

Opmandskendelse i faglig voldgift

Fagligt Fælles Forbund
Industrigruppen
for
A
(Forhandlingssekretær Hans Daugaard)
mod
Dansk Byggeri
For
Wega Vinduer A/S
(afdelingschef, advokat Thorsten Wilstrup)
(om fastlæggelsen af medarbejdernes feriefriidage i 2013)

Denne opmandskendelse er med parternes tiltræden affattet uden fuldstændig sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringer og parternes argumentation, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 5, således at sagsfremstillingen indskrænker sig til, hvad der efter opmandens opfattelse er nødvendigt for at forstå sagens problematik og opmandens begrundelse og resultat.

Der er opstået uoverensstemmelse mellem klagerne 3F Industrigruppen for A og indklagede Dansk Byggeri for Wega Vinduer A/S om, hvorvidt virksomheden begik et overenskomststridigt forhold i forbindelse med fastlæggelsen af medarbejdernes feriefriidage i 2013.

Uoverensstemmelsen er indbragt for en faglig voldgiftsret med forhandlingssekretær Jannie Andersen, konsulent, advokat Ane Kristine Lorentzen, afdelingschef, advokat Lene Jægerslund og konsulent Ole Mattesen Christensen som partsudpegede medlemmer og undertegnede næstformand i Arbejdsretten Niels Waage som formand og opmand.

Påstande:

Klager har nedlagt sålydende påstande:

Påstand 1:

Dansk Byggeri tilpligtes at anerkende, at Industri- Træ- og Møbeloverenskomstens § 17 og § 56 skal fortolkes således, at virksomheden er afskåret fra at disponere over og fastlægge medarbejdernes feriefriidage i en kollektiv ferieplan.

Påstand 2:

Dansk Byggeri tilpligtes at anerkende, at Wega Vinduer A/S skal betale en godtgørelse svarende til et opsigelsesvarsel på 5 ugers løn til A.

Indklagede har påstået frifindelse.

Der er for voldgiftsretten afgivet forklaringer af A, tillidsrepræsentant Jørgen Gramstrup og medindehaver af virksomheden Claus Falkenberg.

Sagsfremstilling

Den indklagede virksomhed er omfattet af Industri- Træ- og Møbeloverenskomsten Dansk Byggeri og 3F 2012. De overenskomstbestemmelser, der er nævnt i klagerens påstand 1, er sålydende:

”§ 17 Fridage

Helligdage, 1. maj og grundlovsdag

...

Feriefridag

2. Alle medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår...

Feriefridagene placeres efter ferielovens regler om planlægning af restferie.

Betaling af feriefridagene sker i henhold til § 56...”

” § 56 Søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling

Opsparing

1. Søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen til at betale søgnehelligdage og feriefridage udgør 6,90 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmessige sygeløn.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag og feriefridag og dels som en restbetaling.

Forskud

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør fra begyndelsen af den lønnings-uge, hvori 1. marts 2010 indgår:

900,00 kr. til voksne arbejdere

550,00 kr. til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn)

Som ”helligdage” regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, 1. maj og 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

4. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller feriefridagene ligger.

Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag. 5

Ret til forskud

5. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 3 nævnte forskudsbeløb.

For feriefridage kan der dog ikke udbetales større forskudsbeløb, end der til enhver tid står på søgnehelligdags- og feriefridagskontoen.

For søgnehelligdage forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratræden.

Restbeløb

6. Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på kontoen udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar, med mindre medarbejderen inden 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet eller en del heraf, indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til søgnehelligdags- og feriefridagskontoen for det foregående kalenderår.

Eventuelt underskud på kontoen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Fratrædelse

7. En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved fratrædelsen fra virksomheden afregnet eventuelt over/underskud på kontoen.

Arbejde på søgnehelligdag

8. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomstmessig betaling.

Dødsfald

9. Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling afdødes bo.

Garanti

10. Dansk Byggeri garanterer for søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling efter de samme regler, som gælder for ferie-godtgørelse, såfremt medarbejderen alene har søgnehelligdags- og/eller feriefridagsbetaling til gode ved sin fratrædelse.

Ved virksomheds konkurs

11...

