

Kendelse

af

20. februar 2019

i faglig voldgiftssag FV 2017.0106:

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Rune Asmussen)

mod

DI Overenskomst II

for

ISS Facility Services A/S

(advokat Annette Fæster Petersen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det er i overensstemmelse med Serviceoverenskomstens bestemmelser om spise- og hvilepauser, når ISS Facility Services A/S i 2013 pålagde sine medarbejdere på færgeruten Gedser-Rostock at holde to selvbetalte pauser af en halv times varighed på lange vagter (10-12 timer). Der skal endvidere tages stilling til, om klager har udvist retsfortabende passivitet.

Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1:

Indklagede, ISS Facility Services A/S, skal anerkende, at der, jf. Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, kun kan pålægges medarbejderne på Scandlines A/S' færgerute mellem Gedser og Rostock én selvbetalt pause pr. vagt.

Påstand 2:

Indklagede, ISS Facility Services A/S, skal anerkende, at længden af den selvbetalte pause, jf. Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, ikke kan overstige 30 minutter.

Indklagede, DI Overenskomst II for ISS Facility Services A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 5. december 2018 ved en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Jesper Havn, 3F, og Thorkild Holmboe-Hay, 3F.

Udpeget af indklagede: Niels Grøn Seirup, DI, og Lene Horn, DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, 3F, B, rengøringsassistent på færgeruten Gedser-Rostock, C, tidligere ansat hos 3F, D, kundechef hos ISS Facility Services A/S, og E, Head of Employee Relations, People & Culture, ISS Facility Services A/S.

Sagens omstændigheder

I 2013 genvandt ISS Facility Services rengøringsentreprisen på Scandlines A/S' færgerute mellem Gedser og Rostock. Medarbejderne havde tidligere afholdt én selvbetalt pause af en halv times varighed pr. vagt. I juni 2013 blev medarbejdere med lange vagter (undtagen de beskyttede medarbejdere) varslet med deres individuelle varsel, at de skulle holde to daglige selvbetalte pauser af ½ times varighed.

Til illustration af betydningen af ændringen er fremlagt ansættelsesbeviser for medarbejderen B, der havde tre lange vagter pr. uge. I et ansættelsesbevis af 16. oktober 2012 er den lønnede arbejdstid fastsat til 34,25 timer om ugen. I et nyt ansættelsesbevis af 29. november 2013 er den lønnede arbejdstid nedsat til 32,75 timer. Nedsættelsen af den ugentlige arbejdstid med 1½ time skyldes, at der på hver af hendes vagter blev indlagt en yderligere selvbetalt pause af ½ times varighed.

Ændringen af pauserne blev drøftet ved lokalforhandling den 3. juli 2013. I referat af mødet er anført bl.a.:

”Sagen omhandler: Træk i løn for pauser.

Alle medarbejdere på Gedser/Rostock ruten er varslet ned i tid. Det skyldes bl.a., at der skal holdes 2 pauser á ½ time pr. dag. TR og medarbejderne er ikke enige – og der er ikke lavet en skriftlig aftale om det med TR. ...

Konklusion: Sagen skal videre til fagretlig behandling.”

I et forsøg på at løse tvisten fremsendte ISS Facility Services den 23. august 2013 et udkast til en lokalaftale til C, 3F. I udkastet var anført bl.a.:

”Lokalaftale indgået i henhold til Serviceoverenskomsten

Parterne har indgået følgende lokalaftale om placering af pauser i henhold til Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, for medarbejdere ansat til rengøring på Scandlines færgerne inden for ISS Facility Services A/S, Division Infrastructure & Transportation.

Under hensyn til vagternes længde og tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne kan arbejdsgiveren placere flere pauser i løbet af en vagt, jf. Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10.

Medmindre andet aftales med medarbejderne placeres pauserne således, at medarbejdere med uafbrudte vagter på mere end 10 timer dagligt får 2 selvbetalte

pauser af en halv times varighed. Pauserne planlægges og afvikles under hensyntagen til tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne.

Medarbejdere med uafbrudte vagter på under 10 timer dagligt får 1 selvbetalt pause af en halv times varighed.

Når medarbejdere afvikler selvbetalt pause indtages fri kost.

...

Lokalaftalen er indgået under henvisning til Serviceoverenskomstens § 41 og kan af begge parter til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel.”

