

## **PROTOKOLLAT**

med tilkendegivelse af 12. april 2011

i

faglig voldgiftssag FV2010.0202:

Serviceforbundet

mod

DI Overenskomst I ved DI  
for  
Københavns Lufthavne A/S

Der er i denne sag opstået tvist mellem parterne om, hvorledes vagtfunktionærerne i den indklagede virksomhed efter parternes overenskomst skal aflønnes i de år, hvor der skemalægges for 53 uger mod normalt 52 uger.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af næstformand Villy Nielsen og forbundssekretær Tony Vagn Rytikønen, begge udpeget af Serviceforbundet, Personalejuridisk chef Niels Grøn Fabech og chefkonsulent Jesper Madsen, begge udpeget af DI, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 12. april 2011, hvor Serviceforbundet var repræsenteret ved advokat Evelyn Jørgensen og DI ved advokat Lisbeth Walthersdorf Katafai.

Serviceforbundet nedlagde følgende påstande:

Københavns Lufthavne A/S skal efterbetale løn svarende til 37 timers overarbejde til fuldtidsansatte og forholdsmæssigt antal timer til deltidsansatte for turnusperioden uge 40, 2009 til uge 13, 2010. Betalingen tillægges sædvanlig procesrente fra beløbets forfaldsdato til betaling sker.

Københavns Lufthavne A/S skal efterbetale løn svarende til 37 timers overarbejde til fuldtidsansatte og forholdsmæssigt antal timer til deltidsansatte for turnusperioden uge 40, 2004 til uge 13, 2005. Betalingen tillægges sædvanlig procesrente fra beløbets forfaldsdato til betaling sker.

DI Overenskomst I ved DI for Københavns Lufthavne A/S nedlagde følgende påstande:

For så vidt angår den nedlagte påstand vedrørende turnusperioden vinter 2009/2010:  
Principalt frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

For så vidt angår den nedlagte påstand vedrørende turnusperioden vinter 2004/2005:  
Principalt afvisning, subsidiært frifindelse og mest subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant John Flyttov, landssammenslutningsformand John Dybart og personaledirektør Henrich Krogsgaard, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer. Afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som udtalte:

## Overenskomstgrundlaget og sagens opståen

I overenskomsten mellem Københavns Lufthavne og Serviceforbundet hedder det bl.a.:

### **”§ 1. Ansættelse**

....

Ansættelsen sker på funktionærlignende vilkår.

### **§ 2. Arbejdstid**

#### **Stk. 1.**

Tjenesten er døgndækket hele året.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør fastsættes efter aftale mellem CPH og medarbejderne, om fornødent under organisationernes medvirken. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer (ved ansættelse på fuld tid) inkl. op til 29 minutters daglige pauser, hvor medarbejderen skal forblive på tjenestestedet og stå til rådighed for CPH.

Arbejdstiden kan tilrettelægges med varierende tider, således at denne over en normperiode på max. 26 uger i gennemsnit udgør 37 timer (dagtid), jf. i øvrigt bilag 1 om optjening af frihed ved arbejde i tidsrummet 17-06.

For deltidsansatte nedsættes normen forholdsmæssigt.

Arbejdet udføres i henhold til den i CPH gældende arbejdsplan. Ændringer i arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelser med de berørte tillidsrepræsentanter. Der kan, hvis det er påkrævet på grund af flytrafikkens afvikling, foretages ændringer i arbejdsplanen uden at der derved udløses nogen form for compensation eller særlig godtgørelse, bortset fra de tilfælde hvor ændringerne indebærer, at den gennemsnitlige arbejdstid for normperioden overskrides eller hvor planlagte fridage inddrages.

#### **Stk. 2.**

Rammerne for arbejdets tilrettelæggelse for medarbejdere i Security, se bilag 2.

....

### **§ 6. Overarbejde**

#### **Stk. 1.**

Arbejde udover den fastsatte norm (tilkald til ekstratjeneste eller tilfældig forlængelse af den daglige tjeneste, jf. dog stk. 4) godtgøres med tilsvarende frihed med tillæg af 100 %. Såfremt frihed med tillæg ikke kan gives, ydes i stedet overarbejdsbetaling med timelønnen + overarbejdstillæg på 100 %.

...

### **§ 9. Lønudbetaling**

#### **Stk. 1.**

Lønnen udbetales månedsvist bagud og med et beløb svarende til timelønnen multipliceret med den gennemsnitlige månedlige arbejdstid på 160,33 timer (37 timer pr. uge x 52 uger divideret med 12 mdr.) Lønnen skal være til disposition den 5. sidste bankdag i måneden. ...

