fra, hvor god den ansatte er til at køre maskinerne. Der har været snak med tillidsrepræsentanterne om at ændre modellen for tildeling, men der er ikke talt om honoreringen for antal timer på skiftehold og weekendhold. Det var rammerne, der skulle moderniseres og ikke beregningsmodellen.

Kvalifikationstillægget blev bundet sammen med bonusordningen, fordi der er tale om en produktivitetslønning. Lønarten er knyttet til antal præsterede timer. Kvalifikationstillægget er for den tid, man står ved maskinen. Derfor får man for 34 timer på aften- og nathold, og man får så grundløn for 37 timer. De 34 timer er jævnt sagt et maskintillæg, og de sidste 3 timer er kompensation.

Bonusordningen forsvandt, efter hun var blevet ansat. Det er rigtigt, at det var arbejdstagerne, som ønskede det. Virksomheden var åben over for det, da det var usikkert, hvad bonusordningen gav, når de ansatte ikke var glade for den. Så de sløjfede bonusordningen og lagde pengene oveni grundlønnen for at skabe større incitament.

Kvalifikationstillægget blev ikke drøftet i forbindelse med afskaffelsen af bonusordningen. Kvalifikationstillægget fortsatte som hidtil, dvs. som fortsat knyttet op på den model, som havde været gældende for bonusordningen.

Det er korrekt, at der ikke står noget i lokalaftalen om, at den er overenskomstfravigende.

6. Parternes synspunkter

Klager har anført navnlig, at Emballageoverenskomstens § 14 om lokalaftaler ikke hjemler adgang til at fravige bestemmelserne i § 16 og § 19, jf. § 15, som fastslår, at ansatte på skifteholdsarbejde (herunder aften-, nat- og weekendhold) skal have fuld lønkompensation og derved lønmæssigt stilles, som om de arbejder 37 timer om ugen.

I § 16, stk. 1, fastsættes, at der er ret til fuld lønkompensation og 37 timers løn for 34 timers arbejde, og § 19, stk. 3, foreskriver, at weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

Efter ordlyden i Emballageoverenskomsten må fuld lønkompensation forstås således, at samtlige løndele, der knytter sig til den normale arbejdstid, herunder kvalifikationstillæg optjent ved arbejde på skiftehold, betales på grundlag af den fulde 37-timers norm.

Det gør sig også gældende i dette tilfælde, hvor kvalifikationstillægget ifølge lokalaftalen skal betales for de produktive timer, idet en medarbejder på skiftehold skal kompenseres på en sådan måde, at lønnen for den ugentlige nedsatte arbejdstid på 34 timer skal modsvare 37 produktive timer. Tilsvarende er gældende for weekendhold, hvor 24 timer skal modsvare 37 produktive timer.

Det bestrides, at overenskomsten ikke indeholder regler om et kvalifikationstillæg. Af § 88 fremgår, at det er en forudsætning, at virksomheden yder personlige tillæg til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger hertil. Bestemmelsen hører til afsnit 14 om løn, og der kan ikke indgås en overenskomstfravigende lokalaftale i strid med dette afsnit.

Et kvalifikationstillæg er en del af den personlige løn. Der kan – ud over § 88 – henvises til § 57 om sygelønnens størrelse, der indeholder den personlige løn på dagtur ved sygdommens indtræden. Hertil kommer bilag 2 til overenskomsten, hvor parternes skabelon til ansættelsesaftale er optrykt. Her står der under pkt. 6, Løn og andre løndele: "Personlig timeløn udgør, kr.:". I note vedrørende ansættelsesaftale, punkt 2.5 (side 216), er medtaget et eksempel: "Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 100, … angives den personlige timeløn til kr. 100".

Kvalifikationstillæg er ikke et fakultativt tillæg, som virksomheden ensidigt kan vælge at yde eller undlade at yde, men et overenskomstmæssigt forhandlet tillæg. Fravigelse herfra kan alene ske på de områder og under de betingelser, der er aftalt i overenskomstens § 14. En overenskomstfravigende aftale forudsætter således en skriftlig aftale, som kun kan indgås med tillidsrepræsentanten, ligesom aftalen skal indsendes til organisationerne til orientering. Klager har ikke modtaget nogen overenskomstfravigende aftale, der fraviger § 16, stk. 1, eller § 19, stk. 4.