Ved brev af 21. oktober 2013 til DI anmodede 3F og Serviceforbundet om mæglingsmøde. På mødet ønskede de to forbund bl.a. at behandle uenigheden med ISS om pauserne. I mæglingsmødebegæringens punkt 1 var anført bl.a.:

”På Gedseroverfarten er der lange vagter på 10 timer og derover. I forbindelse med, at ISS genvandt kontrakten i foråret, blev alle sat ned i tid som besparelse. En del af denne arbejdstidsnedsættelse var, at den selvbetalte pause på en halv time blev udvidet med en halv times pause yderligere, på vagter på 10 timer og derover. Efter vor opfattelse kan det, i henhold til overenskomstens § 1, stk. 10, kun ske, hvis der indgås en aftale lokalt herom. En sådan har der ikke kunnet opnås enighed om. Vort krav er, at DI pålægger ISS at ophøre med dette overenskomstbrud samt krav om bod og efterregulering.”

I referat af mæglingsmødet, der blev holdt den 27. november 2013, er anført bl.a.:

”Der kunne ikke opnås enighed om forståelsen af Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10.

3F og Serviceforbundet fastholdt mæglingsmødebegæringens punkt 1 i sin helhed.

DI fastholdt, at ISS har kunnet pålægge medarbejderne at afholde 2 pauser á ½ times varighed pr. vagt, jf. Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10.

Der er enighed om, at medarbejderne ikke skal stå til rådighed i de selvbetalte pauser.

Såfremt medarbejderne pga. en ekstraordinær situation får afbrudt pausen, får de betaling for hele pausen.

3F forbeholder sig at videreføre sagen.”

Den 17. marts 2015 – dvs. næsten 1 år og 4 måneder efter mæglingsmødet – anmodede LO om fællesmøde i sagen. I fællesmødebegæringen er som begrundelse for tidsforløbet anført følgende:

”Når sagen så ikke straks blev sendt til fællesmøde, skyldes det en længere forhandlingsfase med ISS, på baggrund af at det efterfølgende viste sig, at pensionen blev forkert beregnet, således at ISS skulle af med et millionbeløb samt bod.

Parterne har så i flere omgange forsøgt om der kunne opnås enighed om et samlet forlig, hvor pauseuenigheden kunne løses som en del heraf.

Forbundet har først for nylig fået tilbagemelding fra ISS om, at dette ikke var muligt.”

Fællesmødet blev afholdt den 22. april 2015. I referat fra mødet hedder det bl.a.:

”Fra arbejdsgiverside ... opfordrede [man] det klagende forbund til – såfremt klagen fastholdes - ... at videreføre den oprindeligt indledte, fagretlige behandling af uoverensstemmelsen, og om nødvendigt søge denne afklaret ved en faglig voldgift. Man understregede dog, at mæglingsmøde blev afholdt den 27. november 2013, hvorfor der under alle omstændigheder foreligger rettighedsfortabende passivitet.

Fra arbejdstagerside erklærede man sig uenig i arbejdsgiversidens opfattelse, og man tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten.”

Efter fællesmødet var der en mailkorrespondance, først mellem 3F og ISS og derefter mellem 3F og DI. Ved mail af 11. juni 2015 forespurgte 3F DI, om DI ville bekræfte, at sagen skulle afgøres ved faglig voldgift. Ved mail af 23. juni 2015 svarede DI, at ”DI er indforstået med, at sagen føres som faglig voldgift og ikke går i Arbejdsretten.”

Ved brev af 15. januar 2016 anmodede LO om afholdelse af et nyt fællesmøde i sagen, denne gang med et opgjort efterbetalingskrav og krav om bod for brud på overenskomsten. Det nye fællesmøde blev afholdt den 9. marts 2016, og i referat af mødet er anført bl.a.:

”Fra arbejdstagerside fastholdt man klagen, idet man var af den opfattelse, at ISS ... har begået brud på overenskomstens § 1, stk. 10, i relation til antallet af

selvbetalte pauser. Det er arbejdstagersidens opfattelse, at der kun kan afholdes 1 selvbetalt pause pr. vagt. Endvidere fandt man, at arbejdsgiversiden begår brud på overenskomsten i relation til selvbetalte pausers placering, idet man gjorde gældende, at en pause der er placeret umiddelbart op til arbejdets afslutning ikke opfylder formålet med en pause. Sidstnævnte spørgsmål er ikke omfattet af den tidligere fællesmødebegæring af 17. marts 2015 og dermed heller ikke af fællesmødeprotokollat af 22. april 2015. På fællesmødet d.d. havde man desuden opgjort et krav om efterbetaling af kr. 242.052,00, jf. fællesmødebegæringen samt bod. Man foreslog at parternes uoverensstemmelse blev behandlet ved faglig voldgift.

