

## Kendelse

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20240358

Fagligt Fælles Forbund

for

[person 1]

(Advokat Anne Gausland)

mod

DI Overenskomst I

for

BAT Fabrik, Filial af BAT Fabrik Aarhus GMBH, Tyskland

Tongavej 3

8000 Århus C

(CVR nr. 33778260)

(Advokat Peter Klint)

### 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om BAT Fabrik, Filial af BAT Fabrik Aarhus GMBH, Tyskland, var berettiget til den 18. marts 2024 at opsiges [person 1] fra hans stilling som produktionsmedarbejder.

### 2. Påstande

Klager, Faqliqt Fælles Forbund for [person 1], har påstået, at BAT Fabrik, Filial af BAT Fabrik Aarhus GMBH, Tyskland (BAT Fabrik) skal anerkende, at opsigelsen af [person 1] er urimelig og i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede, DI Overenskomst I for BAT Fabrik, har påstået frifindelse.

### 3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. september 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [person 1], [person 2], [person 3], [person 4], [person 5] og [person 6].

Der kunne ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet opnås flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor ved kendelse af nævnets formand.

### 4. Sagsfremstilling

[person 1] blev med virkning fra 1. november 2014 ansat i BAT Fabrik som produktionsmedarbejder. Af hans stillingsbeskrivelse fremgår bl.a.:

**"Stillingsbeskrivelse:**

*Arbejdsopgaverne strækker sig til fabrikkens produktion af foderblandinger og aktiviteterne forbundet dermed.*

*Disse omfatter bl.a.:*

- *håndtering af fodermidler og råvarer i løsvægt og emballeret (fast og flydende).*
- *styring og kontrol af produktionsanlægget samt rengøring og vedligeholdelse af maskiner og anlæg.*
- *administration af kontorarbejde forbundet med produktionsprocessen.*
- *foranstaltninger til kvalitetslæring samt dokumentation af disse*
- *støtte til reparationer og renovering.*

**Andre aftaler:**

*Skiftehold (24 timer), 2x morgen, 2x dag, 3x nat."*

Af en oversigt over udviklingen i [person 1]s og [person 5]s lønforhold under ansættelsen i BAT Fabrik fremgår bl.a.:

Tidslinie løn:			Tidslinie løn:		
	Timeløn	Tillæg/Reduktion		Timeløn	Tillæg/Reduktion
1- november 2014	138,55 DKK		1- november 2014	138,55 DKK	
1- marts 2015	140,80 DKK	2,25 DKK	1- marts 2015	140,80 DKK	2,25 DKK
1- marts 2016	143,20 DKK	2,40 DKK	1- marts 2016	153,20 DKK	12,40 DKK
	152,20 DKK	9,00 DKK		162,20 DKK	9,00 DKK
4- august 2016	167,20 DKK	15,00 DKK	4- august 2016	177,20 DKK	15,00 DKK
2- april 2018	171,20 DKK	4,00 DKK	2- april 2018	181,20 DKK	4,00 DKK
29- april 2019	190,00 DKK	18,80 DKK	29- april 2019	190,00 DKK	8,80 DKK
1- marts 2020	193,20 DKK	3,20 DKK	1- marts 2020	193,20 DKK	3,20 DKK
16- august 2021	220,20 DKK	27,00 DKK	16- august 2021	193,20 DKK	0,00 DKK
14- marts 2022	300,00 DKK	79,80 DKK	30- november 2021	193,20 DKK	0,00 DKK
15- august 2022	226,55 DKK	-73,45 DKK			
1- marts 2023	232,55 DKK	6,00 DKK			
1- marts 2024	238,30 DKK	5,75 DKK			

Løn er excl. Pension og fritvalg

Af et notat af 9. januar 2024 fra [person 2] fremgår bl.a.:

*"Jeg bekræfter at i min tid som fabrikschef hos ATR Landhandel/BAT, var [person 1] til flere møder omkring løn og arbejdsforhold.*

*Disse lønstigninger blev givet på grund af [person 1]'s kompetencer og ikke på grund af ledelsesmæssigt arbejde.*

