

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 22. juni 2012

i

faglig voldgiftssag (FV2012-0027):

CO-industri

for

3F

for

en række medarbejdere

(procedør Azad Cakmak)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Carlsberg Danmark A/S

(procedør Morten Eisensee)

Tvisten og dens behandling

Tvisten under denne sag angår, om to lokalaftaler indgået i 2000 omhandlende adgang til drikkeøl fortsat er gældende.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af næstformand Henning Steffensen og faglig sekretær Jørn Larsen, begge udpeget af klager, underdirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent, advokat Thomas Nielsen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 9. maj og 22. juni 2012, hvor CO-industri var repræsenteret ved juridisk konsulent Azad Cakmak og DI ved advokat Morten Eisensee.

CO-industri nedlagde følgende påstande:

- 1) indklagede skal tilpligtes at anerkende at have begået brud på punkt 5 i Lokalaftale for DC Høje Taastrup og Terminal Øst af 31. marts 2000.
- 2) Indklagede skal tilpligtes at anerkende at have begået brud på Lokalaftale om smagsprøver gældende for Distributionscenter Carlsberg og Hestestald af 30. maj 2000.
- 3) Indklagede skal tilpligtes at efterleve de i påstand 1 og 2 nævnte lokalaftaler.

DI nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev den 9. maj 2012 afgivet forklaring af forhandlingssekretær Bjarne Mortensen, tillidsrepræsentant Dennis Onsvig, faglig sekretær Michael De Molade Christensen, tillidsrepræsentant Søren Grønberg, HR-chef Anne Tang Mortensen og HR-manager Annemette Bols Sønnichsen.

Der blev den 22. juni 2012 afgivet supplerende forklaring af Dennis Onsvig og Michael De Molade Christensen, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden.

Overenskomstgrundlaget:

Carlsberg havde indtil 1997 flere forskellige depotoverenskomster med forskellige reguleringer, herunder af adgangen til drikkeøl.

I 1997 blev forhandlet et forlig på plads, som indebar, at virksomheden som helhed blev omfattet af Industriens Overenskomst, idet det samtidig blev aftalt at videreføre en række overenskomstbestemmelser fra de tidligere depotoverenskomster.

Fra depotområdet blev blandt andet videreført følgende bestemmelser:

*“Særaftale om drikkeøl, arbejdstøj m.m.
(tidligere Bryg bilag 25)*

Til de på depoterne beskæftigede udleveres drikkeøl som hidtil, dog mindst 3 fl. á 33 cl. Kl. I øl om dagen.

Depotet udlåner til depotarbejderne pung, tegnebog, seletøj, forklæde og en skindvest som tilbageleveres ved fratrædelse. Derudover udleveres senest efter 3 måneders ansættelse 2 par benklæder, 2 skjorter, 1 termounderjakke. Det ikke udlånte arbejdstøj udleveres én gang årligt, sædvanligvis i maj måned.”

Industriens Overenskomst indeholder blandt andet følgende bestemmelser vedrørende indgåelse og opsigelse af lokalaftaler:

“§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

...

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter § 49 stk. 2, pkt. c.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalafnale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

...”

Den 31. marts 2000 blev for DC Høje Taastrup og Terminal Øst (Carlsbergs lager i Høje Taastrup, oprettet i 1997) indgået en lokalafnale omhandlende en række forhold vedrørende arbejdstid, overarbejde mv. I afnalen indgik som pkt. 5 følgende bestemmelse:

”5. Drikkeølsordning.

Der etableres en general drikkeølsordning på Carlsberg, der erstatter alle tidligere sær- og lokalafnaler herom, der betyder, at

- alle medarbejdere kan hjemtage to kasser øl á 30 fl. á 33 cl. i skatteklasse 1 pr. måned. Den ene kasse øl kan erstattes af en kasse læskedrik
- ved påske og jul kan en kasse øl erstattes med en kasse sæsonbryg i skatteklasse 2
- udgiften til tomgoods trækkes over lønnen
- alle medarbejdere på fast arbejdssted har adgang til øl i skatteklasse 1 og læskedrikke i køleskabe, til nydelse i kantiner samt pauserum, i alt max. 3 flasker pr. dag
- alle medarbejdere, der ikke har fast arbejdssted, har adgang til at medtage øl og læskedrikke til eget brug, i alt max. 3 flasker pr. dag.”

Den 30. maj 2000 blev for ”Distributionscenter Carlsberg og Hestestald” indgået sålydende lokalafnale om smagsprøver:

”Denne lokalafnale erstatter særavnale om drikkeøl.

Dette indebærer:

- Der kan hjemtages to kasser øl i skatteklasse 1 pr. måned. Den ene kasse øl kan erstattes af en kasse læskedrik.
Ved påske og jul kan en kasse øl erstattes med en kasse sæsonbryg i skatteklasse 2.
- Udgiften til tomgods, svarende til gældende pant, trækkes over lønnen i samme måned som smagsprøven udleveres.
- Alle medarbejdere, som ikke har fast arbejdssted, har adgang til at medtage øl og læskedrikke til eget brug, i alt max. 3 flasker pr. dag.
- Alle medarbejderne på fast arbejdssted har adgang til øl i skatteklasse I og læskedrikke i køleskabe, idet øl ikke må drikkes på arbejdssteder, dvs. produktionssteder, værksteder, lagre, laboratorier m.v.
Aftalen træder i kraft 1. juni 2000.
Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel, dog tidligst den 1. marts 2004.”

Efter nedlæggelsen af distributionscenter Carsberg har lokalaftalen alene betydning for ”Hestestalden” i Valby (”Husbryggeriet Jacobsen”).

I 2007/2008 gennemgik virksomheden samtlige lokalaftaler med medarbejderrepræsentanterne og repræsentanter fra forbundets lokalafdelinger. Formålet hermed var fra virksomhedens side at få ryddet op i den underskov af lokalaftaler mv., der over en årrække havde udviklet sig på virksomheden, og skabe et samlet overblik over, hvad der var gældende.

Som resultater af revisionsarbejdet har indklagede fremlagt en ”Aftaleoversigt for Lager Terminal Øst” samt en ”Aftaleoversigt for Distribution Terminal Øst”. Disse aftaleoversigter omfatter en lang række sær- eller lokalaftaler vedrørende arbejdstid, overarbejde, lønforhold, opsigelse, m.v. I begge aftaleoversigter indgår en ”Særaftale om drikkeøl, arbejdstøj m.m.”, som svarer til det tidligere ”Bryg bilag 25”. Det fremgår samtidig af særaftalen, at den ”ikke ensidigt kan opsiges til bortfald, jf. Industriens Overenskomst § 8, stk. 6. Såfremt parterne er enige, kan særaftalen ændres eller bortfalde, jf. tilpasningsprotokollatet indgået mellem DI og 3F af 16. marts 2007”.

I aftaleoversigten for Distribution Terminal Øst indgår tillige en lokalaftale om struktur og vilkår for tillidsrepræsentanter, hvori det bl.a. hedder:

”Med den nuværende driftsstruktur kan medarbejderne af deres midte vælge følgende antal tillidsrepræsentanter (TR) indenfor hvert funktionsområde:

- 1 repræsentant for Distribution, Terminal Øst
- 1 repræsentant for Depot Valby
- 1 repræsentant for Lager, Terminal Øst.”

Klager har fremlagt en af DI udarbejdet ”Fortegnelse og paragrafnøgle” over ”Organisationsaftaler og særaftaler videreført fra Brygoverenskomsten 2007” gældende for såvel bryggeriområdet som depotområdet, herunder Carlsberg A/S, København, og Carsberg terminaler og distributionscentre. Det hedder i fortegnelsen indledningsvis:

”Industriens Overenskomst – Brygtafalten mellem Dansk Industri og 3F-Drikkevarebranchen er ophørt den 1. marts 2007. Virksomheder og medarbejdere, der hidtil har været omfattet af Brygtafalten, omfattes fra denne dato af Industriens overenskomst mellem Dansk Industri og CO-Industri. Samtlige af de undtagelser og tilføjelser i Brygtafalten, der var gældende i overenskomstperioden 2004-07, videreføres som enten:

lokale særaftaler

lokale særaftaler, som kan bringes til ophør med organisationernes godkendelse eller organisationsaftaler

På virksomheder, der tidligere var omfattet af Brygtafalten, skal der derfor udarbejdes aftaler med indhold svarende til de efterfølgende bestemmelser fra den tidligere Brygtafalte.

Såfremt de lokale parter allerede har bortforhandlet eller i enighed har ændret anvendelsen af en eller flere undtagelser eller tilføjelser, bliver disse ikke genindført som følge af ovenstående.

Ved særaftaler forstås aftaler mellem de lokale parter, som er sideløbende med overenskomsten – jfr. særaftale, som erstatter overenskomstens § 8, stk. 6. Det betyder, at det står de lokale parter frit at bringe særaftaler til helt eller delvis ophør, men at ingen af de lokale parter ensidigt kan bringe særaftaler til helt eller delvis ophør medmindre, der er enighed herom. De lokale parter kan kræve, at deres respektive organisationer deltager i forbindelse med lokale forhandlinger om helt eller delvis bortfald af de som særaftaler videreførte undtagelser og tilføjelser.

Ved organisationsaftaler forstås aftaler som har samme status som overenskomsten og derfor alene kan ændres eller bringes til ophør af organisationerne.”

Der er herefter i fortegnelsen medtaget en oversigt over bestemmelser i Industriens Overenskomst 2007-2010 med tilknyttet organisations- eller særaftale samt over supplerende særaftaler. Der er herunder blandt andet medtaget ”særaftale om drikkeøl, arbejdstøj m.m. (Tidligere Bryg 25)”.

Baggrunden for sagen

Efter forgæves drøftelser med medarbejderne om indførelse af en fælles alkoholpolitik indførte Carlsberg fra april 2010 en ny alkoholpolitik, hvori bl.a. var bestemt følgende:

”Alle medarbejdere må indtage fadøl i skatteklasse I i forbindelse med spisepausen, dog må kørende medarbejdere indtage samme ved fyraften. Øllen nydes i en af virksomhedens fælleskantiner eller spisestuer, hvor der er opstillet fadølshaner. Køleskabene i afdelinger og øvrige pauserum indeholder kun læsk og vandprodukter.”

Medarbejderne ved Terminal Øst fandt, at inddragelsen af retten til at drikke tre kolde øl fra køleskabet i løbet af arbejdsdagen udgjorde et aftalebrud, og nedlagde herefter arbejdet i nogle dage.

Under et lokalt forhandlingsmøde i Lpgistik den 22. juni 2010 opnåedes enighed om en midlertid ordning, jf. ”Fælles kommunikation vedr. drikkeøl” af samme dato, hvori det bl.a. hedder:

- ”der er fortsat uenighed om fortolkning af særaftale og lokalaftale om drikkeøl
- ...
- Indtil der foreligger en endelig afgørelse fortsætter den midlertidige ordning, hvor lagermedarbejderne kan nyde øl i pauserne
- Drikkeølssortimentet i kantinen på TØ bliver frem til en afgørelse foreligger i efteråret 2010 som på de små depoter
- chauffører på Terminal Vest kan vælge mellem samme sortiment til at medtage på bilen, som øvrige depoter
- Parterne genoptager samarbejdet og dialogen, og overlader tvisten til 3F/DI med henblik på at få den videreført”

Ved klageskrift af 26. januar 2011 indbragte klager tvisten for Arbejdsretten, idet der i klageskriftet bl.a. nedlagdes følgende påstand:

”Indklagede, Carlsberg Danmark A/S, tilpligtes pr. 1. april 2010 at efterleve særaftale om drikkeøl, arbejdstøj m.m. samt lokalaftale for henholdsvis DC Høje Taastrup og Terminal Øst og lokalaftale for Distributionscenter Carlsberg og Hestestald.”

Carlsberg Danmark nedlagde principalt påstand om sagens henvisning til faglig voldgift. Til støtte herfor gjordes bl.a. gældende, at særaftalen om drikkeøl, arbejdstøj m.m. alene finder anvendelse på distributionsmedarbejdere beskæftiget med udkørsel, og at den derfor ikke er gældende for medarbejdere, som er beskæftiget på lageret. Virksomheden påberåbte sig endvidere, at de af påstanden omfattede lokalaftaler ikke længere var gældende.

Påstanden om henvisning til faglig voldgift blev taget til følge ved retsformandens beslutning af 28. april 2011, og der er herefter blevet indgivet klageskrift i den faglige voldgiftssag den 27. marts 2012.

Parternes argumentation:

CO-industri har navnlig anført, at det med fremlæggelsen af aftaleoversigterne for hhv. ”Lager Terminal Øst” og ”Distribution Terminal Øst” er dokumenteret, at særaftalen om drikkeøl, arbejdstøj m.m. (svarende til det tidligere BRYG bilag 25) gælder for såvel lagermedarbejderne som chaufførerne. Depotarbejdere udførte oprindeligt såvel lager- som distributionsarbejde. Selv om der med tiden er sket en vis omstrukturering, er der aldrig sket en formel opdeling af funktionerne. Man ansættes således fortsat som depotarbejder på virksomheden med henblik på i princippet at kunne varetage begge funktioner, og alle er undergivet de samme overenskomstbestemmelser, hvilket de fremlagte aftaleoversigter også illustrerer. Det har i den forbindelse været et højt prioriteret arbejdsgevingsønske at opnå den størst mulige fleksibilitet hos arbejdsstyrken.

Der var, da særaftalen om drikkeøl m.m. blev indgået i 1997, forskellige ordninger på de forskellige depoter, og særaftalen er alene udtryk for en minimumsrettighed. Produktionsmedarbejderne havde dengang krav på 2 liter øl om dagen, men denne bestemmelse frikøbte virksomheden sig fra i 1998.

I de indgåede lokalaftaler gøres heller ikke forskel på de udkørende og de, som arbejder på lageret, og ordningen har været den samme for alle, indtil virksomheden i 2010 indførte den nye alkoholpolitik, som i øvrigt også ramte de udkørende. Ordningen er dog suspenderet indtil afgørelsen af nærværende sag.

Lokalaftalerne er aldrig blevet opsagt i overensstemmelse med proceduren i overenskomstens § 8, og det bestrides, at der skulle være blevet indgået en aftale om deres bortfald i forbindelse med aftalerevisionen i 2008. Der står intet herom i aftalerne, og ifølge tillidsrepræsentanternes forklaring blev der intet nævnt herom under forhandlingerne. Det må herefter være indklagedes bevisbyrde at godtgøre, at der skulle være indgået en aftale om deres bortfald. Denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet, og aftalerne gælder derfor fortsat som supplement til aftalesættet. At aftalerevisionen ikke betød, at lokalaftalerne bortfaldt, underbygges da også af, at drikkeølsordningen fortsatte som hidtil efter 2008. Det bestrides derudover, at "Hestestalden" i Valby skulle være omfattet af aftalerevisionen, da forhandlingerne ikke vedrørte lokationen i Valby, som ikke er en del af Terminal Øst.

De indgåede lokalaftaler udfylder i øvrigt blot særaftale 25 om drikkeøl m.m., som er en særaftale med overenskomstkraft. Når der i de nye aftalesæt er henvist til denne særaftale, er dette blot udtryk for en konstatering af denne aftales indhold, som den i sin tid blev udformet, men det ændrer ikke på, at de indgåede lokalaftaler løber ved siden af overenskomsten. Der er derfor ingen tvivl om, at indklagede ikke ensidigt kan indskrænke medlemmernes rettigheder i henhold til den bestående drikkeølsordning. Indklagede har således ved indgåelsen af lokalaftalerne omkring drikkeøl klart begrænset sin ledelsesret, hvad angår de forhold, som er reguleret i lokalaftalerne, og indklagede har dermed afskåret sig fra at kunne udstede et reglement med det indhold, som den nye alkoholpolitik har, idet politikken strider såvel med lokalaftalernes ordlyd som deres praktisering.

Skulle indklagede få medhold i, at sagens lokalaftaler ikke længere skulle være gældende, falder parterne tilbage på særaftale 25 om drikkeøl m.m.

DI har navnlig gjort gældende, at Carlsberg Danmark A/S med hjemmel i ledelsesretten har adgang til at regulere såvel mængden af den alkohol, der må indtages i arbejdstiden, samt emballagen den findes i, og de steder den må indtages. Denne adgang kan alene indskrænkes af de begrænsninger, der måtte følge af overenskomster eller lokalaftaler.

Det gøres for så vidt angår distributionsarbejdere beskæftiget med udkørsel gældende, at denne gruppe af medarbejdere stadig har adgang til at medtage de såkaldte drikkeøl, og at denne

medarbejdergruppe derfor ikke rammes af alkoholpolitikken fra april 2010. Der er i forhold til denne medarbejdergruppe etableret den nødvendige kontrol derved, at der er installeret alkoholåse i lastbilerne, som forhindrer føreren af lastbilen i at tænde bilen, såfremt alkoholåsen udviser en alkoholprocent, der overstiger de tilladte grænser i færdselsloven.

DI har præciseret, at det anerkendes, at særaftale 25 er en del af overenskomstgrundlaget for såvel de udkørende distributionsarbejdere som lagerarbejderne med fast arbejdssted, men det gøres for den sidstnævnte gruppe gældende, at særaftalen ikke giver dem nogen rettigheder, da den kun er rettet mod medarbejdere, der er beskæftiget med udkørsel. Medarbejdere med fast arbejdssted har derfor alene kunnet aflede overenskomstretheder vedrørende drikkeølsordning af de indgåede lokalaftaler.

Det er dog uden betydning for sagens afgørelse, om indklagede har ret i sin fortolkning af særaftale 25, eller om der foreligger brud på denne aftale, idet dette – som klagers påstande er formuleret – ikke er et tema under denne sag.