...

## Bilag 2

### **Aftale om rammerne for arbejdets tilrettelæggelse gældende for vagtfunktionærer i Københavns Lufthavne A/S (CPH), Securityafdeling**

Aftalen er en sammenskrivning af og afløser tidligere fleksibilitetsaftaler af henholdsvis 24. november 1997 og 1. december 1999 samt aftale af 1. december 1999 vedrørende OC-operatører.

1.

Turnus indeholdende tilsikrede fridage udarbejdes for 26 uger ad gangen. I kalenderår med 53 uger er parterne dog enige om, at den ene planlægningsperiode kan være på 27 uger.

Planlægningsperioderne vil være april - september og oktober - marts ....

2.

Ved en planlægningsperiode på 26 uger fastlægges arbejdstiden for fuldtidsansatte til 962 timer (26 uger x 37 timer) og således, at der ikke sker nedsættelse af arbejdstiden med de i perioden forekommende helligdage, idet årets helligdage kompenseres særskilt, jf. nedenstående. Der reduceres for den i perioderne forekommende ferie.

For deltidsansatte reguleres der i henhold til beskæftigelsesprocenten.

...”

Muligheden for, at den ene af de to årlige planlægningsperioder i år med 53 uger kan være på 27 uger, hidrører fra en lokalaftale, som oprindeligt blev indgået i 1997, og som efter flere forlængelser blev overført til overenskomsten i 2004.

For den periode, som sagen vedrører, har planlægningen taget udgangspunkt i uge 14, således at den første planlægningsperiode omfatter uge 14-39 og den sidste planlægningsperiode den resterende del af året fra uge 40 samt til og med uge 13 det følgende år.

Københavns Lufthavne A/S har ikke tidligere udbetalt en højere årsløn til medarbejderne i år med 53 uger.

Sagen vedrørende 2009/2010 blev rejst i oktober 2009 efter, at en tillidsmand havde fundet det påfaldende, at det af ugeplanen for perioden 29. september 2009 – 4. april 2010 fremgik, at normen var opgjort til 999 timer og ikke til 962 timer, som den ellers plejer at være. Parterne havde en lokal forhandling herom den 26. oktober 2009, ligesom kravet har været drøftet på mæglings- og fællesmøder afholdt hhv. den 10. december 2009 og 3. marts 2010.

Sagen vedrørende 2004/2005 blev rejst ved Serviceforbundets brev af 5. marts 2010. Parterne havde en lokal forhandling herom den 13. marts 2010, og kravet er blevet drøftet på mæglingssmøde den 23. april 2010.

Klageskriftet i sagen er dateret den 29. december 2010.

#### Parternes argumentation

Serviceforbundet har anført, at det udtrykkeligt af overenskomstens § 9, stk. 1, fremgår, at den årlige arbejdstidsnorm udgør 37 timer x 52 uger, dvs. i alt 1924 timer. Arbejdstidsnormen for et halvt år udgør dermed 962 timer. Da der i planlægningsperioder med 27 uger er planlagt ud fra en norm på 999 timer, er medarbejderne dermed pålagt et overarbejde på 37 timer. Det fremgår lige så udtrykkeligt af overenskomstens § 6, stk. 1, at arbejde udover normen skal erlægges med enten afspadsering plus 100 % eller overarbejdsbetaling plus 100 %. Den indklagede virksomhed er derfor forpligtet til at efterbetale løn for 37 timers overarbejde for fuldtidsansatte og for et forholdsmæssigt antal timer for deltidsansatte, henholdsvis for vinterturnus 2004/05 og vinterturnus 2009/10. Serviceforbundet har endvidere bestridt, at kravet fra uge 13 i 2005 skulle være forældet.