Fra arbejdsgiverside kunne man på det foreliggende grundlag ikke anerkende noget overenskomstbrud. Man påpegede, at parternes uoverensstemmelse blev behandlet første gang ved et fællesmøde den 22. april 2015, da på grundlag af LO's fællesmødebegæring af 17. marts 2015. Denne uoverensstemmelse, der efter arbejdsgiversidens opfattelse henhørte under fortsat, fagretlig behandling, blev ikke videreført af klagerne. Klagerne kan ikke forbedre deres retsstilling ved ca. 1 år senere at anmode om et nyt fællesmøde i den samme sag. Man påpegede, at klagerne i øvrigt ikke har gennemført sædvanlig, fagretlig behandling af det spørgsmål, der nu hævdes at være nyt. Man understregede – som under fællesmødet den 22. april 2015 – at der foreligger rettighedsfortabende passivitet i forhold til såvel det mæglingssmøde, der blev afholdt den 27. november 2013, som i forhold til fællesmødet den 22. april 2015. Endelig påpegede man, at parternes uoverensstemmelse under alle omstændigheder er af en sådan karakter, at den af det klagende forbund, såvel rettelig som mest hensigtsmæssigt, burde være videreført ved fagretlig behandling inden for overenskomstens rammer.”

Den 20. oktober 2016 indbragte LO for 3F sagen for Arbejdsretten, hvor sagen ved et retsmøde den 24. maj 2017 blev afsluttet med bemærkning om, at ”alle sagens tvistepunkter skal afgøres ved faglig voldgift”.

Overenskomstgrundlag

Serviceoverenskomst 2014-2017 indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og Lands sammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel A – Arbejdstiden

§ 1. Den normale arbejdstid

Stk. 1.

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet.

Stk. 2.

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3.

Virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart.

Stk. 4.

Det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt på 5 dages uge.

Stk. 5.

Arbejdstiden kan fordeles i 2 daglige perioder. Såfremt arbejdstiden er delt, skal der i hvert døgn gives medarbejderen en sammenhængende hvileperiode på mindst 8 timer.

...

Stk. 10.

Såfremt der ikke lokalt træffes anden aftale, skal arbejde ud over 4 timer afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst ½ times varighed.

Stk. 11.

Medarbejderne eller deres repræsentanter skal ved fastsættelsen af arbejdstider, spise- og hvilepauser høres.

Dersom virksomheden ikke kan imødekomme medarbejdernes ønsker, fastsættes arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv.

Medarbejderne har påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

...

§ 4. Grundtimeløn

...

Stk. 2.

Grundtimelønnen er aflønningssats for ikke produktive timer som transporttid, jf. § 7, stk. 8.

...

§ 7. Særlige tillæg

...

Stk. 8.

Når virksomheden kræver transport mellem flere arbejdspladser, ydes godtgørelse for transporttid og transportudgifter.

Transporttiden betales med grundtimeløn, jf. § 4, stk. 2, ...

...

§ 36. Faglig strid

...

Stk. 3.

Med henblik på at optimere behandlingen af faglige sager er parterne enige om at følgende procedure bør efterleves:

Lokal forhandling

...

Mæglingsmøde

...

Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges ved aftale.

...

§ 41. Lokalaftaler

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde

for. Sådanne lokalaftaler skal indgå skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejderens tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med vedkommende forbunds lokale afdeling(er).”

Om historikken af reguleringen i serviceoverenskomsten af spisepauser er oplyst følgende:

I overenskomsten 1935-1937 var anført: ”For eventuel spisetid betales ingen løn.”

I overenskomsten 1971-1973 hed det i Afsnit A, § 1, nr. 3 og 5:

”Parterne er enige om, at arbejdstiden er effektiv, og at den kun for arbejde ud over 4 timers varighed afbrydes af 1 spise/hvilepause.

...

For eventuel spisetid betales ingen løn.”