Som forklaret af HR-manager Annemette Bols Sønnichsen var der under de lokale forhandlinger i 2007/2008 enighed om, at der ikke var nogen grund til at opretholde lokalaftalerne vedrørende adgangen til drikkevarer, idet der er etableret en generel virksomhedsordning, der regulerer dette spørgsmål for alle medarbejdere, også de der ikke er omfattet af en overenskomst. Lokalaftalerne udgik derfor i forbindelse med sammenskrivningen af aftalegrundlaget, og de er derfor heller ikke medtaget i de to aftaleoversigter, som foreligger for henholdsvis "Distribution Terminal Øst" og "Lager Terminal Øst". Disse aftaleoversigter er underskrevet også af tillidsrepræsentanterne, og der var enighed om, at de afløste alle tidligere lokalaftaler. At den hidtidige drikkeølsordning fortsatte et stykke tid endnu, skyldtes alene, at der først var anledning til at ændre denne praksis, da virksomheden ønskede at indføre sin nye alkoholpolitik. Det forhold, at fremgangsmåden efter § 8 i Industriens Overenskomst ikke er blevet fulgt, er også uden betydning, da de lokale parter blot er blevet enige om at afløse et sæt sær- og lokalaftaler med et andet aftalesæt.

Det har i øvrigt aldrig været meningen med lokalaftalerne fra 2000 om drikkeøl at begrænse arbejdsgiverens ledelsesret i den udstrækning, som klageren gør gældende. Meningen var således ikke at give medarbejderne et særkrav på at kunne nyde øl fra køleskab bestemte steder, men alene at afskære dem fra at indtage øl andre steder end i kantiner og pauserum og dermed undgå, at øl blev indtaget i produktionsrum, på lageret eller på parkeringspladsen.

Opmandens begrundelse og resultat

Det lægges på baggrund af HR-manager Annemette Bols Sønnichsens forklaring sammenholdt med de fremlagte aftalesæt samt den fremlagte fortegnelse over organisationsaftaler og særaftaler videreført fra Brygoverenskomsten til grund, at den indklagede virksomhed i 2007/2008 gennemgik

samtligte lokalaftaler mv. med arbejdstagersiden med henblik på at få skabt et overblik over, hvad der var gældende af lokal- og særaftaler.

En række af de emner, som var reguleret i lokalaftalen af 31. marts 2000 for DC Høje Taastrup og Terminal Øst, herunder vedrørende arbejdstid, arbejdets tilrettelæggelse, overarbejde, m.m., er i aftalesættene reguleret i særskilte særaftaler, hvilket støtter indklagedes anbringende om, at lokalaftalen ved aftalerevisionen er blevet afløst af de fremlagte aftalesæt.

Der er ikke i aftalesættene medtaget regler svarende til reglerne i lokalaftalens punkt 5 om drikkeølsordning, men begge regelsæt indeholder en særaftale om drikkeøl, arbejdstøj m.m., som svarer til det tidligere Bryg bilag 25. Da det har formodningen for sig, at en aftalerevision, som har til formål at skabe overblik, tilsigter så vidt mulig at være udtømmende, taler også dette til støtte for, at lokalaftalen er blevet afløst af de fremlagte regelsæt, således at særrettigheder vedrørende drikkeøl m.m. fremover er reguleret af særaftalen svarende til Bryg bilag 25. Dette lægges herefter til grund.

Hvad angår lokalaftalen om smagsprøver af 30. maj 2000 for Distributionscenter Carlsberg og Hestestald, er der enighed om, at denne efter nedlæggelse af distributionscenter Carlsberg alene har betydning for "Hestestalden" i Valby. Det må på baggrund af HR-manager Annemette Bols Sønnichsens forklaring lægges til grund, at aftalerevisionen i 2007/2008 også omfattede forholdene i Valby, hvilket støttes af, at aftaleoversigten for "Distribution Terminal Øst" blandt andet også regulerer forholdene for tillidsrepræsentanten for "Depot Valby". Det lægges derfor til grund, at også lokalaftalen af 30. maj 2000 er ophørt som følge af aftalerevisionen i 2007/2008 på vilkår, at særrettigheder vedrørende drikkeøl m.m. fremover er reguleret af særaftalen svarende til Bryg bilag 25.

Om indklagedes alkoholpolitik fra 2010 indebærer et aftalebrud, beror herefter på, om den er i strid med særaftalen svarende til Bryg bilag 25. Da spørgsmålet herom ikke er omfattet af nærværende sag, følger det af det anførte, at den af indklagede nedlagte frifindelsepåstand på det foreliggende grundlag må tages til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 4. juli 2012.

Lene Pagter Kristensen