Senioraftale

12... Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan det lokalt aftales, at medarbejderen kan opspare op til 10 % af det overenskomstmæssige pensionsbidrag (pt. 12 % jf. § 38) på medarbejderens SH-konto. I de kalenderår, hvor SH-godtgørelsen optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra feriefridage. Antallet af feriefridage må dog ikke betyde, at SH-kontoen går i underskud. SH-forskud udbetales efter bestemmelserne i § 56 stk. 3. Indgåede aftaler om seniorordning skal være skriftlig.”

Overenskomstens § 47 indeholder bl. a. følgende:

”§ 47

Afholdelse af ferie

1. Ferie skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret).
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. Hovedferien holdes med mindst 15 dage i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).
5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan lokalt aftales, at hovedferien afvikles i sammenhæng uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog holdes i sammenhæng.

Restferie

7. Øvrige feriedage (restferie) skal gives i sammenhæng af mindst 5 hverdage, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Lægning af ferie

8. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes. Ved kollektiv hovedferie fastsættes denne senest 31. december.
9. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.
10. Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

...

Kollektiv ferielukning

14. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan medarbejdere, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke kræve særlig godtgørelse på grund af lukningen.

Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår

15. Holder en virksomhed lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden bestemme, jf. bestemmelserne om lægning af ferie, at medarbejdere, som har optjent mere end 15 feriedage, holder ferie i disse dage.
16. Hvis virksomheden ikke fastsætter ferie mellem jul og nytår, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage.
17. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlig løn i de sidste 4 uger før jul.”

Ferielovens § 15 stk. 1 og stk. 2 er sålydende:

”Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes.

Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtageres ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skole-sommerferie.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.”

Sagen er opstået i forbindelse med, at A, som var ansat i den indklagede virksomhed, i begyndelsen af marts 2013 henvendte sig til ledelsen og anmodede om at få fri i uge 28 – en uge før den fastlagte hovedferie – idet han var inviteret til USA i 4 uger af sin svigerfar, som ønskede at fejre sin 70 års fødselsdag i USA. Han fik afslag, idet virksomheden ikke ønskede at ændre den fastlagte plan for ferie og feriefridage, og virksomheden kunne ikke acceptere et forslag om, at A arbejdede 37 timer uden overarbejdsbetaling (”indhentede” de timer dage, han ønskede at få fri) i en anden periode end uge 28.

Efter de afgivne forklaringer lægges det til grund, at der herefter foregik forhandlinger mellem virksomheden og tillidsrepræsentant Jørgen Gramstrup med henblik på at finde en løsning, der kunne gøre det muligt at imødekomme As ønske om at få fri i uge 28. Tillidsrepræsentanten foreslog, at en del af As kolleger kunne ”overtage” de mistede timer ved at arbejde over i i alt 37 timer i uge 28 uden overarbejdsbetaling, hvilket blev afslået af virksomheden. Virksomheden tilbød herefter at imødekomme As ønske mod, at en lokalaftales bestemmelse om varierende arbejdstid (VUA) blev udvidet med 37 timer fra 111 timer til 148 timer, hvilket blev afslået af tillidsrepræsentanten på medarbejdernes vegne. Da der således ikke kunne opnås enighed om betingelserne for, at A kunne få fri, meddelte virksomheden ved brev af 9. april 2013 A, at hans ønske om afholdelse af ferie i uge 28 ikke kunne imødekommes.

Det fremgår videre af sagen, at virksomheden i december 2012 havde forelagt et forslag om samtlige medarbejders ferie og fridage for det kommende ferieår 2013/14, bl. a. indeholdende 5 feriefridage vedr. kalenderåret 2013 for tillidsrepræsentanten. Denne havde ingen indvendinger mod placeringen af ferien, men kunne ikke acceptere placeringen af nogle af feriefridagene. Virksomheden fremlagde herefter en ny plan, hvor placeringen af nogle af feriefridagene var ændret. Tillidsrepræsentanten kunne heller ikke acceptere den reviderede plan, idet han bl. a. ikke var indforstået med, at feriefridagene var fastlagt på forhånd, i modsætning til tidligere år, hvor feriefridagene eller nogle af dem ikke var fastlagt på forhånd, men kunne afholdes efter medarbejdernes individuelle ønsker. Der blev herefter ikke for-handlet yderligere om virksomhedens plan for ferie og feriefridage, og virksomheden anså herefter ferie og feriefriedage for fastlagt i overensstemmelse med den reviderede plan. Det fremgik bl. a. af planen, at medarbejderne skulle afholde feriefridage den 30. og 31. december.