DI har anført, at klager har sammenblandet overenskomstens bestemmelser. § 9 i overenskomsten omhandler alene udbetaling af løn. Bestemmelsen angiver, hvorledes lønnen beregnes og udbetales. Medarbejderne er månedsvis bagudlønnede, og lønperioden følger således den enkelte måned og ikke turnusperioden. Medarbejderne modtager derfor i løbet af et kalenderår tolv månedslønninger, uanset om der er 52 eller 53 uger i det pågældende kalenderår, og uanset om der er vagtplanlagt med flere eller færre timer i den enkelte måned. Arbejdstidsnormen er således ikke reguleret i § 9, men i § 2, hvorefter den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge. Arbejdstiden er imidlertid fleksibel, men skal over en turnusperiode på 26 uger (27 uger i år med 53 uger) i gennemsnit udgøre 37 timer pr. uge. Det betyder, at arbejdstidsnormen for en 26 ugers periode er 962 timer og for en 27 ugers periode 999 timer. Sådan har overenskomsten da også hele tiden været praktiseret, uden at dette har givet anledning til indsigelser førend i oktober 2009. Det er endvidere almindeligt blandt DI's medlemmer, som anvender skiftehold planlagt som turnus, at gøre brug af det samme system, hvilket ikke har givet anledning til tvist på andre områder.

DI har subsidiært anført, at kravet vedrørende 2004/2005 må anses for forældet, samt at der i øvrigt aldrig kan blive tale om overarbejdsbetaling, idet der ikke er tale om arbejde udført udover den sædvanlige norm.

#### Opmandens begrundelse og resultat

Det følger af overenskomstens § 2 om "Arbejdstid", at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer, men at arbejdet kan tilrettelægges med varierende tider, således at arbejdstiden over en normperiode på max. 26 uger i gennemsnit udgør 37 timer (dagtid). Der er samtidig i bilag 2 til overenskomsten indgået en aftale om rammerne for arbejdets tilrettelæggelse

gældende for de af sagen omfattede vagtfunktionærer, hvoraf fremgår, at turnus udarbejdes for 26 uger ad gangen, idet parterne dog er enige om, at den ene planlægningsperiode i kalenderår med 53 uger kan være på 27 uger. Bilag 2 fremstår imidlertid alene som en aftale om rammerne for arbejdets tilrettelæggelse og ikke som en aftale, som fraviger arbejdstidsnormen i § 2, hvorefter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Den arbejdstid på 962 timer for en planlægningsperiode, som er nævnt i bilagets pkt. 2, er da også udtrykkeligt henført til en planlægningsperiode på 26 uger. En naturlig fortolkning af § 2 sammenholdt med bilaget fører derfor til, at arbejdstiden ved en planlægningsperiode på 27 uger skal fastlægges til  $962+27=999$  timer. Udførelse af arbejde i 999 timer i en planlægningsperiode på 27 uger kan derfor ikke begrunde, at der foreligger overarbejde, jf. herved også overenskomstens § 6 om "Overarbejde", hvorefter arbejde udover den fastsatte norm – dvs. overarbejde – i parenteser er beskrevet som "tilkald til ekstratjeneste eller tilfældig forlængelse af den daglige tjeneste".

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at månedslønnen ifølge § 9 om "Lønudbetaling" beregnes som timelønnen multipliceret med den gennemsnitlige månedlige arbejdstid på 160,33 timer (37 timer pr. uge x 52 uger divideret med 12 måneder). § 9 fastlægger således efter sit indhold den faste månedsløn (eksklusiv overarbejdsbetaling), som medarbejderen har krav på, uanset hvor meget medarbejderen har arbejdet den pågældende måned. § 9 kan derimod ikke antages at regulere den aftalte arbejdstidsnorm, idet denne i § 2 er fastsat til i gennemsnit at udgøre 37 timer pr. uge.

Jeg finder i den forbindelse anledning til at bemærke, at det må medgives Serviceforbundet, at den indgåede aftale om arbejdstilrettelæggelsen i år med 53 uger med den eksisterende affattelse af § 9 medfører, at der for den samme løn vil skulle udføres lidt mere arbejde. Dette kunne være undgået, såfremt parterne samtidig havde indgået en aftale om, at beregningsfaktoren i § 9 ændres fra 160,33 til f.eks. 160,95 (37 timer pr. uge x 52,2 uger divideret med 12 måneder, svarende til at den 53. uge, som forekommer ca. hvert fjerde år, fordeles over en samlet periode på 5 år). At der ikke er blevet indgået en aftale herom, kan imidlertid ikke føre til en ændret forståelse af overenskomstens bestemmelser vedrørende arbejdstid.

Jeg er på den anførte baggrund enig i DI's fortolkning af overenskomsten, og en eventuel kendelse vil derfor falde ud til fordel for den af DI nedlagte frifindelsespåstand.

Parterne tog denne tilkendegivelse til efterretning og var enige om, at sagen afsluttes ved, at tilkendegivelsen dem imellem tillægges virkning som en kendelse, og at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 17. april 2011

Lene Pagter Kristensen

