

## Protokollat i faglig voldgift

HK Handel  
(advokat Peter Nisbeth)  
mod  
Dansk Erhverv  
for  
Føtex, Viborg  
(advokat Marianne Andersen)  
(vedr. varslingsfrist for ændringer i arbejdstiden for A)

Den 12. september 2012 afholdtes mundtlig forhandling i ovennævnte sag med faglig chef Kim Jensen, HK Handel, faglig sekretær Lisbeth Nørremark, HK Handel, underdirektør Morten Schønning Madsen, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og advokat Mette de Voss, Dansk Erhverv Arbejdsgiver som partsudpegede voldgiftsmedlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand.

Klager nedlagde som i klageskriftet følgende påstand:

Indklagede skal anerkende, at det skulle være varslet med medlemmet As individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder, at indklagede ønskede at ændre medlemmets arbejdstid således, at hun skulle være i butikken til kl. 20:15 hver onsdag og have søndagsvagt hver 3. uge.

Indklagede påstod frifindelse.

A, faglig sekretær Aase Lohmann, HK Handel, HR-chef Charlotte Ærthøj Lind, Dansk Supemarked A/S og fhv. personale- og servicechef Lone Vestergaard, Føtex Viborg afgav forklaringer.

Sagen procederedes.

Efter de partsudpegede voldgiftsmedlemmers votering tilkendegav opmanden, at en opmandskendelse ville give klageren medhold for så vidt angår påstanden om, at ændringen af arbejdstiden, der indebar, at A skulle være i butikken hver onsdag til kl. 20:30 skulle være varslet med As individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder, mens indklagede ville blive frifundet for klagerens påstand for så vidt angår søndagsvagterne.

Opmanden gav følgende begrundelse for dette resultat:

”A blev i 2001 ansat i Føtex, Viborg. Hun fik et nyt ansættelsesbevis i december 2009 i forbindelse med en ændring af ansættelsesvilkårene. Det fremgår heraf bl. a., at hendes arbejdssted er Føtex, Viborg.

Det fremgår endvidere af ansættelsesbeviset, at landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Butik er gældende for ansættelsesforholdet, og at hun lønmæssigt ansættes under bagerafdelingen, men også arbejder i andre afdelinger efter ledelsens anvisning.

Ansættelsesbeviset indeholder intet specifikt om As arbejdstid.

2010-udgaven af landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel, der som anført gælder for As ansættelsesforhold, indeholder bl. a. følgende bestemmelser:

§ 1

...

b.

Arbejdstidsplaner

Der udarbejdes for hver enkelt medarbejder en skriftlig arbejdstidsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering.

...

c. Regler for arbejdets placering

Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyn til medarbejderens og virksomhedens behov og skal i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17,45, og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14,15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hoverregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 9 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

...

f. Ændringer i arbejdstidsplanen

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres med 4 ugers varsel, dog således at medarbejderen altid kende sin arbejdstidsplan minimum 16 uger frem.

I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til funktionærlovens bestemmelser.

...”

I en arbejdsplan af 24. februar 2011 varslede virksomheden med 4 ugers varsel bl.a. den ændring i As arbejdstider, at A, der ikke gennem længere tid havde arbejdet på hverdag efter kl. 16,00, fremover skulle arbejde således om onsdagen, at hun først ville få fri kl. 20:30. Endvidere skulle hun, der ikke tidligere havde arbejdet om søndagen, arbejde hver 3. søndag.

Det fremgår videre af sagen, at virksomheden også den 11. oktober 2006 havde varslet en ændring i arbejdstiden, for A, der ville indebære, at hun først fik fri kl. 20:15 om onsdagen.

Denne varsling, der var underskrevet af bagermester Brian Kjær på vegne Føtex Viborg, havde følgende ordlyd:

”Vedr. Ændring af arbejdstiden.