*Det mundede ud i følgende mundtlige aftaler.*

*I sommeren 2016 gav jeg [person 1] en lønstigning til 167,20 Kr i timen. Her lavede jeg også den aftale med [person 1] om at overarbejdsbetaling blev beregnet af timeløn og alle tillæg.*

*I foråret 2019 en lønstigning til 190,00 Kr i timen.*

*I sommeren 2021 en stigning til 220,20 Kr i timen.*

*[person 1] steg til 300 Kr i timen under min udlandsrejse 2022 og blev efter min rejse nedjusteret i løn igen."*

Af et brev af 30. oktober 2023 fra BAT Fabrik til [person 1] fremgår bl.a.:

**"Varsling af nedsættelse af din løn.**

*Med dette brev vil vi gerne varsle, at din timeløn nedsættes fra kr. 232,55 pr. time til kr. 176,25 + overenskomstmæssige tillæg.*

*Baggrunden for dette varsel er, at du ikke længere har nogle arbejdsopgaver af ledelsesmæssig karakter.*

*Din nye løn træder i kraft fra den 01. februar 2024.”*

Ved brev af 18. marts 2024 opsagde BAT Fabrik [person 1]. Af brevet fremgår bl.a.:

**”Opsigelse**

*Med henvisning til vores møde afholdt den 15. marts 2024 opsiges du hermed fra din stilling som Produktionsmedarbejder.*

*Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 90 dages varsel til fratræden den 16. juni 2024.*

*Opsigelsen sker på baggrund af din manglende accept af den varslede lønnedgang fra den 30. oktober 2023, hvorved du blev oplyst, at din løn ville blive nedsat pr. 1. februar 2024 som følge af, at du ikke længere udfører de arbejdsopgaver, der kan begrunde den højere løn.*

*Opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold og sker som følge af, at vi ikke finder det driftsmæssigt forsvarligt at opretholde din nuværende løn, som på ingen måde afspejler det lønniveau, som tilsvarende medarbejdere får for samme type arbejde i vores virksomhed.”*

BAT Fabrik har fremlagt en konsekvensberegning over [person 1]s produktionsniveau og timeløn, sammenholdt med en anden produktionsmedarbejder i fabrikken. Af beregningen fremgår bl.a.:

**Konsekvens af højere timeløn for produktions økonomi:**

Grundlag: Produktion januar 2024

Normal timeløn	232,55 DKK	183,15 DKK
Pension 10%	23,26 DKK	18,32 DKK
	<hr/>	<hr/>
	255,81 DKK	201,47 DKK
Produktion januar 2024, tons	2995,006	3021,772
Timer	154,35	144,50
Produceret / time	19,40	20,91
omkostning pr. ton	13,18 DKK	9,63 DKK
omkostning pr. ton / forskel		-3,55 DKK
Omkostningsstigning, %		-36,84%
Fiktiv månedsløn	39.483,50 DKK	29.111,69 DKK
Fiktiv årløn	473.802,02 DKK	349.340,31 DKK
konsekvens pr. år		-124.461,71 DKK

Der er fremlagt en række andre bilag i sagen, herunder produktionsstatistikker og holdprotokoller udfyldt af [person 1].

Sagen blev uden resultat forhandlet mellem parterne under mæglingsmøde den 17. april 2024 og organisationsmøde den 6. maj 2024.

## 5. Forklaringer

[person 1] har forklaret bl.a., at han begyndte som produktionsmedarbejder i BAT Fabrik i 2014. Han lavede det samme som de øvrige medarbejdere, men hans produktion kunne svinge meget. Det kom bl.a. an på produktionen hos den medarbejder, han afløste. Den fremlagte produktionsstatistik er ikke retvisende, idet opgørelsen bl.a. afhænger af, om man husker at logge ind med eget password, og om der i løbet af dagen har været maskinstop. Han er enig i, at det samme gælder for de øvrige medarbejdere. Han fik aldrig at vide, at produktionsstatistikken var vigtig. Han tog generelt selv initiativ til lønforhandlinger med [person 2] og fik aldrig nogen skriftlig begrundelse for, hvorfor hans løn blev forhøjet.

I marts-august 2022 var han midlertidig fabrikschef, mens [person 2] var på orlov. Han havde ansvar for hele virksomheden, og det var derfor, hans timeløn blev forhøjet til 300 kr. Det var på forhånd aftalt, at han efter [person 2]s orlov skulle ned på sin hidtidige timeløn. De talte ikke i den forbindelse nærmere om hans løn. Han har aldrig hørt om, at der skulle være indgivet klager over ham, mens han fungerede som fabrikschef. Indtil [person 5] i maj 2023 tiltrådte som ny fabrikschef, oplærte han alle nye medarbejdere.

[person 2] har forklaret bl.a., at han blev ansat i fabrikken i 2012. [person 1] var produktionsmedarbejder, og han gav ham ved flere lejligheder lønforhøjelser. Det skyldtes, at [person 1] bad om det, og så aftalte han det med hovedkontoret i Tyskland. Han mener, at forhøjelserne kunne begrundes i [person 1]s kvalifikationer og arbejdsindsats, bl.a. fordi [person 1] sammen med [person 5] stod for kontakten til de danske myndigheder, idet han ikke selv talte dansk. Han gav ofte lønforhøjelser for at fastholde medarbejderne.

Der var generelt ikke forskel på [person 1]s og de øvrige produktionsmedarbejderes opgaver. Han stoppede som fabrikschef, fordi han gerne ville tilbage til Tyskland.

[person 3] har forklaret bl.a., at han er tidligere produktionsmedarbejder i BAT Fabrik. Han kan bekræfte [person 1]s forklaring om brug af andre medarbejderes password. Han fik aldrig at vide, at det var vigtigt, om man brugte det rigtige password.

Han betragtede [person 1] som en kollega. Han kunne undertiden også selv stå for kontakten til myndighederne.

[person 4] har forklaret bl.a., at han er direktør i BAT Agrar DK ApS. BAT er et grovvareselskab, der producerer bl.a. gødning og såsæd til landbrug. I hele koncernen er der ca. 1500 medarbejdere, heraf ca. 35 i Danmark. Han var i sin tid med til at pege på [person 2] som fabrikschef. [person 2] fungerede generelt OK i stillingen, men det kunne give problemer, at han ikke talte dansk. Det var

[person 1] og [person 5], der så hjalp til. De havde på grund af [person 2] klart større ansvar end de andre produktionsmedarbejdere. Han var ikke involveret i de løbende lønforhøjelser til [person 1].

Da der i foråret 2022 skulle findes en midlertidig fabrikschef under [person 2]s orlov, faldt valget på [person 1]. Det forløb ikke problemfrit, men han talte ikke nærmere med [person 1] om det, da det var en midlertidig ordning. Da [person 2] i foråret 2023 valgte at stoppe som fabrikschef, ansatte de [person 5] i stillingen bl.a. med den opgave at se på fabrikkens omkostninger. [person 1] skulle her efter tilbage i sin funktion som produktionsmedarbejder. Det sprang i øjnene, at [person 1] lå 50 kr. højere i timeløn end de andre produktionsmedarbejdere. Der var ikke tvivl om, at [person 1] lå for højt, da han ikke producerede mere og heller ikke i øvrigt var dygtigere end de andre medarbejdere. Deres opgørelser viste, at [person 1] kostede virksomheden ca. 37 % mere end sammenlignelige medarbejdere.

Der var intet ønske om at komme af med [person 1], men kun om at finde et passende lønniveau. Der var heller ikke tale om, at virksomheden var økonomisk presset, men det var netop for at undgå noget sådant, at man så på omkostningerne. De tilbød [person 1] 176,25 kr. i timeløn, hvad der svarede til de bedst lønnede produktionsmedarbejdere. På det senere mæglingssmøde tilbød de ham 190 kr. i timen. [person 1] ville ikke acceptere nogen af løsningerne, og der var herefter ikke noget alternativ til at opsiges ham. De gav ham et langt varsel for at vise velvilje. Efter [person 1]s fratræden har der ikke været nedgang i fabrikkens produktion. Omkostningerne er derimod faldet.