Overenskomsten 1975-1977 indeholdt bl.a. følgende bestemmelse i Afsnit A, § 1, stk. 8:

”Organisationerne er enige om, at arbejde ud over 4 timers varighed kun afbrydes af én spise- og hvilepause.”

I 1995 fik bestemmelsen i § 1, stk. 10, følgende affattelse, der svarer til den gældende:

”Såfremt der ikke lokalt træffes anden aftale, skal arbejde ud over 4 timer afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst en halv times varighed.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun blev ansat i Kvindeligt Arbejderforbund i 1991. I 1992-93 var der nogle sager på Rigshospitalet, hvor rengøringsassistenter kun havde et kvarters frokostpause. Resultatet blev, at de fik ret til en halv times frokostpause. For ansatte på operationsgangen var pausen arbejdsgiverbetalt, mens den for andre var selvbetalt. Ved overenskomstfornyelsen i 1995 blev det sat ind i § 1, stk. 10, at frokostpausen skulle være af ”mindst” en halv times varighed. Hun deltog ikke selv i forhandlingerne i 1995, men hun havde ikke forestillet sig, at ændringen kunne bruges til at indføre flere selvbetalte pauser. Vagter af 10-12 timers varighed er ikke normalt på Serviceoverenskomstens område.

B har forklaret bl.a., at hun er rengøringsassistent på Gedser-Rostock færgeruten. Indtil 2018 var det ISS Facility, der havde rengøringsentreprisen. Fra 1. januar 2018 er den overgået til Forenede Service. Frem til 2013 havde hun kun én selvbetalt pause af en halv times varighed. I 2013 blev begge pauser på hver en halv time selvbetalt. I pauserne fik hun fri kost. Pauserne blev holdt, når det passede ind. Hun kunne blive afbrudt i pausen.

C har forklaret bl.a., at han var ansat i 3F indtil den 1. juli 2015, hvor han gik på pension. Sagen med pauserne startede i 2013, hvor ISS for at spare penge ville nedsætte den lønnede arbejdstid. Når medarbejdere er til søs, kan de ikke udnytte pauser og anden fritid på samme måde, som når de er i land. Det er derfor vigtigt at sikre sig mod beordret fritid til søs, medmindre der er en særlig grund. I perioden fra mæglingmødet den 27. november 2013 til fællesmødebegæringen den 17. marts 2015 havde 3F et andet udestående med ISS, idet ISS havde beregnet pensionen forkert. Sagen blev drøftet med ISS på 3 møder. Der var flere forsøg på at forlige sagen, men ISS afviste det. Han blev fortørnet over på fællesmødet den 22. april 2015 at få stukket i næsen, at der var udvist retlighedsfortabende passivitet. Det normale på Ho-resta-området er, at der er en halv times selvbetalt spisepause pr. arbejdsdag. Andre pauser er arbejdsgiverbetalte.

D har forklaret bl.a., at hun i 2013 som arbejdsleder var tilsynsførende med ISS' medarbejdere på færgeruten mellem Gedser og Rostock. Varslingen i 2013 angik kun de lange vagter (10-12 timer). Medarbejderne på dagvagt havde frokostpause på en halv time, aftensmad-pause på en halv time samt 2 kortere kaffepauser. Det var de anerkendte pauser. Hertil kom nogle uofficielle rygepauser. På nattevagten var der en halv times pause til natmad og en halv times pause til morgenmad. Måltiderne i pauserne blev indtaget i messen og var arbejdsgiverbetalt. Indtil 2013 var den ene af de to halvtimes pauser selvbetalt, mens den anden halvtimes pause samt øvrige pauser var arbejdsgiverbetalt. Ved varslingen i 2013 blev begge halvtimes pauser selvbetalte, mens øvrige pauser fortsat var arbejdsgiverbetalte. Der skete således ingen ændring i antallet eller varigheden af pauser. Den eneste forskel mellem før og efter var, at den pause af en halv times varighed, der hidtil havde været arbejdsgiverbetalt, blev selvbetalt. Alle var klar over, at den nedsættelse af arbejdstiden, der blev varslet, dækkede over, at man gik fra én selvbetalt pause af en halv times varighed til to selvbetalte pauser. Der var tid til at holde de pågældende pauser. Det var sjældent, at medarbejderne blev forstyrret i en pause. Hvis det skete, blev de kompenseret for det.