Vi beklager herved at måtte ændre din arbejdsplan med virkning fra den 1. marts 2007. Dine mødetider vil fra den anførte dato være som det fremgår af vedlagte nye arbejdsplan. Ændringen er begrundet i driftsmæssige forhold og har til formål at skabe øget fleksibilitet.

Da der er tale om en væsentlig ændring af dine ansættelsesforhold, vil ændringen alene kunne gennemføres med dit individuelle opsigelsesvarsel, der ifølge funktionærloven er 4 måneder. Såfremt du ikke ønsker at acceptere dine nye mødetider, er du berettiget til at betragte denne skrivelse som en opsigelse fra vor side. I dette tilfælde vil du fratræde din stilling med udgangen af februar måned 2007...”

Det lægges efter forklaringerne i voldgiftsretten til grund, at A over for indklagede protesterede imod den varslede ændring af arbejdstiden, og at arbejdsgiveren efter forhandling trak varslingen af ændringen af arbejdstiden tilbage.

Opmandens bemærkninger:

Det er ubestridt, at den indklagede virksomhed i forbindelse med varslingen har overholdt overenskomstens bestemmelse om 4 ugers varsling af ændring af arbejdstider, og at As nye arbejdstider ikke strider imod overenskomstens bestemmelser.

Det må herefter være udgangspunktet, at de nye arbejdstider har været påregnelige for A, og at hun derfor må acceptere dem som dækket af hendes ansættelsesvilkår. Dette gælder dog ikke, hvis der for hendes vedkommende er truffet individuelle aftaler eller der foreligger individuelle forhold af en karakter, der indebærer, at ansættelsesforholdet må anses for væsentligt ændret, såfremt den individuelle aftale eller det individuelle forhold bringes til ophør af arbejdsgiveren.

For så vidt angår spørgsmålet om ændring af arbejdstiden, der indebærer, at A fremover først fik fri onsdag kl. 20:15 lægges det efter forklaringerne i voldgiftsretten til grund, at A gjorde indsigelse mod den varslede ændring i 2006 med den begrundelse, at den ville være en stor belastning for hende og hendes familie, fordi ændringen ville indebære, at hun ikke ville kunne hente sine børn i institution om eftermiddagen. Det lægges til grund, at virksomheden af den grund gik med til at tilbagekalde varslet om ændrede arbejdstider, og at det således også i 2011 har været kendeligt for virksomheden, at ændringen, der indebar aftenarbejde om onsdagen, ville være belastende for A. Hertil kommer som noget afgørende, at virksomheden i 2006 havde varslet ændringen med funktionærlovens opsigelsesvarsel og udtrykkeligt tilkendegivet, at ændringen *alene* ville kunne gennemføres med dette varsel individuelle opsigelsesvarsel, da der var tale om en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

Hermed blev der givet A en berettiget forventning om, at virksomheden – hvis den senere måtte finde anledning til at varsle en tilsvarende arbejdstidsændring (som det jo skete i 2011) – igen ville anvende hendes individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Der må derfor gives klageren medhold i, at det skulle være varslet med As individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder, at indklagede ønskede at ændre medlemmets arbejdstid således, at hun skulle være i butikken til kl. 20:15.

For så vidt angår varslingen om søndagsarbejde, foreligger der ikke tilsvarende forhold som vedr. varslingen om aftenarbejde onsdag, og det fremgår i øvrigt af As forklaring, at hun ikke anså denne

ændring af arbejdstiden for belastende. Opmanden finder ikke, at den omstændighed, at AC ikke tidligere havde været pålagt søndagsarbejde, i sig selv skulle indebære, at en varsling om søndagsarbejde, der respekterer overenskomstens detaljerede begrænsninger i arbejdsgiverens muligheder for at pålægge søndagsarbejde, udgør en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene.

Opmanden henviser herved til Højesterets dom i U 1993, s. 563 (Girobank).

Der må derfor gives indklagede medhold i, at varslingen om søndagsarbejde ikke skulle være varslet med As individuelle opsigelsesvarsel. ”

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 13. september 2012.

Niels Waage