Efter at virksomheden som nævnt ved brev af 9. april 2013 havde meddelt A afslag på anmodningen om at kunne holde fri i uge 28, anmodede 3F den 19. april 2013 om et mæglingsmøde, som blev afholdt 16. maj 2013 med deltagelse af repræsentanter for Dansk byggeri, virksomheden, og 3F. Tillidsrepræsentant Jørgen Gramstrup og A deltog på medarbejdernes vegne.

Der er for voldgiftsretten fremlagt følgende referat fra mødet, der er underskrevet af repræsentanter for 3F og Dansk Byggeri:

”På begæring af 19. april 2013 fra 3F blev der d.d. afholdt mæglingsmøde mellem ovenstående parter. Uoverensstemmelsen tager udgangspunkt i Industri- Træ- og Møbeloverenskomsten, drejer sig om følgende:

Uenighed om fastlæggelse af feriefridage.

”Der er enighed om, at de lokale parter på mæglingsmødet oplyste, at der havde været afholdt en forhandling om ferieplanen, jf. gældende regler.

Der kunne dog ikke opnås enighed herom, hvorfor Tillidsrepræsentanten gjorde indsigelse. Virksomheden fastsatte herefter ferieplanen, jf. gældende regler i ferieloven.

Der var på mødet enighed om, at feriefriidagene placeres efter ferielovens regler om planlægning af restferie, jf. Industri- Træ- og Møbeloverenskomstens § 17, stk. 2.

3F er dog af den opfattelse, at feriefriidagene ikke kan placeres mellem jul og nytår jf. Industri- Træ- og Møbeloverenskomstens § 47 stk. 15, 16 og 17.

3F er endvidere af den opfattelse, at medarbejderne har individuel ret til at afholde de 5 feriefriidage.

Dansk Byggeri er af den opfattelse, at virksomheden, jf. ferielovens bestemmelser, har ret til at planlægge medarbejdernes 5 feriefriidage med hensyntagen til virksomhedens tarv.

Punktet vedr. en ekstra uges frihed i forbindelse med hovedferien omkring A blev på mødet drøftet.

Tillidsrepræsentanten fremkom igen med tidligere drøftede forslag om at As timer f. eks. kunne uddeles på de andre medarbejdere, dette er dog ikke drøftet med alle medarbejdere. Et anden forslag var, at A kunne oparbejde de manglende time.

Disse forslag har virksomheden drøftet internt og de ser ikke nogen muligheder herfor.

Virksomheden fastholdt derfor, deres skrivelse fra den 09.04.2013 og derfor kunne der ikke opnås enighed om, at As anmodning om en ekstra uges ferie i uge 28.

Der henvises til teksten

”Som produktionsplanerne ser ud pt. har virksomheden behov for alle resurser op til virksomhedens kollektive ferielukning i ugerne 29, 30 og 31.

3 F forbeholdt sig at videreføre sagen.”

Den 31. maj 2013 opsagde A sin stilling i virksomheden med sidste arbejdsdag den 7. juni 2013.

Der blev den 20. juni 2013 afholdt et organisationsmøde i sagen.

Et referat af mødet indeholder følgende:

”Sagen forhandlede.

Parterne er enige om, at virksomhedens kollektive ferieplan bringes i overensstemmelse med § 47, stk. 15.

Parternes principielle uenighed omhandler virksomhedens mulighed for at disponere over medarbejdernes feriefriidage i en kollektiv ferieplan.

Parterne kunne konstatere, at A har opsagt sin stilling i virksomheden.”

Opmandens bemærkninger og konklusion:

Da der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten er opnået stemmeflertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler:

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at Industri- Træ- og Møbeloverenskomstens § 17 og § 56 skal fortolkes således, at virksomheden er afskåret fra at disponere over og fastlægge medarbejdernes feriefriidage i en kollektiv ferieplan.

Opmanden forstår påstanden således, at det af klager gøres gældende, at det forhold, at virksomhedens ferieplan for 2013/14 omfattede medarbejdernes feriefriidage og fastlagde disse, således at de skulle afholdes samtidig af alle medarbejdere (og der således forelå en kollektiv fastlæggelse af

ferie og feriefridage), er i strid med overenskomsten, idet denne forudsætter, at medarbejdernes ret til feriefridage skal betragtes som individuelle rettigheder for medarbejderne.