E har forklaret bl.a., at hun er personalechef i ISS Facility Services. Rengøringen på Scandlines færgeruten Gedser-Rostock blev udbudt i starten af 2013. Overgangen fra én til to selvbetalte pauser var begrundet i besparelseshensyn for at gøre det tilbud, ISS skulle afgive, så konkurrencedygtigt som muligt. Det var også begrundet i, at

medarbejderne skulle have fri kost. Det udkast til lokalaftale, som ISS Facility Services fremsendte til C, 3F, den 23. august 2013 var et forsøg på at undgå denne sag. Udkastet gav ikke medarbejderne noget, som de ikke allerede havde ret til. Der ville således i givet fald have været tale om en supplerende lokalaftale i overenskomstens § 41's forstand. I perioden efter mæglingsmødet den 27. november 2013 var der drøftelser med 3F om pensionsberegningen, f.eks. på et møde i juli 2014, men 3F nævnte først pausesagen omkring oktober-november 2014. Færgeruten Gedser-Rostock er den eneste arbejdsplads, hvor ISS-medarbejdere får fri kost i forbindelse med arbejdet. På andre arbejdspladser med ISS-ansatte er der ikke praksis for lange vagter eller for arbejdsgiverbetalte pauser. Det er der heller ikke i andre rengøringsvirksomheder.

Parternes argumentation

Klager har anført, at der uden lokalaftale herom alene kan afholdes én selvbetalt pause i løbet af en arbejdsdag, og at varigheden af denne ikke kan overstige 30 minutter. Ordlyden af overenskomstens § 1, stk. 10, tilsiger, at der skal indgås en lokalaftale, hvis der skal indføres mere end én medarbejderbetalt pause pr. vagt. Ændringen af § 1, stk. 10, i 1995, da det blev fastsat, at pausen skal være på mindst en halv time, kan ikke fortolkes på den måde, at arbejdsgiveren herefter kan indføre pauser alene ud fra virksomhedens tarv, som de ansatte selv må betale for. Det er i overensstemmelse med praksis – både på Serviceoverenskomstens område og på andre overenskomstområder – at der alene pålægges de ansatte at holde én selvbetalt pause pr. arbejdsdag, og at denne pause er på en halv time. Dette var også praksis for rengøringspersonalet på Scandlines færgerne inden ændringen i 2013. Der er ingen forudsætning om flere selvbetalte pauser, heller ikke ved længere vagter. Ændringen i 2013 er udtryk for en ensidig beslutning fra ISS' side, der blev truffet efter forgæves forhandlinger om en lokalaftale. Forsøget på at opnå en lokalaftale viser, at ISS mente, at det var nødvendigt med en lokalaftale for at kunne pålægge de ansatte at holde to selvbetalte pauser. Efter faglig voldgiftskendelse af 30. januar 2015 i FV 2014.0059 er der som udgangspunkt ikke mulighed for, at en arbejdsgiver ensidigt kan bestemme, at medarbejderne skal holde en selvbetalt pause ud over frokostpausen. I det foreliggende tilfælde er der endvidere tale om en særlig situation, hvor de ansatte er til søs og således ikke kan forlade skibet under pausen. Realiteten er således, at de ansatte for den samme tilstedeværelsestid på skibet får løn for en halv time mindre pr. arbejdsdag. Såfremt forholdet anses for reguleret af overenskomstens § 1, stk. 11, er medarbejderne ikke blevet hørt.

Der er ikke udvist rettighedsfortabende passivitet. Fra november 2013 til november 2014 pågik der drøftelser med ISS om at finde en forligsmæssig løsning, der både omfattede pensionssagen og pausesagen. I 2015 var der drøftelser om, hvorvidt pau-

sesagen skulle fremmes i Arbejdsretten eller ved faglig voldgift. Der er ikke nogen frist for indbringelse af en sag for Arbejdsretten, og klager har på intet tidspunkt givet indklagede opfattelsen af, at sagen var frafaldet. Hvis fristen på 14 dage i overenskomstens § 36, stk. 3, for at indbringe en sag for faglig voldgift var gældende i alle sager, der starter i Arbejdsretten, ville stort set alle sager kunne afvises fra behandling ved faglig voldgift på grund af fristoverskridelse. Hvis fristen alligevel antages at gælde, må fristindsigelsen anses for frafaldet fra indklagedes side i korrespondancen i sagen, herunder i mailen af 23. juni 2015 fra DI til 3F.