Lokalaftalen fra juli 2018 udgør ikke en fravigelse af overenskomsten, da aftalen ikke i henhold til § 14 er indgået med det formål at fravige betingelserne i henholdsvis § 16 og § 19 om fuld lønkompensation til medarbejdere på skiftehold og weekendhold.

Lokalaftalen er også så uklar på spørgsmålet om honorering af kvalifikationstillæg, at medarbejderne ikke har haft – og ikke med rimelighed kunne have – anledning til at indse,

at de ikke får fuld lønkompensation i henhold til overenskomstens regler, idet der ikke betales kvalifikationstillæg for 37 timer. Dette underbygges af den utydelige lokalaftale og af de uigennemskuelige lønsedler.

Der har ikke foreligget en klar og fælles forudsætning mellem parterne om at indgå en aftale, der fraviger overenskomsten. En sådan fravigelse har ikke været parternes fælles hensigt, og en sådan hensigt er ikke blevet italesat eller på anden måde tydeliggjort i forbindelse med aftalens indgåelse.

Det kan ikke tillægges betydning, at den lokale 3F-afdeling ikke har gjort indsigelse mod lokalaftalens udmøntning. Den lokale afdeling er ikke blevet orienteret eller spurgt om lokalaftalen, hvilket er i tråd med, at tillidsrepræsentanten på Amcor heller ikke er orienteret om, at virksomheden har villet indføre en overenskomstfravigende aftale.

Hertil kommer, at lokalaftalen ikke på noget tidspunkt er blevet fremsendt til organisationerne som foreskrevet i overenskomstens § 14. Også dette taler imod, at aftalen kan tillægges virkning som fravigende overenskomstens bestemmelser.

At virksomheden måtte have fulgt den samme praksis gennem en længere periode, indebærer ikke, at denne praksis har været overenskomstmæssig korrekt. En ensidigt etableret praksis kan ikke i sig selv træde i stedet for den aftale og procedure, som overenskomsten foreskriver for at kunne fravige dens bestemmelser.

Forældelsesfristen for det rejste efterbetalingskrav har været suspenderet i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 2. Klager har været uvidende om de faktiske forhold, som kravet støttes på. Der kan henvises til U2011.921Ø. At kvalifikationstillægget ikke blev udbetalt for 37 timer for henholdsvis skifteholdsmedarbejdere og medarbejdere på weekendhold, fremgik ikke klart og tydeligt af hverken lønsedlerne eller af de løbende og uredigerede lokalaftaler, og derfor var det ikke muligt for tillidsrepræsentanterne at gennemskue, endsige kunne lokalafdelingen og forbund heller ikke have fået kendskab til det. På denne baggrund kan der kræves efterbetaling af kvalifikationstillæg for perioden 10 år forud for organisationsmødet den 19. december 2025. Der foreligger ikke passivitet fra klagers side.

Indklagede har anført navnlig, at overenskomsten ikke fastsætter eller regulerer et "kvalifikationstillæg". Kvalifikationstillægget er dermed et fakultativt løntillæg, der frivilligt er ydet af virksomheden. Dermed er virksomheden også berettiget til i lokalaftaler selv at bestemme den konkrete tildeling, tillæggets beregningsmetode og sammenhæng med medarbejderens faktisk præsterede arbejdstimer.

At virksomheder under overenskomsten berettiget kan supplere og fravige bl.a. overenskomstens afsnit 4 om arbejdstid (§§ 15-21) følger af overenskomstens § 14.

Det gøres ikke gældende, at lokalaftalerne kan fravige overenskomstens ufravigelige minimumsrettigheder. Det gøres gældende, at kvalifikationstillæggets afgrænsning til faktisk præsterede arbejdstimer var et gyldigt og kendt vilkår.

Overenskomstparternes "skabelon" til timelønskontrakt understøtter, at overenskomsten netop "tillader" og åbner for lokalaftaler på den enkelte virksomhed omkring bl.a. alternativer lønsystemer og -tillæg.