[person 5] har forklaret bl.a., at han har været fabrikschef i BAT Fabrik siden november 2023. Han har tidligere været produktionsmedarbejder i fabrikken og begyndte i 2014, dvs. samme år som [person 1]. Han fratrådte i august 2021. Hans nærmeste chef som produktionsmedarbejder var [person 2], der ikke talte dansk. Han og [person 1] havde derfor særlige opgaver med at stå for kontakten til de danske myndigheder. Det var også dem, de øvrige medarbejdere gik til, hvis der var noget, der skulle klares på dansk. Når han fik lønforhøjelser, var begrundelsen, at han havde fået mere ansvar som bistand til [person 2].

I dag er han fabrikschef, og han har til opgave at drive en lønsom fabrik. Han blev bl.a. ansat til at se på fabrikkens omkostninger, og han måtte herunder se på medarbejdernes løn. Det sprang i øjnene, at [person 1] fik omkring 50 kr. mere i timeløn end de andre produktionsmedarbejdere. Den fremlagte produktionsstatistik er retvisende, idet problemer med f.eks. maskinstop og brug af andres password er fælles for alle medarbejdere.

[person 6] har forklaret bl.a., at han har været produktions- og kvalitetsmedarbejder i BAT Fabrik siden februar 2018. Medarbejderne skiftes til at sidde ved computeren og styre produktionen.

[person 2] bad ofte [person 1] eller [person 5] om hjælp, f.eks. når noget skulle klares på dansk. De var en slags teamledere og styrede produktionen, når [person 2] ikke var til stede. Han opfattede dem som sine nærmeste ledere.

## 6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at det var usagligt at opsiges [person 1] med den begrundelse, at han fik højere løn end andre produktionsmedarbejdere. [person 1] havde ikke udført ledelsesopgaver siden august 2022, og hans lønniveau ved opsigelsen var udtryk for, at han havde længere anciennitet og andre kvalifikationer og kompetencer end sine kolleger. Hertil kommer, at [person 1] løbende selv havde forhandlet sin løn, og at lønfastsættelsen var i overensstemmelse med overenskomstens regler om mindstebetaling. Det er indklagede, der har bevisbyrden for, at afskedigelsen har været nødvendig og begrundet i virksomhedens forhold, og indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde.

[person 1] har herefter krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse. Godtgørelsen kan passende fastsættes til 1,5 ugers løn pr. ansættelsesår.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at opsigelsen af [person 1] var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. [person 1] havde siden 2016 og særligt siden 2021 varetaget en række ledelsesmæssige opgaver, og det var det, hans høje timeløn afspejlede. Med ansættelsen af [person 5] som fabrikschef i 2023 skulle [person 1] ikke længere varetage disse opgaver, og der var derfor ikke grundlag for at opretholde hans timeløn. BAT var af driftsmæssige og økonomiske grunde berettiget til at varsle [person 1] ned i løn, så lønnen svarede til, hvad de øvrige produktionsmedarbejdere fik. Det gælder, selv om virksomheden ikke var økonomisk presset.

Hvis der skal betales godtgørelse til [person 1], skal niveauet følge Nævnets faste praksis og derfor ikke fastsættes til mere end en uges løn pr. ansættelsesår.

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

### *7.1. Problemstilling og retsgrundlag*

Sagen angår navnlig, om det var rimeligt begrundet, at BAT Fabrik den 18. marts 2024 opsagde [person 1] fra hans stilling som produktionsmedarbejder. Hvis opsigelsen ikke var rimeligt begrundet, angår sagen endvidere, hvilken godtgørelse [person 1] er berettiget til.

Det er ubestridt, at opsigelsen af [person 1] skyldtes, at han ikke ville acceptere den løn, som fabriken ved varsling af 30. oktober 2023 lagde op til.