Indklagede har anført, at klager har udvist retsfortabende passivitet. Klager har fremmet pausesagen behørigt frem til mæglingmødet den 27. november 2013. Men herefter var der tavshed om sagen indtil november 2014, hvor 3F kædede den sammen med pensionssagen. På fællesmødet den 22. april 2015 opfordrede indklagede klager til at søge sagen afklaret ved en faglig voldgift, og ved mail af 23. juni 2015 tilkendegav indklagede, at man var indforstået med, at sagen føres som faglig voldgift og ikke går i Arbejdsretten. Herefter var der stilstand frem til januar 2016, hvor klager anmodede om afholdelse af et ny fællesmøde. Mødet blev afholdt den 9. marts 2016. Herefter var der på ny stilstand frem til den 20. oktober 2016, hvor LO indbragte sagen for Arbejdsretten. Indklagede har således gentagne gange i forløbet opfordret klager til at indbringe uoverensstemmelsen for faglig voldgift. Uanset dette har klager først i 2017 taget skridt til at indbringe sagen for faglig voldgift. Indklagede har på intet tidspunkt frafaldet passivitetsindsigelsen, men har tværtimod på både fællesmødet den 22. april 2015 og det nye fællesmøde den 9. marts 2016 anført, at klager har udvist rettighedsfortabende passivitet.

For så vidt angår sagens materielle spørgsmål har indklagede anført, at det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at en arbejdsgiver, når andet ikke er aftalt, som en del af ledelsesretten kan placere pauser undervejs i arbejdsdagen under hensyntagen til virksomhedens tarv og medarbejdernes interesser, og pauseomlægning kan være begrundet i besparelshensyn lige så vel som i driftshensyn, jf. f.eks. kendelse af 29. marts 2016 i FV 2015.0125. Det var både i virksomhedens og medarbejdernes tarv, at der blev fastlagt to pauser af en halv times varighed i løbet af en 12-timers arbejdsdag. Det var i ISS' økonomiske interesse, fordi ISS skulle spare på lønudgiften for at kunne give et konkurrencedygtigt tilbud på rengøringsarbejdet på færgeruten Gedser-Rostock. Og det var i medarbejdernes interesse, at de på lange vagter havde to pauser af en halv times varighed, dels af arbejdsmiljømæssige grunde, dels af hensyn til muligheden for at kunne indtage de to arbejdsgiverbetalte hovedmåltider, jf. bekendtgørelse nr. 133 af 11. februar 2013 om kost i danske skibe, der trådte i kraft den 20. august 2013. Der er i øvrigt direkte hjemmel i overenskomstens § 1, stk. 10, til at indlægge to pauser. Bestemmelsen beskriver således, at arbejde ud over 4 timer skal afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst ½ times varighed. Da ISS' medar-

bejdere på færgen arbejdede mere end to gange 4 timer på de lange vagter, var der *pligt* til at afbryde arbejdet med to pauser, medmindre andet blev aftalt lokalt. ISS havde i hvert fald *ret* til at indlægge to pauser på de lange vagter. Der blev i øvrigt ikke ændret på antallet af pauser eller på længden af dem. Den eneste ændring, der skete, var, at den ene pause, der hidtil havde været arbejdsgiverbetalt, blev selvbetalt. Det forhold, at de ikke kunne forlade færgen under deres pauser, er uden betydning, jf. herved tilkendegivelse af 8. december 2009 i FV 2009.0153. ISS forsøgte ikke at indgå en lokalaftale med klager, fordi ISS følte sig forpligtet hertil, men fordi ISS derved håbede at slippe for denne sag. Det er det klare udgangspunkt på det private arbejdsmarked, at pauser er selvbetalte. Hvis pauserne skal være arbejdsgiverbetalte, skal det fremgå af overenskomsten, således som det f.eks. er tilfældet i Brancheoverenskomsten for Vagtselskaber. Indtil 1975 fremgik det af Serviceoverenskomsten, at der ikke betales løn for spisepausen. Bestemmelsen udgik i 1975, men efter overenskomsten skal der fortsat ikke betales løn for pausetid. Der skal kun betales løn for den effektive arbejdstid, jf. bl.a. Mogens Hornslet: Faglig Voldgift – Bind 1, side 191. Der kan dog lokalt være opstået en praksis for noget andet, således som det var tilfældet for ISS' medarbejdere på færgeruten Gedser-Rostock forud for ændringen i 2013, hvor den ene pause var arbejdsgiverbetalt. Denne praksis kan dog varsles væk, hvilket er sket i denne sag med medarbejdernes opsigelsesvarsel. Medarbejderne og deres organisationer blev hørt i forbindelse med ændringen. Overenskomstens § 1, stk. 11, er dermed iagttaget. Spørgsmålet om, hvorvidt ISS har overholdt høringsforskriften, henhører i øvrigt under Arbejdsretten som et eventuelt overenskomstbrud. Det er ikke en ugyldighedsgrund.