Det bestrides, at 2018-lokalaftalen og/eller den efterfølgende 2023-lokalaftale hjemler medarbejderne ret til at modtage kvalifikationstillægget for andet end faktisk præsterede arbejdstimer. Så langt tilbage som 2007 kan det dokumenteres, at virksomhedens lokalaftaler klart og tydeligt har angivet, at kvalifikationstillægget bliver givet for de samme arbejdstimer (lønart) som bonus, dvs. præsterede timer.

Klager, som påstår, at noget andet (reelt det modsatte) efterfølgende skulle være blevet aftalt eller stiltiende accepteret af virksomheden og kunne udlæses af 2018 eller 2023-lokalaftalerne, har bevisbyrden for dette. Bevisbyrden er ikke løftet.

Virksomheden har gennem en længere årrække fast aflønnet de timelønnede medarbejdere med "alene" kvalifikationstillæg for faktisk præsterede arbejdstimer, uden at medarbejdere, tillidsrepræsentant eller 3F's lokalafdeling har haft indsigelser herimod eller anfægtet lovligheden af denne praksis.

På de ansattes lønsedler har det da også kunnet konstateres, at dette var beregningsmetoden for kvalifikationstillægget.

Metoden til beregning af kvalifikationstillægget fulgte de tilsvarende principper for den dagældende produktivitetsbonusordning. Bonus blev (alene) tillagt præsterede timer, "mandetimer" eller "produktive timer", jf. bilag 2 til 2018-lokalaftalen, side 23.

Det forhold, at produktivitetsbonusordningen i 2021 ophørte, medførte ikke, at beregningsmetoden for kvalifikationstillægget ændrede sig eller bortfaldt. Virksomheden har således "kørt lige ud" i forhold til kvalifikationstillægget i tiden efter ophøret af produktivitetsbonusordningen, hvilket igen har været tydeligt for medarbejdere, tillidsrepræsentant og 3F's lokalafdeling.

Det er korrekt, at der ikke i lokalaftalerne er anvendt en selvstændig formulering om, at kvalifikationstillæg alene beregnes af faktisk præsterede timer. Da den tidligere bonusordning og kvalifikationstillægget havde samme beregningsgrundlag, kan medarbejderne dog ikke berettiget pludselig have fået en anden/alternativ opfattelse, fordi bonusordningen bortfaldt og kvalifikationstillægget fortsatte. For virksomhedens beregning af både bonus og kvalifikationstillægget gjaldt, at det konsekvent blev udmøntet i lønpraksis. Denne forståelse var kendt af medarbejderne og tillidsrepræsentanterne, herunder gennem lønsedlernes angivelse af de timer, der indgik i beregningen.

Klager har bevisbyrden for, at det forhold, at produktivitetsbonussen ophørte i 2021, som refleksvirkning skulle have medført, at beregningsmetoden for kvalifikationstillægget ændrede sig. Bevisbyrden er ikke løftet.

Klagersiden, 3F, inkl. forbundet som "overenskomstejer", har i hvert fald siden 2019 været fuldt ud bekendt med virksomhedens lokalaftaler indeholdende vilkårene for kvalifikationstillægget og dets beregning, uden at dette har givet anledning til indsigelser/protester fra 3F før opstarten af nærværende sag. Dermed må der kunne formodes en stiltiende accept fra klagersiden af kvalifikationstillæggets status som "overenskomst-compliant" eller alternativt fra klagersiden udvist passivitet overfor virksomhedens kontinuerlige udmøntning og håndtering af kvalifikationstillægget og dets beregning.

Såfremt klager gives medhold i sin påstand, herunder betalingspåstanden, gøres det gældende, at klagers efterbetalingskrav forældes efter 5 år, jf. forældelseslovens § 4, qua

efterbetalingskravenes karakter af lønmodtagerkrav. Betingelserne for suspension af forældelsesfristen, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2, er ikke til stede.

Uvidenheden skal vedrøre de faktiske forhold, som kravet kan støttes på. Retsvildfarelse, dvs. ukendskab til eksistensen eller den rette fortolkning af det retlige grundlag for kravet, medfører som udgangspunkt ikke suspension.

Der må være identifikation mellem klager (forbundet) og (i hvert fald) 3F's lokalafdeling og antageligt også virksomhedens medarbejdere, som var medlemmer af 3F Industrigruppen.

Det er klager, der har bevisbyrden for, at klager (forbund, 3F lokalafdeling eller medarbejderne) har været i utilregnelig uvidenhed, og denne bevisbyrde er ikke løftet. At kvalifikationstillægget "kun" blev tillagt faktisk præsterede arbejdstimer, fremgik af lønsedlerne og var således let konstaterbart og aflæsbart for den enkelte, tillidsrepræsentanten og dennes repræsentanter i både lokalafdeling og forbund.

Situationen i nærværende sag er dermed anderledes end de sager, hvor en lønmodtagers efterbetalingskrav er opstået som følge af en fejl i bogholderi/lønudbetaling, jf. f.eks. U.1989.45/2H og Arbejdsrettens afgørelse af 9. november 2022 i sag nr. 2022-400 (City Container Danmark A/S).

I forhold til det af klager valgte tidspunkt for afbrydelse af forældelsen, 19. december 2025, er indklagede i den konkrete sag og uden præjudice for øvrige og fremtidige sager enig i, at denne dato (som var datoen for organisationsmødet) kan lægges til grund.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om ansatte hos Amcor, som arbejder på skiftehold (aften- og natarbejde), har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 34 timers arbejde, og om ansatte hos Amcor, som arbejder på weekendhold, har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 24 timers arbejde, eller om Amcor er berettiget til at betale kvalifikationstillæg for de timer, der er arbejdet (såkaldte "produktive timer").

Spørgsmålet er i den forbindelse, om Emballageoverenskomstens regulering af kvalifikationstillæg ved skifteholdsarbejde og weekendarbejde kan fraviges ved lokalaftale.

Klager har til støtte for, at de ansatte hos Amcor har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge, henvist til Emballageoverenskomstens § 16, stk. 1 (aften- og nathold), og § 19, stk. 3 (weekendhold).

Af overenskomstens § 16, stk. 1, fremgår, at ved skifteholdsarbejde (aften- og natarbejde) er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparing af fulde 3 timers betalt frihed for hver 37 timer der arbejdes, der gives som hele fridage, eller 34 timer pr. uge uden opsparing af frihed. Der ydes i forbindelse hermed fuld lønkompensation, således at der betales 37 timers løn for 34 timers arbejde, jf. bestemmelsens 2. pkt.

Hvad angår weekendhold følger det af overenskomstens § 19, stk. 3, at sådant arbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 15, stk. 1, dvs. 37 timer ugentligt.

Efter Emballageoverenskomstens § 14, stk. 1, er der adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bl.a. overenskomstens afsnit 4 om arbejdstid (§§ 15-21). Efter bestemmelsen skal sådanne lokalaftaler være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Efter § 14 er det således muligt ved lokalaftale at supplere de af klager påberåbte bestemmelser i § 16, stk. 1, og § 19, stk. 3, og, for så vidt der efter disse bestemmelser er krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer ved arbejde på aften- og nathold og weekendhold, også at fravige bestemmelserne.

Spørgsmålet er dermed, om der på Amcor er indgået lokalaftale om, at kartonnagearbejde på aften- og nathold og på weekendhold skal aflønnes med kvalifikationstillæg for de faktisk præsterede arbejdstimer (produktive timer).

Lokalaftalerne fra 2018 og 2023, som supplerer hinanden, er omfattende og vedrører en række forskellige emner. At der er tale om to lokalaftaler, som gælder på samme tid, kan

gøre det vanskeligt at orientere sig i aftaleteksten. Når det gælder betaling af kvalifikationstillæg, indebærer opdelingen på to lokalaftaler efter min opfattelse dog ikke nogen udfordringer. Selve aflønningssatsen for kvalifikationstillæg er fastsat i 2023-lokalaftalen, pkt. 2.7.3, hvor der for lokalaftalens løbetid findes et overskueligt skema med satser for kvalifikationstillægstrinene 1-5. Den øvrige regulering af kvalifikationstillæg findes i 2018-lokalaftalen. Her fremgår det, at "hvert job omfattet af lokalaftalen er indplaceret i et kvalifikationssystem med kvalifikationstillæg", og at "der betales pr. time for de samme lønarter som bonus". Der er medtaget et bilag 1, som viser indplaceringen af de forskellige kvalifikationsgrupper, og et bilag 2, som viser, hvordan produktivitetbonus beregnes mv. Bilag 2 indeholder bl.a. et skema, hvor det under overskriften "opgørelsesperiode og udbetaling" fremgår, hvilke lønarter der er omfattet af betaling af resultatbonus pr. time. I den første rubrik i skemaet ses det, at resultatbonus pr. time betales for lønarten "produktive timer".

