

**Kendelse
af 8. maj 2012
i
faglig voldgift
FV 2011.0151:**

**CO-industri
for
HK/Privat og Teknisk Landsforbund
for
et antal medlemmer af disse forbund
(advokat Jesper Kragh-Stetting)**

mod

**DI Overenskomst 1 v/DI
for
Logstor A/S
(advokat Morten Eisensee)**

Uoverensstemmelsen i sagen angår, om det er i strid med § 9, stk. 4, 2. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst, at den indklagede virksomhed har opsagt en kutyme om betaling for rejsetid og i tilknytning hertil har varslet en vilkårsændring, således at en række funktionærer ikke længere har krav på betaling overhovedet for den rejsetid, disse har i forbindelse med ude- og rejsearbejde i ind- og udland.

Påstande

Klageren har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Logstor A/S, tilpligtes at anerkende, at § 9, stk. 4, 2. pkt., i Industriens Funktionæroverenskomst ikke indeholder hjemmel til ensidigt at fastsætte betalingen for rejsetid ved ude- og rejsearbejde.
2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at såfremt der ikke er fastsat nogen særskilt betaling for rejsetid i forbindelse med ude- og rejsearbejde ved lønfastsættelsen, skal rejsetiden honoreres som arbejdstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 30. april 2012 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af Eydun Askham Gøte, Kurt Weis og Nancy Chemnitz.

Efter forklaringer, procedure og votering – hvorunder der ikke kunne opnås enighed eller flertal mellem de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten – var der mellem

parterne enighed om, at opmandens kendelse i sagen vil kunne afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling, herunder uden gengivelse af forklaringer og proceduren.

Overenskomstgrundlaget

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med DIO 1 på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

...

§ 9 Arbejdstid

....

Stk. 3

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 4

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

Stk. 5

...

f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 9 og 11.

...

§ 11 Overarbejde

...

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 9 og § 10, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4 og følgende timer betales timeløn plus 100 pct. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

...

Stk. 5

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

...

§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

....

Stk. 2

Lokalaftaler, kutymer, reglementer mv. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

...

Stk. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler mv. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

...

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, ..., 11, ... Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.”

I overenskomstens bilag 14 vedrørende ”EU-direktiv om arbejdstid” hedder det bl.a.:

”Nærværende protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

...

2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren. Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.”

Baggrunden for sagen

Lokstor A/S er en større global virksomhed, som bl.a. producerer og leverer forskellige former for rørsystemer til markeder såvel inden for som uden for Europa. Selskabet har ifølge det oplyste siden en større fusion i 2005 løbende forsøgt at koordinere forskellige kutyper for de ansatte med henblik på at ensrette lønvilkårene.

Selskabet ønskede i 2010 at opsigte en lokal kutyme om rejsetid gående ud på, at de funktionærer, som var omfattet heraf, kunne angive rejsetid som arbejdstid, herunder som overarbejde.

Den 22. april 2010 afholdtes et møde på virksomheden vedrørende opsigelsen af kutymen.

Den 23. april 2010 ændrede virksomheden sin personalemanual i tilknytning til den opsagte kutyme, og den 30. april 2010 udstedte virksomheden et tillæg til de berørte funktionærers ansættelsesaftaler om, at der med virkning fra 1. november 2010 ikke længere ville blive ydet

særskilt betaling for rejsetid, idet rejsetiden efter 1. november 2010 ville indgå som en del af lønfastsættelsen.

Selskabet har oplyst, at af selskabets 180-200 funktionærer var de fleste i 2010 på jobløn, således at det var aftalt, at lønnen også dækkede overarbejdstid, rejsetid, mv. Opsigelsen af kutymen berørte således alene 26 ansatte, hvoraf de fleste ifølge virksomheden ikke havde rejsetid af betydning.

Virksomheden indgik i forbindelse med kutymens opsigelse i en dialog med de berørte medarbejdere om indgåelse af en joblønaftale. Der blev indgået en sådan aftale med to af de berørte medarbejdere, mens en tredje medarbejder valgte at forlade virksomheden.

En af de funktionærer, som havde været omfattet af kutymen, var tillidsrepræsentanten Eydun Gøte, som samtidig var den, som havde mest rejsetid. Han blev tilbudt en joblønsaftale, som indebar, at hans løn blev reguleret fra 25.400 kr. pr. måned til 27.500 kr. pr. måned mod, at den fastsatte løn fremover skulle inkludere såvel almindeligt forefaldende overarbejde som betaling for rejsetid og andre gener. Eydun Gøte, som på de ansattes vegne havde protesteret imod vilkårsændringen, afslog imidlertid dette tilbud.