Særligt for så vidt angår klagers påstand 2 har indklagede anført, at det udtrykkeligt af ordlyden af overenskomstens § 1, stk. 10, fremgår, at pausen skal være ”af mindst ½ times varighed”. Bestemmelsens historik giver ikke grundlag for at forstå den imod sin ordlyd. Der er i overenskomsten ingen tilføjelse om, at der skal ydes betaling fra arbejdsgiveren, hvis pausen udgør mere end en halv time.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om det er i overensstemmelse med Serviceoverenskomstens bestemmelser om spise- og hvilepauser, når ISS Facility Services A/S i 2013 pålagde sine medarbejdere på færgeruten mellem Gedser og Rostock at holde to selvbetalte pauser af en halv times varighed på lange vagter (10-12 timer). Der skal endvidere tages stilling til, om klager har udvist retsfortabende passivitet. I det følgende behandles sidstnævnte spørgsmål først.

Ad retsfortabende passivitet

Efter Serviceoverenskomstens § 36, stk. 3, skal den organisation, der ønsker sagen videreført, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den anden organisation.

14-dages fristen regnes således fra det tidspunkt, hvor ”forhandlingerne er endt uden enighed”. I det foreliggende tilfælde stod det efter fællesmødet den 22. april 2015 og den efterfølgende korrespondance, der blev afsluttet med DI’s mail af 23. juni 2015, klart, at der mellem parterne var en tvist om fortolkningen af Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, og at DI var indforstået med, at sagen føres som faglig voldgift. På den baggrund findes 14 dages fristen at måtte regnes fra den 23. juni 2015.

Da klager først i 2017 fremsatte anmodning om afholdelse af faglig voldgift, er 14 dages fristen ikke overholdt.

Efter overenskomstens § 36, stk. 3, er der tale om regler, der ”bør efterleves”. Der er ikke i overenskomsten taget stilling til, hvilken virkning en fristoverskridelse skal tillægges, herunder om der er tale om et overenskomstbrud, eller om overskridelsen efter omstændighederne kan føre til, at den klagende organisation fortaber muligheden for at forfølge sagen ved faglig voldgift.

Der er tale om en procedureregel, og opmanden finder, at tilsidesættelse af reglen ikke i sig selv kan føre til, at den klagende organisation fortaber adgangen til at få den pågældende tvist om fortolkningen af overenskomsten behandlet ved en faglig voldgift. Dette gælder efter opmandens opfattelse, uanset om der er tale om en markant fristoverskridelse.

Herefter, og da klager ikke i forløbet er fremkommet med tilkendegivelser, der har kunnet give indklagede grund til at tro, at sagen var opgivet eller frafaldet, er klager ikke afskåret fra at få den foreliggende fortolkningstvist behandlet ved faglig voldgift.

Ad sagens materielle spørgsmål

Sagens materielle spørgsmål drejer sig om, hvorvidt ISS Facility Services A/S har ret til at pålægge rengøringsmedarbejderne på de lange vagter (10-12 timer) at holde to selvbetalte pauser af en halv times varighed.

Efter bevisførelsen, herunder D’s forklaring, lægges det til grund, at ISS-medarbejderne på Gedser-Rostock overfarten indtil 2013 havde ret til to pauser af en

halv times varighed i løbet af en lang vagt, hvoraf den ene pause var selvbetalt, mens den anden var arbejdsgiverbetalt. Efter ændringen i 2013 havde de fortsat ret til to pauser af en halv times varighed. Ændringen bestod i, at den pause, der hidtil havde været arbejdsgiverbetalt, overgik til at være selvbetalt, således at begge pauser af en halv times varighed blev selvbetalte. Ændringen indebar, at den lønnede arbejdstid blev nedsat med en halv time pr. lang vagt, og den blev varslet i forbindelse med en såkaldt sikkerhedsopsigelse, da Scanlines sendte rengøringsarbejdet i nyt udbud. Det lægges til grund, at ændringen var begrundet i besparelseshensyn.

