

PROTOKOLLAT MED TILKENDEGIVELSE

meddelt tirsdag den 24. januar 2012

i faglig voldgiftssag 2011.0123:

Fødevareforbundet, NNF

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI overenskomst I

for

Danish Crown, Sønderborg

(chefkonsulent Jane Hedegaard)

Tvisten

Tvisten vedrører spørgsmålet, om en omlægning af arbejdstiden i kantinen i Danish Crown, Sønderborg, medfører, at arbejdet ikke længere er holddriftsarbejde i henhold til overenskomstens § 4.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand: Indklagede skal anerkende, at indklagedes arbejdstidsomlægning ikke medfører, at arbejdet ikke længere er holddriftsarbejde i henhold til overenskomstens § 4.

Indklagede skal anerkende, at den gennemførte arbejdstidsomlægning burde være varslet med minimum en uges varsel, hvorfor de berørte medarbejdere har et efterbetalingskrav.

Efterbetalingskravet tillægges sædvanlig procesrente indtil betaling finder sted.

Indklagede skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastlagt bod.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev behandlet mundtligt tirsdag den 24. januar 2012 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede forbundssekretær John Sørensen og forbundskonsulent Jim Jensen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør Michael Nordahl Heyde og chefkonsulent Harry Hansen.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af tillidsrepræsentant Brian Vestergaard og kantineleder Tina Festersen.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter overladt til opmandens afgørelse. Opmanden fremkom herefter med nedenstående tilkendegivelse.

Retsgrundlag

Overenskomst 2000/2012 mellem Fødevarerforbundet og DI gældende for slagteområdet indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

”KAP. I. ARBEJDSTIDEN

§ 1 - Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstiden

Den normale arbejdstid er 37 effektive timer pr. uge.

Arbejdstiden lægges efter den pågældende virksomheds behov [for mindst 1 år ad gangen] mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Længde og lægning af frokost- og middagspause aftales lokalt.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 8 timer.

Afvigelser fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige derom.

Stk. 2. Arbejde på daghold lørdag/søndag

Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab der er antaget til arbejde på de gældende dage.

...

§ 4 - Skifteholdsarbejde

2 holds drift

Stk. 1. Arbejdstid for 1. hold

Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 16.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold er overenskomstens ordinære antal effektive timer.

Stk. 2. Arbejdstid for 2. hold

Arbejdstiden for 2. hold lægges normalt i tilslutning til 1. holds arbejdstid. Det ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn. Individuel overlappning eller slip kan finde sted.

For alle timer ydes der tillæg i henhold til overenskomstens § 20, stk. 8.

3 holds drift

Stk. 1. Arbejdstid for 1. hold

Det ugentlige antal normale arbejdstimer ved 3 holds drift er for 1. hold 37 timer, for 2. og 3. hold 34 timer, for hvilke der betales fuld ugeløn.

Stk. 2. Arbejdstid for 2. og 3. hold

Arbejdstiden for 2. og 3. hold lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlappning eller slip kan finde sted.

For alle timer ydes der tillæg i henhold til overenskomstens § 20, stk. 8.

Fællesregler for 2 og 3 holds drift

Stk. 1. Flytning af mandskab

Hvor der indføres 2 eller 3 holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejdsugens start.

Såfremt virksomheden af produktionsmæssige grunde overflytter mandskab fra et skiftehold til at udføre arbejde på et daghold – eller omvendt – inden for arbejdsugen, betales en tillægsbetaling for skiftet på kr. 280,00. Der ydes ingen betaling for at skifte tilbage til normalt hold.

Stk. 2. Holdskifte

Holdene i 2 og 3 holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skift mellem holdene finder sted mandag morgen.

Stk. 3. Varsling

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

...

§ 7 - Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Forskydning af arbejdstiden for afdelinger

I afdelinger, hvor det af produktionsmæssige grunde er nødvendigt eller hensigtsmæssigt, kan der tilrettelægges en normal daglig arbejdstid afvigende fra den i virksomheden almindeligt gældende, normale daglige arbejdstid.

Stk. 2. Forskydning af arbejdstiden for enkelte medarbejdere

Med henblik på den bedst mulige arbejdstilrettelæggelse, kan der med enkelte medarbejdere aftales en daglig arbejdstid, der afviger fra den i resten af afdelingen gældende.

Dersom det af ovennævnte årsag bliver nødvendigt at flytte medarbejdere, fordi de af personlige årsager ikke har mulighed for at deltage i forskydningen af arbejdstiden, skal disse medarbejdere have anvist et arbejde af tilsvarende art, som de har haft. Tillidsrepræsentanten skal i alle tilfælde underrettes.

Der er enighed om, at ingen kan afskediges, fordi man ikke kan deltage i nævnte forskydning.

Stk. 3. Successiv forskydning på slagtekæde og renselinier

På slagtekæde og renselinie kan der etableres successiv forskydning. En ... forskydning skal holdes inden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00.