Jeg mener på denne baggrund, at der ikke kan være nogen tvivl om, at det med 2018-lokalaftalen og 2023-lokalaftalen er aftalt, at der alene skal ydes kvalifikationstillæg for de timer, der rent faktisk præsteres (produktive timer). Den indgåede aftale vedrørende kvalifikationstillæg er efter sin ordlyd generel og kan dermed ikke anses for kun at gælde, når der arbejdes på daghold, men må også anses for at omfatte aften- og nathold og weekendhold. Dette understøttes også af forklaringen fra 3F-tillidsmand A, som har underskrevet begge lokalaftaler. A har således forklaret, at han ikke var i tvivl om, at kvalifikationstillægget skulle beregnes på samme måde som bonus, dvs. ud fra de indstemplede timer (præsterede timer). Ud fra hans forklaring kan det således lægges til grund, at han ved indgåelsen af lokalaftalen har været klar over, at den indebar, at der på aften- og nathold og weekendhold alene skulle aflønnes efter produktionstimer. At det var denne aflønning, som var aftalt, er også, hvad der er forklaret af C og E, og det stemmer med, hvordan betaling af kvalifikationstillæg igennem hele perioden er blevet administreret hos Amcor.

Den omstændighed, at der i 2018-lokalaftalen er henvist til bilag 3 (og ikke til det korrekte bilag 2, hvor bonusordningen er beskrevet) kan ikke føre til en anden vurdering. Det kan således lægges til grund, at den forkerte henvisning, som har baggrund i, at

bonusordningen i tidligere lokalaftaler fandtes i et bilag 3, ikke har spillet nogen rolle ved 3F-tillidsrepræsentanternes tiltrædelse af 2018-lokalaftalen.

Heller ikke den omstændighed, at bonusordningen blev afskaffet i tiden mellem 2018-lokalaftalen og 2023-lokalaftalen, kan føre til en anden vurdering, idet det følger af 2023-lokalaftalen (der henviser til styringsværktøjet i afsnit 3 i 2018-lokalaftalen), at bonusmodellen skal anvendes ved beregning af kvalifikationstillæg.

At de 3F-tillidsrepræsentanter, som skrev under på lokalaftalerne, ikke måtte have været klar over, at aftalerne kunne være overenskomstfravigende, kan efter min opfattelse heller ikke føre til et andet resultat. Det har som nævnt været klart for tillidsrepræsentanterne, hvad lokalaftalerne indebar med hensyn til kvalifikationstillæg ved arbejde på aften- og nathold og weekendhold.

Både 2018-lokalaftalen og 2023-lokalaftalen er skriftlige, og aftalerne er som nævnt underskrevet af to 3F-tillidsrepræsentanter for kartonnagemedarbejderne, herunder A. De (formelle) krav, som efter overenskomstens § 14, stk. 1, er opstillet som gyldighedsbetingelse for en lokalaftale, er således opfyldt. Den omstændighed, at lokalaftalerne ikke er sendt til 3F Industrigruppen (eller den lokale 3F-afdeling) til orientering, ændrer ikke herved, og det kan endvidere ikke føre til en anden forståelse af lokalaftalen, end hvad der er anført ovenfor.

Sammenfattende finder jeg på den anførte baggrund, at ansatte hos Amcor, som arbejder på skiftehold (aften- og natarbejde), ikke har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 34 timers arbejde, og at ansatte hos Amcor, som arbejder på weekendhold, ikke har krav på betaling af kvalifikationstillæg for 37 timer pr. uge for 24 timers arbejde. Amcor er efter den gældende lokalaftale berettiget til at betale kvalifikationstillæg for de timer, der er præsteret (produktive timer).

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede, DIO I for Amcor Flexibles Denmark ApS, frifindes.

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

København, den 22. september 2026.

Kristian Korfits Nielsen