Den 31. maj 2010 havde Eydun Gøte sin årlige lønforhandling, som mandede ud i, at hans månedlige løn uændret ville udgøre 25.400 kr.

Den 29. juni 2010 fik Eydun Gøte endvidere meddelt følgende tillæg til sin ansættelseskontrakt:

”Tillæg til ansættelseskontrakt

Rejsedage/rejsetid

Det må påregnes, at der kan forekomme rejsedage i ansættelsen. Det gælder f.eks. ved besøg hos LOGSTORs øvrige selskaber, kunde- og leverandørbesøg, kurser osv. i såvel indland som udland.

Der ydes ikke særskilt betaling for rejsetid, idet rejsetiden indgår som en del af lønfastsættelsen.

Øvrige regler og kutymmer på området opsiges hermed og ovennævnte er gældende pr. 1. januar 2011.

Dette tillæg bedes venligst underskrevet og sendt til HR inden 5. juli 2010.”

Varslingen har ikke indebåret en overgang til egentlig jobløn, idet der fortsat betales særskilt for almindeligt forefaldende overarbejde og andre gener. Det er alene rejsetiden, der omfattes af den fastsatte løn. Logstor A/S er i den forbindelse enig i, at der ikke er fastsat noget tillæg for rejsetiden.

Opmandens begrundelse og konklusion

Det må efter en naturlig læsning af overenskomstens § 9, stk. 4, 2. pkt., sammenholdt med overenskomstens øvrige bestemmelser antages, at overenskomstparterne har forudsat, at gener i form af arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal honoreres enten ved, at der ved lønfastsættelsen tages højde for, at arbejdet er forbundet med sådanne gener, eller ved, at der ydes særskilt betaling herfor efter aftale.

Selv om det således i overenskomsten må anses for forudsat, at en ansat ikke har pligt til vederlagsfrit at stille sin fritid til rådighed for rejsetid, kan det ikke uden, at der er holdepunkter herfor i overenskomsten, antages, at rejsetid i mangel af aftale om andet skal honoreres som arbejdstid.

Overenskomsten indeholder i den forbindelse ingen bestemmelser, som giver grundlag for at antage, at det har været parternes hensigt at aftale, at rejsetid i mangel af aftale om andet skal honoreres på samme måde som arbejdstid, herunder efter reglerne om overarbejdsbetaling. Overenskomstens bilag 14 må i den forbindelse antages alene at tage sigte på at implementere EU-direktivets arbejdsmiljømæssige regler om arbejdstid og kan ikke føre til et andet resultat.

Overenskomsten kan dernæst ikke antages at være til hinder for, at en arbejdsgiver ensidigt varsler væsentlige ændringer af medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, forudsat at den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, jf. herved forudsætningsvist overenskomstens § 23, stk. 6, men den enkelte medarbejder vil i givet fald kunne tilegne sig en sådan varsling som en opsigelse af ansættelsesforholdet.

Det følger heraf, at overenskomstens § 9, stk. 4, 2. pkt., under de nævnte forudsætninger ikke er til hinder for, at arbejdsgiveren ensidigt ændrer aftalte vilkår for betaling for rejsetid ved ude- og rejsearbejde.

Arbejdsgiveren kan dog i den forbindelse ikke anses for at være frit stillet med hensyn til, hvad der herefter skal gælde vedrørende honorering for rejsetid, da § 9, stk. 4, 2. pkt., som nævnt må indebære, at rejsetid skal honoreres enten ved, at der ved lønfastsættelsen tages højde for, at arbejdet er forbundet med sådanne gener, eller ved, at der ydes særskilt betaling herfor efter aftale.

Det kan herefter ikke anses for at være i overensstemmelse med overenskomstens § 9, stk. 4, 2. pkt., at Logstor A/S i forbindelse med, at man varslede en ændring af de berørte funktionærers ansættelsesvilkår gående ud på, at rejsetid for fremtiden skulle være dækket af lønnen, ikke samtidig sikrede, at det fik indflydelsen på lønfastsættelsen for de medarbejdere, som forventedes at ville få rejsevirkosomhed for selskabet.

Således som klagers påstand 1 er formuleret, kan denne påstand dog ikke tages til følge.

Indklagede frifindes på baggrund af det anførte for klagers påstand 2.

Herefter bestemmes:

Der kan ikke gives klager, CO-industri for HK/Privat og Teknisk Landsforbund for et antal medlemmer af disse forbund, medhold i klagers påstand 1.

Indklagede, DI Overenskomst 1 v/DI for Logstor A/S, frifindes for klagers påstand 2.

Hver af parterne bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen