

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 21. maj 2012

i

faglig voldgiftssag (FV2010-0119):

Serviceforbundet og Fagligt Fælles Forbund

(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

DI Overenskomst II

for

Sodexo A/S

(advokat Lene Horn)

Tvisten og dens behandling

Der er under denne sag tvist mellem parterne om, hvilken betydning det skal tillægges, at Serviceoverenskomstens § 1, stk. 2, fastlægger, at ”Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer”.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af næstformand Villy Nielsen og forbundssekretær Henriette Olofsen, begge udpeget af klager, chefkonsulent Torben Vistisen og chefkonsulent Jette Bøgely, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 21. maj 2012, hvor Serviceforbundet og 3F var repræsenteret ved advokat Pernille Leidersdorff-Ernst og DI overenskomst II ved advokat Lene Horn.

Serviceforbundet og 3F nedlagde påstand om, at den indklagede virksomhed skal tilpligtes at anerkende, at virksomhedens arbejdstidsplanlægning på Rigshospitalet er i strid med Serviceoverenskomstens § 1, stk. 2.

DI Overenskomst II nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af næstformand Jørgen Jørgensen, fællestillidssekretær Gorm Jensen, driftsleder Palle Wulff, HR-manager Christian Thyssen, Serviceleder Marie Frehn, planlægger Susanne Andreasen, juridisk chef i ISS Mette Willemoe og fungerende chef i DI for medlemsforhold Ulrik Damm, 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:

Serviceoverenskomstens indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

“§ 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. 7. Under forudsætning af lokal skriftlig enighed mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten og/eller skriftlig enighed mellem virksomheden og den lokale fagforening, og hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider på mindst 15 timer og højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt. Skriftlighedskravet har fremadrettet virkning for enighed, der opnås fra den 1. maj 2007.

Den ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 48 timer.

...

§ 2. Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1. Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

Stk. 2. Virksomhederne kan antage medarbejdere til deltids- og korttidsbeskæftigelse, idet det dog bør tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid mindst er 20 timer.

Såfremt deltidsansatte medarbejdere fremsætter ønske om en udvidelse af arbejdstiden, skal virksomheden søge at imødekomme dette i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelser og lignende.

Den ugentlige arbejdstid skal mindst andrage 15 timer.

Ansættelse af deltids- såvel som ansættelse af korttidsbeskæftigede til løsning af visse arbejdsopgaver med en kortere ugentlig arbejdstid end foran nævnt kan finde sted.

Ved etablering af sådanne ansættelsesforhold skal vedkommende virksomhed orientere organisationerne eller den stedlige tillidsrepræsentant. Organisationerne har påtaleret, såfremt man ikke finder, at nødvendigheden af korttidsbeskæftigelse er dokumenteret.

...

§ 6. Præstationsløn □

...

Stk. 2. Præstationsløn ydes for det normerede timetal, når effektiviteten er fastlagt inden for et maksimum på 130 points.

.....

§ 9. Overtidsbetaling □

...

Stk. 3. Til fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over den i § 1, stk. 2 fastsatte ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. Til deltids- og korttidsbeskæftigede medarbejdere ydes ovennævnte tillæg for arbejde ud over en daglig arbejdstid på 7 timer og 30 minutter.”

Baggrunden for sagen

Sodexo er en virksomhed med ca. 350 ansatte. Den beskæftiger sig primært med rengørings- og cateringsopgaver. Virksomheden har siden 2001 haft Rigshospitalet som kunde. Fra 2001 til 2007 var Rigshospitalets rengøring udliciteret til 3 servicevirksomheder. Fra 2007 har det været to servicevirksomheder, nemlig Sodexo og ISS Facility Services.

Sodexo forestår rengøring og buffethåndtering på de 7 nederste etager af hospitalet bestående af ambulatorier, operationsstuer, fødeafsnit, kontorer, sengeafsnit mv. med i alt 80 forskellige rengøringsområder. Sodexo er kontraktmæssigt over for Rigshospitalet forpligtet til at udføre rengøringen og buffethåndteringen inden for bestemte tidsintervaller.

Sodexos planlægning af opgavernes udførelse sker under hensyntagen til kontraktens tidsbindinger samt under hensyntagen til, hvor mange medarbejdere der nødvendigvis må være til stede på et bestemt tidspunkt for at opfylde kontrakten. Disse udfordringer har ført til, at af Sodexo's ca. 145 timelønnede medarbejdere, som arbejder på Rigshospitalet, er 109 er ansat med 35 timer ugentlig,

27 er ansat med 36,25 timer ugentlig, og 3 er ansat med 37 timer ugentlig. Nogle få er deltidsansatte med under 30 timer ugentlig.

