

Protokollat
med tilkendegivelse
i
Faglig Voldgift (FV 2014.0079)

HK Privat
(jurist Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Gartneri-, Land- og Skovbrugets
Arbejdsgivere (GLS-A)

for Agri Nord
(advokat Charlotte Strøm Petersen)

1. Baggrunden for sagen

Uoverensstemmelsen vedrører spørgsmålet, om afspadsning af overarbejde skulle være sket med et varsel på 7 dage i henhold til § 11, stk. 2, i ”HK overenskomsten” mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og HK Privat.

Spørgsmålet er opstået i forbindelse med, at alle medarbejdere – på nær teamchefen – i en afdeling af den indklagede virksomhed i slutningen af september 2013 opsagde deres ansættelse med én måneds varsel til udgangen af oktober 2013. Samtlige de opsigende medarbejdere – der alle havde fået nyt arbejde hos en konkurrerende virksomhed – blev fritstillet den 2. oktober 2013.

Denne sag vedrører 17 regnskabsassistenter, der i forbindelse med fritstillingen blev pålagt at afvikle mer- og overarbejde i videst muligt omfang. Sagens spørgsmål er, om den indklagede virksomhed var berettiget til at betragte mer- og overarbejdet som afspadseret med virkning allerede fra fritstillingen eller om det først kunne ske med udløbet af et varsel på 7 dage.

”HK Overenskomsten” indeholder i § 11, stk. 2, følgende bestemmelse om afspadsning:

”2. Afspadsning

- a. Såfremt medarbejderen ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 %-timer afspadseres med (...)
- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 6 måneder efter overarbejdets udførelse.”

I et protokollat – som blev indgået i forbindelse med en tilpasningsforhandling ved virksomhedens optagelse i GLS-A – er der bl.a. følgende bestemmelser:

”1. Assistenterne er omfattet af overenskomsten mellem HK/Privat og Gartneri, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A).

(...)

7. Beordret overarbejde udover den normale arbejdstid aftales med nærmeste teamleder.

(...)

8. Frivilligt merarbejde samt beordret overarbejde inkl. tillæg afspadseres. Såfremt afspadsning ikke er mulig, kan der ske udbetaling.

(...)

11. Nærværende tilpasningsaftale er sideløbende med overenskomsten og kan kun opsiges sammen med denne, jf. Hovedaftalens § 7. (...)"

Protokollatets punkt 5 indeholder en række bestemmelser om arbejdstid, herunder afregning af overarbejde. Det fremgår af bestemmelsen, at der vil forekomme betydeligt mere overarbejde i uge 3-26 for regnskabsassistenter, og at omfanget opgøres på flexsaldoen ved periodens udgang.

Det er klagers opfattelse, at tilpasningsaftalens punkt 8 må ses i lyset af overenskomstens § 11, stk. 2, når det gælder varsling af afspadsring. Der er ikke noget grundlag for at antage, at parterne ved tilpasningsaftalen skulle have tilsigtet at fravige det overenskomstfastsatte varsel på 7 dage.

Det er indklagedes opfattelse, at tilpasningsaftalens pkt. 8 gør udtrykkeligt op med alle spørgsmål om afspadsring, og at den ikke stiller krav om et varsel. Der kan heller ikke støttes noget krav på varsling efter overenskomstens § 11, stk. 2, da der ikke forelå en "normal" situation. Det var nødvendigt for virksomheden at fristille de opsigende medarbejdere, da de alle havde kundekontakt og havde fået arbejde hos virksomhedens største konkurrent.

2. Påstande

Klager, HK Privat, nedlagde endelig påstand om, at indklagede tilpligtes at anerkende, at virksomheden ikke har været berettiget til at pålægge de 17 fritstillede medarbejdere at afspadsere mer- og overarbejde uden at iagttage varslet i overenskomstens § 11, stk. 2.

Indklagede, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere for Agri Nord, påstod sig frifundet for den nedlagte påstand.

3. Sagens behandling

Til at behandle sagen har der været nedsat en faglig voldgiftsret med faglig sekretær Kim Bonde og faglig sekretær Vibeke Ansbjerg (valgt af HK Privat) og afdelingschef Anne

Marie Hagelskjær og underdirektør Jens Bjørn Poulsen (valgt af GLS-A) som medlemmer og med professor, dr.jur. Jens Kristiansen som opmand.

Under voldgiftsforhandlingen den 24. oktober 2014 blev der afgivet forklaringer af tillidsrepræsentant Britta Wiborg, administrationschef Anders Hummellose og teamleder Lone Albæk Simonsen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Opmanden tilkendegav herefter med en nærmere mundtlig begrundelse, at han ved en kendelse i sagen ville tage indklagedes frifindelsespåstand til følge. Parterne tog tilkendegivelsen til efterretning og enedes om, at sagen kunne afgøres i overensstemmelse med tilkendegivelsen, således at tilkendegivelsen tillægges virkning som en kendelse. Tilkendegivelsen gengives i skriftlig form nedenfor.

4. Opmandens tilkendegivelse

Overenskomsten og tilpasningsaftalen udgør det samlede overenskomstgrundlag for den indklagede virksomhed. Det fremgår ikke klart af tilpasningsaftalen, hvilke dele af overenskomsten, den træder i stedet for, og det må derfor bero på en fortolkning i det enkelte tilfælde.

Det naturlige udgangspunkt for vurderingen af spørgsmålet om afspadsering af mer- og overarbejde er tilpasningsaftalens pkt. 8, der indeholder en udtrykkelig bestemmelse om afspadsering. I modsætning til overenskomstens § 11, stk. 2, bygger tilpasningsaftalens pkt. 8 på den hovedregel, at mer- og overarbejde skal afspadseres. Bestemmelsen må forstås således, at begge parter har pligt til i videst muligt omfang at drage omsorg for, at mer- og overarbejde bliver afspadseret.

Det fremgår af de afgivne forklaringer fra Britta Wiborg, Anders Hummellose og Lone Albæk Simonsen, at ledelsen og medarbejderne gennem mange år har fulgt den praksis, at mer- og overarbejde løbende blev afspadseret, når det passede med arbejdets tilrettelæggelse. Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at det i vidt omfang var overladt

til den enkelte medarbejder at tilrettelægge sin egen afspadsring, og at der ikke har været en praksis om at varsle afspadsring med 7 dage fra gang til gang.

På denne baggrund har den indklagede virksomhed været berettiget til at pålægge medarbejderne at afspadsere mer- og overarbejde i videst muligt omfang umiddelbart efter fritstillingen den 2. oktober 2013. Der er ikke noget i hverken tilpasningsaftalen, overenskomsten eller omstændighederne i øvrigt, der taler imod dette resultat. Bestemmelsen i overenskomstens § 11, stk. 2, overlader det til ledelsen og medarbejderen at placere afspadsringen med ”normalt” 7 dages varsel. Der er således efter bestemmelsen ordlyd ikke noget til hinder for, at der efter omstændighederne anvendes et andet varsel eller intet varsel. I det foreliggende tilfælde må det henset til virksomhedens faste afspadseringspraksis anses for berettiget, at ledelsen har pålagt medarbejderne at afspadsere i umiddelbar forlængelse af fritstillingen. Dette må så meget desto mere gælde i betragtning af, at de opsigende medarbejdere var blevet fritstillet.

Den indklagede virksomhed må derfor frifindes for klagers påstand.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 10. november 2014

Jens Kristiansen