

## Protokollat i faglig voldgift

HK/Privat  
(faglig sekretær Sanne Aakermann Østrup)  
mod  
CO-industri  
(advokat Nicolai Westergaard)  
(vedrørende vagtordning mellem jul og nytår 2010)

Den 29. september 2011 afholdtes forhandling i ovennævnte sag med faglig sekretær Anne Jette Bonde, HK, faglig sekretær Charlotte Meyer, HK, områdeleder Jørn Larsen CO-industri og områdeleder Michael Jørgensen CO-industri som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand.

Forhandlingen foregik i HK's lokaler Weidekampsgade 8, København.

Klageren nedlagde som i replikken følgende endelige påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at indklagedes udvidelse af vagtplanen for bemanning af kontoret i perioden mellem jul og nytår, er sket i strid med overenskomsten.

Indklagede skal derfor give de under overenskomsten ansatte kontorfunktionærer erstatningsfridage i forholdet 1:1 i det omfang, vedkommende har været eller skulle have været på arbejde, i perioden mellem jul og nytår 2010. Retten til erstatningsfridag gælder dog ikke i de dage, hvor kontorfunktionærerne ifølge den oprindelige vagtplan skulle have været på arbejde.

Indklagede betaler en efter den faglige voldgifts skøn fastsat bod for brud på overenskomsten.

Indklagede påstod frifindelse.

Winnie Madsen, Anne-Marie Andersen, Pia Ameland, Arne Sørensen og Henrik Kjærgaard afgav forklaringer.

Sagen procederedes.

Efter de partsudpegede voldgiftsmedlemmers votering tilkendegav opmanden, at en opmandskendelse **ville gå ud på frifindelse af de indklagede.**

Opmanden gav følgende begrundelse for dette resultat:

”Der er indgået overenskomst for mellem indklagede CO-industri og HK Hovedstaden/service for de HK-ansatte i CO-industri. Overenskomsten dækkede i december 2010, 10 ansatte og 1 elev. Overenskomstens 2010-2012-udgave indeholder i § 8, stk. 1 følgende bestemmelse:

” *Stk. 1.*

*Der skal på alle arbejdsdage mellem jul og nytår være 2 HK'ere på arbejde, og der etableres en vagtordning, som senest 1 måned før jul forelægges daglig leder.*

*Det skal af vagtplanen fremgå, hvem der er på vagt og hvilke dage.*

*Øvrige HK'ere har fri uden brug af ferie-og/feriefridage.*

*Forlanges vagtplanen udvidet af ledelsen, skal dette varsles med 1 måneds varsel.*

*Sker varslingen senere, skal den/de indvarslede honoreres med 200,00 pr. dag, de er indvarslet til at arbejde.*

*Vagtordningen administreres i bogholderiet."*

Bestemmelsen kom ind i overenskomsten i 2003.

CO-industris ledelse varslede i september 2010, at man ønskede antallet af HK'ere på arbejde mellem jul og nytår 2010 udvidet, således at der i de 4 arbejdsdage mellem jul og nytår skulle arbejdes i alt 24 arbejdsdage svarende til 60 pct. af det antal arbejdsdage, hvori der ville have været arbejdet, hvis hele HK-arbejdsstyrken var mødt på arbejde samtlige 4 arbejdsdage. Det fremgår af den herefter gennemførte vagtplan, at en af de 10 HK'ere ikke indgik i vagtplanen på grund af sygdom, og at vagtplanen gav de øvrige 9 ansatte mindst én fridag med løn mellem jul og nytår 2010.

Det er ubestridt, at ledelsens udvidelse af antallet af HK'ere, der skulle arbejde mellem jul og nytår 2010 i forhold til overenskomstbestemmelsens udgangspunkt (2 HK'ere pr. dag) blev varslet rettidigt.

Opmanden bemærker, at overenskomstens § 8, stk. 1, er udtryk for en overenskomstmæssig rettighed, som de HK-ansatte har til i et vist omfang at holde fri med løn uden at gøre brug af ferie- eller feriefridage mellem jul og nytår. Denne rettighed er imidlertid undergivet en begrænsning, der udtrykkeligt fremgår af 4. punktum i § 8, stk. 1, der kun kan forstås således, at indklagede har adgang til med en måneds varsel at forlange, at der udføres mere arbejde af de HK-ansatte, end hvad der følger af udgangspunktet i § 8, stk. 1, 1. pkt. (2 HK'ere på arbejde om dagen).

Opmanden er for så vidt enig med klageren i, at ledelsens beslutning om at udvide arbejdsstyrken mellem jul og nytår som enhver anden ledelsesmæssig disposition ikke må være usaglig, som det f. eks. ville være tilfældet, hvis beslutningen alene havde været truffet for at chikanere de ansatte.

Det må på den side være klageren, der har bevisbyrden for at en disposition som den, der er omtvistet i denne sag, er usaglig, og denne bevisbyrde må som en konsekvens af det fundamentale princip om arbejdsgiverens ledelsesret være vanskelig at løfte.

I det foreliggende tilfælde har indklagede under den mundtlige forhandling begrundet den omtvistede beslutning med, at den til en vis grad kunne kompensere for et meget betydeligt sygefravær blandt de HK-ansatte i løbet af året. Denne begrundelse må anses for saglig og baseret på driftsmæssige hensyn, og der er derfor intet grundlag for at fastslå, at indklagedes beslutning om at udvide arbejdsstyrken mellem jul og nytår 2010 har været usaglig og dermed udgjort en overtrædelse af overenskomstens § 8, stk. 1.

Dette må i hvert fald gælde i det foreliggende tilfælde, hvor indklagedes beslutning ikke indebar, at der ikke fortsat skulle arbejdes efter en ”vagtplan”, idet der som det fremgår ovenfor ikke har været tale om, at samtlige HK-ansatte er blevet beordret til at arbejde samtlige arbejdsdage mellem jul og nytår. Således har alle HK’ere i 2010 kunnet nyde godt af i hvert fald 1 fridag med løn i perioden. Vagtplanen har således ikke været *afskaffet*, men blot *udvidet*, således som overenskomsten udtrykkeligt giver hjemmel for”.

De partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten afsluttede herefter sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse og aftalte, at denne i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 4.

Roskilde, den 6. oktober 2011

Niels Waage