Parternes argumentation:

Serviceforbundet og 3F har anført, at overenskomstens § 1, stk. 2, udtrykkeligt fastslår, at ”Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer”, hvilket også er den i samfundet som helhed gældende arbejdstidsnorm. Bestemmelsen fastsætter derfor ikke kun et maksimum for, hvad den enkelte kan pålægges at arbejde uden overarbejdsbetaling. Den er derudover udtryk for, hvad der kræves af timer for, at en timelønnet lønmodtager kan leve rimeligt af lønnen, hvilket har stor betydning på et lavtlønsområde som det foreliggende. § 1, stk. 2, fastsætter således et normtimal, som svarer til det samfundsmæssigt bredt accepterede, og som både arbejdsgivere og lønmodtagere er berettigede til at indrette sig efter. Alle øvrige bestemmelser i overenskomsten om andre arbejdstimal må på denne baggrund betragtes som undtagelser til denne bredt accepterede timenorm og skal derfor fortolkes indskrænkende.

Det følger af det anførte, at en arbejdsgiver ved arbejdstilrettelæggelsen skal bestræbe sig på at kunne give så mange som muligt en arbejdsuge på gennemsnitligt 37 timer, og at enhver fravigelse fra denne normaltimenorm må kræve en klar driftsmæssig begrundelse. Dette gælder uanset definitionen af ”fuld tid” i overenskomstens § 2, stk. 1, da denne bestemmelse ikke ændrer på, at den ”normale” arbejdstid er 37 timer. Det bestrides ikke, at arbejdsgiveren efter overenskomsten kan ansætte medarbejdere på under 37 timer, men det må forudsætte en konkret begrundelse, f.eks. at der foreligger arbejdsmangel. Det må imidlertid på store arbejdspladser som den foreliggende være muligt at planlægge arbejdet således, at hovedparten af de ansatte har normal arbejdstid. Det må derfor anses for en systematisk overtrædelse af § 1, stk. 2, at Sodexo kun har kunnet tilbyde 3 ud af 145 en normal arbejdstid. Det kan ikke føre til et andet resultat, at Sodexo har indgået en kontrakt med Rigshospitalet med tidsbindinger, idet det i sig selv må anses for et overenskomststridigt forhold at indgå en aftale med tredjemand, som umuliggør, at overenskomsten kan overholdes.

DI overenskomst II har anført, at § 1, stk. 2, alene er en bestemmelse om, hvad arbejdsgiveren maksimalt kan pålægge en arbejder at arbejde uden betalt overtid. Det er ikke en bestemmelse om, hvad arbejdsgiveren minimalt skal tilbyde medarbejderen af ugentlige arbejdstimer. Der findes i Serviceoverenskomsten ingen nedre grænse for, hvor mange timer en arbejdsgiver skal tilbyde medarbejderen, men er timetallet under 15 ugentligt, skal der følges en særlig procedure (15 timers reglen). Virksomhederne kan efter overenskomstens regler om deltids-, korttids- og fuldtidsansættelse samt ledelsesretten i øvrigt tilrettelægge arbejdstiden, som det findes mest hensigtsmæssigt, jf. herved også overenskomstens § 1, stk. 3, dog med respekt af ”15 timers reglen”, arbejdsmiljømæssige regler og reglen i § 2, stk. 2, om, at medarbejdere med under 30 timer ugentlig, som ønsker en udvidelse af arbejdstiden, har krav på, at arbejdsgiveren søger at imødekomme deres ønsker i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelser og lignende.