Klager har bl.a. henvist til de tidligere gældende overenskomstbestemmelser om afholdelse af feriefridage, herunder overenskomst 1998 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, hvori det var bestemt i § 14, stk. 3, at medarbejderen havde 1 feriefridag hvert kalenderår, og hvori det herefter hed:

”Feriefridagen placeres efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.”

I den følgende overenskomst (Overenskomst 2000 mellem Byggeriets Arbejdsgivere og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark) blev bestemmelsen om feriefridage ændret, idet det nu hed i § 18, stk. 2:

”§ 18 Fridage

Helligdage, 1. maj og grundlovsdag

...

Feriefridag

2. Alle medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår...

Feriefridagene placeres efter ferielovens regler om planlægning af restferie.

Betalingen af feriefridagene sker i henhold til § 55...”

Denne formulering er gentaget i de følgende overenskomster, senest – som det fremgår ovenfor – i den gældende Industri- Træ- og Møbeloverenskomst mellem Dansk Byggeri og 3F fra 2012 (bortset fra, at bestemmelsen om feriefridage nu står i § 17, og at der henvises til § 56).

Det fremgår således klart af ordlyden af overenskomsten – som den har været formuleret siden 2000 – at feriefridagene placeres efter ferielovens regler om planlægning af restferie. Hermed må der være henvist til ferielovens § 15, stk. 1, og 2. Det fremgår heraf, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår ferien skal holdes, og at arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt skal imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes. Det bemærkes, at overenskomsten i § 47 indeholder regler, der fuldstændigt svarer til ferielovens regler om fastlæggelsen af ferie.

Når overenskomsten med hensyn til fastlæggelse af feriefridage henviser til ferielovens (og dermed også overenskomstens) regler om fastlæggelse af ferie, må det efter opmandens opfattelse indebære, at arbejdsgiveren har samme adgang til at fastlægge feriefridage, som han har med hensyn til fastlæggelse af ferie. Dette indebærer formentlig en ændring i forhold til reglerne i overenskomsten fra 1998, men netop fordi disse regler blev ændret i 2000, har de ikke betydning for fortolkningen af den gældende overenskomst. Ferielovens § 15, stk. 1 og 2, ses ikke at udelukke en kollektiv fastlæggelse af ferien, blot der gives den enkelte lønmodtager adgang til at fremføre sine ønsker om, hvornår ferien skal fastlægges for hans eller hendes vedkommende. (jf. formuleringen af ferielovens § 15, stk. 1: ”Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes”). I det foreliggende tilfælde er der ikke oplyst noget om, at tillidsmanden ikke skulle have haft adgang til at inddrage de enkelte medarbejders ønske om feriefastlæggelsen i forhandlingerne med virksomheden, og det efterfølgende forløb viser, at virksomheden indgik i reelle forhandlinger med tillidsrepræsentanten og A om hans ønsker om en ændret ferieplanlægning for hans vedkommende (der også inddrog eller kunne have inddraget fastlæggelsen af hans feriefridage). Der er herefter intet grundlag for, at statuere, at virksomheden tilsidesatte overenskomstens regler om fastlæggelse af feriefridage i forbindelse med fastlæggelsen af feriefridagene for 2013 (idet der her ved ses bort fra den overtrædelse af overenskomstens § 47, stk. 15, der blev konstateret på organi-

sationsmødet den 20. juni 2013). Bestemmelserne i overenskomstens § 56, der vedrører betaling for bl. a. feriefriidage, der ikke er blevet afholdt, kan ikke føre til andet resultat. Det bemærkes herved, at det lægges til grund, at virksomhedens nægtelse af at imødekomme tillidsrepræsentantens ønske om en anden planlægning af feriefriidagene og As ønske om at få fri i uge 28, var begrundet i hensynet til virksomhedens drift. Indklagede frifindes derfor for klagerens påstand 1, og allerede af den grund også for klagerens påstand 2.

Herefter

b e s t e m m e s:

Indklagede Dansk Byggeri for Wega Vinduer A/S frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler hver halvdelen af opmandens honorar.

Roskilde den 8. november 2013

Niels Waage