Stk. 4. Betaling for forskudt tid

For den del af arbejdstiden, der falder uden for tidspunktet kl. 06.00 - 18.00 ... der tillæg, jf. § 20, stk. 8.

Der afregnes i hele timer.”

Protokollat af 27. august 1999 er sålydende:

”Der er d.d. afholdt organisationsmøde vedr. sag nr. 230-99 Arbejdstid, skifteholdsdrift contra forskudt tid samt akkord, linieakkord DANISH PRIME K/S Faaborg.

Organisationerne drøftede sagerne og er enige om følgende:

Skifteholdsdrift forudsætter, at arbejdet overtages af andre på de samme arbejdspladser.”

I skrivelse af 5. januar 1995 fra Slagteriernes Arbejdsgiverforeninger til Danish Crown hedder det bl.a.:

”Vedr.: **Sag nr. 338-94 - Arbejdstid, uenighed om arbejdstid på aftenhold, DANISH CROWN A.m.b.A., Brønderslev afdeling.**

Organisationerne har d.d. drøftet ovenstående uenighed og er enige om følgende:

Medarbejderne med arbejde i røgerum og multistiksprøjtning med arbejdstid fra kl. 15.00 til kl. 22.90 **er omfattet af skifteholdsaftalen**, idet de overtager arbejdet fra andre medarbejdere på de samme arbejdspladser.

De lokale parter bedes hurtigst muligt bringe de pågældende medarbejderes arbejdstid i overensstemmelse med skifteholdsaftalens bestemmelser, således at den samlede ugentlige arbejdstid udgør 35 timer i stedet for 37 timer.”

Sagsfremstilling

Danish Crown har med kort varsel i 2010 gennemført en arbejdstidsændring for sine kantinemedarbejdere. Dette skete ved at kantineleder Tina Festersen meddelte ændringer i mødeprofilerne i kantinen.

I kantinen var før ændringen 4 mødeprofiler:

1. 05.00 - 13.04 - effektiv arbejdstid på 37 timer
2. 06.00 - 14.04 - effektiv arbejdstid på 37 timer
- 2a. 08.30 - 12.46 - flexjob
3. 12.25 - 19.48 - effektiv arbejdstid på 34 timer

4. 14.00 - 21.08 - effektiv arbejdstid på 34 timer.

Ændringen berørte mødeprofil 3 (kode 72), som fremover skulle starte kl. 12.00 og slutte kl. 19.44 med en effektiv arbejdstid på 37 timer. Baggrunden var, at Tina Festersen var blevet opmærksom på, at der for så vidt angår mødeprofil 3 var tale om forskudt arbejdstid, ikke skiftehold. Mødeprofil 4 (kode 73) har fortsat effektiv arbejdstid på 34 timer i overensstemmelse med skifteholdsreglerne. Det er oplyst, at man i Danish Crowns kantine har anvendt skifteholdsreglerne i en meget lang årrække. Der anvendes i øvrigt i vidt omfang skifteholdsdrift i virksomhedens produktion.

Der er størst belastning i kantinen midt på dagen. Medarbejderne afløser hinanden ved alt arbejde, der hører til driften af kantinen.

Opmandens tilkendegivelse

Der var ikke under sagen fremkommet en anerkendt autoritativ arbejdsretlig definition af begreberne ”skifteholdsarbejde” og ”forskudt arbejdstid”. Der var i det praktiske liv en fast forståelse af kerneindholdet i disse begreber. Ingen ville være i tvivl om, at den måde, hvorpå arbejdet i selve slagteriet var tilrettelagt, havde karakter af skifteholdsarbejde; mens permanent bemanning gennem skiftende, forskudt arbejdstid praktiseres i en lang række, ikke mindst de mere servicebetonede brancher.

Arbejdet i kantinen på Danish Crown i Sønderborg vedrørte arbejdstidsprofiler, hvoraf hver enkelt profil alene omfattede et mindre antal medarbejdere, for visse kun en enkelt medarbejder. Arbejdet her kunne i princippet tilrettelægges under anvendelse af begge arbejdstidsformer. Da man imidlertid på Danish Crown i Sønderborg i en meget lang årrække i enighed havde anvendt arbejdstidsformen ”holddrift” i kantinen, og da denne arbejdsform stadig anvendtes for profil 3 (kode 73), måtte resultatet blive, at den arbejdstidsomlægning, Danish Crown havde effektueret, ikke medførte, at arbejdet ikke længere var holddriftsarbejde.

Dette var imidlertid ikke til hinder for, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten og under iagttagelse af overenskomstens bestemmelser herom kunne overgå til anvendelse af arbejdsformen ”forskudt arbejdstid” i kantinen.

Under hensyn til den fortolkningstvivil, som sagen frembød, kunne der ikke blive tale om bodspåleggelse.

Efterbetalingskravet er udskudt på parternes ordning i mindelighed.

Konklusion

Klageren får medhold i sin påstand om, at indklagede skal anerkende, at indklagedes effektuerede arbejdstidsomlægning ikke medfører, at arbejdet ikke længere er holddriftsarbejde i henhold til overenskomstens § 4.