Lønnedsættelse til et niveau, som ligger over, hvad der kan kræves efter overenskomsten på det pågældende område, og som er driftsmæssigt begrundet, må anses for at ligge inden for arbejdsgiverens almindelige ledelses- og dispositionsret, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 19. maj 2011 (AR 2010.0431). En opsigelse som følge af, at en ansat ikke vil acceptere en sådan lønnedgang, må i almindelighed anses for saglig, hvis den er begrundet i virksomhedens økonomiske forhold og ikke er vilkårlig, jf. bl.a. kendelse af 27. juli 2017 i faglig voldgiftssag FV 2017.0046.

### *7.2. Den konkrete sag*

Der er enighed om, at [person 1], da hans funktion som midlertidig fabrikschef ophørte i august 2022, skulle have sin timeløn nedsat fra 300 kr. til det hidtidige niveau.

Spørgsmålet er, om fabrikken i forbindelse med [person 5]s tiltræden som fabrikschef var berettiget til med virkning fra 1. februar 2024 yderligere at nedsætte [person 1]s timeløn til 176,25 kr. samt overenskomstmæssige tillæg. Dette lønniveau lå over, hvad [person 1] overenskomstmæssigt var berettiget til, og var efter det oplyste på linje med de højest lønnede af de øvrige produktionsmedarbejdere.

Siden ansættelsen i 2014 havde [person 1] opnået lønstigninger, der indebar, at han ved sin tiltræden som midlertidig fabrikschef i marts 2022 lå væsentligt over niveauet for de øvrige produktionsmedarbejdere i fabrikken. Senest havde han i august 2021 – samtidig med, at [person 5] opsagde sin stilling i fabrikken – fået en lønforhøjelse på 27 kr. i timen.

Efter bevisførelsen er der ikke grundlag for at antage, at disse lønforhøjelser skyldtes, at [person 1] som produktionsmedarbejder var bedre kvalificeret end sammenlignelige medarbejdere i fabrikken. Det må i stedet lægges til grund, at lønforhøjelserne skyldtes, at [person 1] (og [person 5] indtil sin fratræden i august 2021) havde særlige opgaver navnlig som følge af, at [person 2] ikke talte dansk. Udover [person 4]s og [person 5]s forklaringer lægger jeg bl.a. vægt på, at hverken [person 1] eller [person 2] har kunnet give andre plausible forklaringer på lønforhøjelserne, og på, at [person 1] ikke kan antages at have produceret mere end sammenlignelige medarbejdere i fabrikken. Jeg er i den forbindelse opmærksom på de usikkerheder, der kan knytte sig til den fremlagte produktionsstatistik.

I forbindelse med [person 5]s tiltræden som fabrikschef i maj 2023 var fabrikken – også selv om den ikke var økonomisk presset – berettiget til at efterse virksomhedens omkostningsniveau, herunder om der var medarbejdere, som lå for højt i løn. Det må anses for ubestridt, at [person 1] på dette tidspunkt ikke længere varetog nogen af de funktioner, der efter den anførte bevisvurdering havde begrundet hans særlige lønniveau.

Under disse omstændigheder finder jeg, at fabrikken ud fra driftsmæssige hensyn var berettiget til i oktober 2023 at varsle nedsættelse af [person 1]s løn i hvert fald til et niveau, der svarede til de højest lønnede af de øvrige produktionsmedarbejdere. Da [person 1] ikke ville acceptere denne lønændring, finder jeg endvidere, at fabrikken var berettiget til i marts 2024 at opsige ham som sket. Jeg bemærker, at opsigelsen ikke kan anses for vilkårlig, da det må lægges til grund, at problemstillingen vedrørende [person 1]s løn ikke gjorde sig gældende for andre medarbejdere i fabrikken.

### *7.3. Konklusion*

Jeg tager herefter fabrikkens påstand om frifindelse til følge.

### **Thi bestemmes:**

BAT Fabrik, Filial af BAT Fabrik Aarhus GMBH, Tyskland, frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.



København, den 17. oktober 2024

Jørgen Steen Sørensen