Det er klagers hovedsynspunkt, at Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, kun giver arbejdsgiveren adgang til at pålægge de ansatte at holde én selvbetalt pause af en halv times varighed pr. arbejdsdag, og at pauser herudover derfor skal betales af arbejdsgiveren som en del af arbejdstiden.

Det er heroverfor indklagedes hovedsynspunkt, at overenskomstens § 1, stk. 10, ikke er til hinder for, at ISS pålægger de ansatte på lange vagter at holde to selvbetalte pauser af en halv times varighed.

Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren, når andet ikke fremgår af overenskomsten, som en del af ledelsesretten kan placere pauser i løbet af arbejdsdagen, idet arbejdsgiveren i den forbindelse også skal tage hensyn til medarbejdernes tarv.

Efter Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, skal arbejde ud over 4 timer afbrydes af en spise- og hvilepause af mindst en halv times varighed, såfremt der ikke lokalt træffes anden aftale.

Opmanden finder, at bestemmelsen i overensstemmelse med sin ordlyd og formål og på baggrund af det foran nævnte udgangspunkt må forstås således, at den angår arbejdsgiverens (minimums-)pligt til at give medarbejderne en pause, når andet ikke aftales lokalt, mens den ikke angår arbejdsgiverens ret til at tilrettelægge pauser i videre omfang.

Bestemmelsen regulerer efter sin ordlyd ikke spørgsmålet om betaling. Indtil 1975 var det i overenskomsten udtrykkeligt anført, at ”for eventuel spisetid betales ingen løn”. Det forhold, at denne sætning udgik i 1975, giver ikke grundlag for en slutning om, at der herefter skulle betales løn for spisepausen. Og i det foreliggende tilfælde har klager da heller ikke bestridt, at ISS kan kræve, at medarbejderne fortsat skal betale den ene pause selv.

Denne forståelse, hvorefter § 1, stk. 10, ikke forpligter arbejdsgiveren til at betale løn for spisetid, støttes også af, at arbejdstiden efter overenskomsten er effektiv. De ikke

produktive timer, der regnes med til arbejdstiden, f.eks. krævet transport mellem flere arbejdspladser, er udtrykkeligt reguleret, jf. § 7, stk. 8. Pauser er ikke nævnt som ikke produktive timer, der skal betales løn for. Dette gælder hverken for den pause, der efter § 1, stk. 10, er pligtmæssig, eller for øvrige pauser, som arbejdsgiveren er berettiget til at fastsætte, når det er sagligt begrundet.

På den baggrund finder opmanden, at Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10, ikke kan forstås på den måde, at der uden lokalaftale herom alene kan pålægges medarbejderne at holde én selvbetalt pause i løbet af en arbejdsdag, og at varigheden af denne pause ikke kan overstige 30 minutter. Bestemmelsen er således ikke til hinder for, at ISS ved ensidig beslutning har pålagt sine medarbejdere at holde to selvbetalte pauser af en halv times varighed i løbet af en arbejdsdag på 10 timer eller mere.

Det bemærkes herved, at situationen adskiller sig afgørende fra den situation, der forelå i faglig voldgift nr. FV 2014.0059, hvor Overenskomsten for faglærte indeholdt en bestemmelse, hvorefter tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør skulle fastsættes "efter aftale" mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken. En pauselægning, der indvirkede på arbejdstidens begyndelse eller ophør, kunne således ikke beslattes ensidigt af arbejdsgiveren.

Efter det anførte kan klager ikke få medhold i de to anerkendelsespåstande vedrørende overenskomstens § 1, stk. 10.

Indklagedes påstand om frifindelse tages derfor til følge.

Da der ikke er nedlagt påstande, der relaterer sig til, om pauselægningen og den heraf følgende nedsættelse af den lønnede arbejdstid er sket i overensstemmelse med overenskomstens § 1, stk. 11, er det til sagens afgørelse uforlødent at tage stilling til klagers anbringende om, at medarbejderne ikke er blevet hørt i overensstemmelse med § 1, stk. 11.

Thi bestemmes:

ISS Facility Services A/S frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 20. februar 2019

Poul Dahl Jensen