Havde meningen været, at der skulle gælde en hovedregel om 37 timer, så havde det været naturligt at skrive det ind i overenskomsten, men en sådan bestemmelse findes ikke. Der kan i den forbindelse ikke udledes noget af § 1, stk. 7, som alene afgør spørgsmålet om, hvornår der haves krav på overarbejdsbetaling. Derimod kan det af § 2 udledes, at der netop ikke gælder en hovedregel om 37 timer. § 2, stk. 1, definerer, at der ved fuldtidsbeskæftigelse skal forstås en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer, og det er kun, hvis en arbejdstager ikke har et sådant timetal, at der efter § 2, stk. 2, 2. led, skal tages hensyn til hans ønsker om en udvidelse af arbejdstiden. Rengøringsfaget har traditionelt været et område, hvor der alene har kunnet tilbydes deltidsbeskæftigelse. Der har ved overenskomstfornyelserne været arbejdet på sikre de ansatte en højere beskæftigelsesgrad, idet det for begge parter har været vigtigt at sikre, at der er tale om et fag, der giver den enkelte et rimeligt indtægtsgrundlag. Arbejdsgiversiden har imidlertid samtidig lagt afgørende vægt på at sikre arbejdsgiverne den fornødne fleksibilitet i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen. Dette er baggrunden for reglen i overenskomstens § 2, stk. 1. Denne regel om, at der ved fuldtidsbeskæftigelse skal forstås en ugentlig arbejdstid på mindst 30 timer, var også gældende, dengang den normale arbejdstid var 40 timer pr. uge. Arbejdstagersiden har ved gentagne lejligheder forsøgt at få reglen ophævet, eller få den ændret til en regel om, at der ved fuldtidsbeskæftigelse skal forstås en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit 37 timer. Dette er imidlertid hver gang blevet afvist fra arbejdsgiverside. Der gælder derfor ikke efter overenskomsten nogen hovedregel om, at virksomhederne så vidt muligt skal ansætte medarbejdere på 37 timer, heller ikke på store arbejdspladser. Bevisførelsen har i overensstemmelse hermed vist, at det ikke er ualmindeligt, at en stor del af medarbejderne på hospitalsområdet er ansat på en tidsnorm på under 37 timer om ugen.

Det er endvidere under alle omstændigheder godtgjort, at Sodexos arbejdstidsplanlægning er begrundet i tvingende driftsmæssige forhold, da den stedfundne tilrettelæggelse har været nødvendig, hvis de tidsmæssige krav i kontraktgrundlaget skal kunne overholdes samtidig med, at arbejdet bliver udført rentabelt.

Opmandens begrundelse og resultat

Overenskomstens § 1, stk. 2, om, at ”Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer”, indgår i overenskomstens kapitel A om ”Arbejdstiden” og må fortolkes i lyset af kapitlets øvrige bestemmelser, herunder § 1, stk. 3, og § 2.

Det er i § 1, stk. 3, fastsat, at virksomhederne bl.a. har ret til at bestemme arbejdstid.

Det følger endvidere af overenskomstens § 2, stk. 1, at en medarbejder anses for fuldtidsbeskæftiget i overenskomstens forstand, hvis den pågældende har en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer. Efter § 2, stk. 2, 2. led, har deltidsansatte – hvorved må forstås ansatte med en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit under 30 timer – som ønsker en udvidelse af arbejdstiden, krav på, at

arbejdsgiveren søger at imødekomme deres ønske i forbindelse med naturlig afgang, kontraktudvidelse og lignende.

§ 2, som regulerer fuldtids-, deltid- og korttidsbeskæftigelse, pålægger således ikke arbejdsgiveren nogen pligt til at søge at imødekomme ønsker om en udvidelse af arbejdstiden for ansatte, som allerede har en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

Overenskomstens § 1, stk. 2, om, at den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer, må herefter forstås således, at bestemmelsen – ud over at normere det maksimale antal timer pr. uge uden overarbejdsbetaling – blot er en henvisning til den almindelige arbejdstidsnorm i samfundet, som en arbejdsgiver bør tage hensyn til i det omfang, det følger af den almindelige pligt til at udøve ledelsesretten ud fra driftsmæssige hensyn og med rimeligt hensyn til medarbejdernes forhold.

Der kan derfor ikke gives klagerne medhold i, at det skulle følge af overenskomstens bestemmelser om arbejdstiden, at indklagede generelt har pligt til at tilrettelægge arbejdet således, at flest muligt ansættes til i gennemsnit 37 timer pr. uge.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at indklagedes arbejdstidstilrettelæggelse alene er sket af driftsmæssige hensyn, og der er ikke anført omstændigheder, som giver grundlag for at antage, at tilrettelæggelsen ikke skulle være sket med rimelig hensyntagen til medarbejdernes forhold.

Der kan herefter ikke gives klagerne medhold i, at indklagedes arbejdstidsplanlægning på Rigshospitalet er i strid med serviceoverenskomstens § 1, stk. 2, og indklagedes frifindelsespåstand vil derfor skulle 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 27. maj 2012.

Lene Pagter Kristensen