

OPMANDSKENDELSE

i

Faglig Voldgift

(FV 2013.0178)

CO-industri

for

3F-Fagligt Fælles Forbund

for

et antal medlemmer af dette forbund

(advokat Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Cheminova A/S

(advokat Lars Bruhn)

Afsagt den 27. august 2014

1. Parternes uoverensstemmelser

Parternes uenighed angår forståelsen af § 15, stk. 6, i Industriens Overenskomst 2012 – 2014 om aflønning ved afbrydelse af skifteholdsarbejde.

Det er klagers opfattelse, at der ved afskedigelse af en medarbejder, der udfører skifteholdsarbejde, i henhold til § 15, stk. 6, skal ske en opgørelse af medarbejderens arbejdstid i forhold til normal arbejdstid.

Indklagede bestrider, at afskedigelse er omfattet af § 15, stk. 6, idet det gøres gældende, at bestemmelsen alene angår afbrydelse af selve skifteholdets arbejdsplan og ikke den enkelte medarbejders til- eller fratræden.

2. Sagens indbringelse for og behandling ved faglig voldgift

Klager har afgivet klageskrift af 28. april 2014 med bilagene 1-13. Indklagede afgav den 12. maj 2014 svarskrift vedlagt bilagene A til J. Klager afgav replik af 21. maj 2014 med bilag 14, og indklagede afgav duplik den 26. maj 2014.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 16. juni 2014 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Faglig sekretær i CO-industri Jørn Larsen og forhandlingssekretær i 3F Jørgen Andersen.

Udpeget af de indklagede: Chefkonsulent Jesper Madsen og chefkonsulent Tina Lambert Andersen.

Som opmand er udpeget undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant Gunnar Andersen, forhandlingssekretær i 3F Connie Sørensen og personalechef Bent Rom.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Jesper Kragh-Stetting og fra indklagedes side af advokat Lars Bruhn.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

3. Påstande

Klager, CO-industri for 3F-Fagligt Fælles Forbund for et antal medlemmer af dette forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Cheminova A/S, skal anerkende, at der ved afskedigelse af medarbejdere, der udfører skifteholdsarbejde efter § 15 i overenskomsten, skal ske opgørelse af medarbejderens arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i lønningsperioden efter § 15, stk. 6, medmindre andet er aftalt ved lokalaftale efter § 15, stk. 11.

I tilknytning hertil tilpligtes indklagede at foretage opgørelse som angivet for de i sagen omhandlede medarbejdere.

Indklagede, DI Overenskomst I v/ DI for Cheminova A/S, har påstået frifindelse.

4. Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag m.v.

Sagens baggrund

Cheminova A/S opsagde 5 medarbejdere, der arbejdede på skiftehold, til fratræden i foråret 2013. For den ene medarbejder er der indgået en særlig fratrædelsesordning. For de 4 øvrige medarbejdere, A, B, C og D, er der efter deres fratræden opstået tvist om, hvorvidt de har krav i henhold til overenskomstens § 15, stk. 6, for den lønperiode, hvori de fratrådte. Det er oplyst, at lønperioden er på 2 uger.

Klager har opgjort det antal timer, de pågældende efter klagers opfattelse skal have efterbetalt for lønperioden således: A 14 timer, B 23 timer C 22 timer, og D 10 timer. Indklagede har bestridt opgørelsens rigtighed.

Overenskomstgrundlaget

Bestemmelserne om skifteholdsarbejde kom ind Industriens Overenskomst i 1995.

Industriens Overenskomst 2012 – 2014 indeholder i § 15 bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk.1 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle tre skift.

Holdene afløser hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappende hinanden, eller der kan være slip mellem dem.

...

Stk. 4. Arbejdstidsbestemmelser

a. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder

37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. eller 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil

3 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

b. Skifteholdsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnus, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35,5 timer. Timer ud over de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i arbejdsplanen.

Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som skifteholdsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Stk. 5. Særlige arbejdstidsbestemmelser

a. arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.

b. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives medarbejderne weekendfri.

Stk. 6. Afbrydelse, omlægning eller overflytning

Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, og der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønnede ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Dersom afbrydelse, omlægning eller overflytning sker inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdsstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid i stedet for skifteholdstillæg.

Medarbejdere, der på grund af akutte hændelser får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på ovennævnte varsel.

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer, som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på

1.3. 2012 kr. 299,45

1.3. 2013 kr. 202,25

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

...

Stk. 11. Lokalaftaler

Ud over de i denne paragraf nævnte bestemmelser er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalinger over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.

..”

Skifteholdsarbejde var tidligere reguleret i Fællesordning for arbejde i holddrift, indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Fællesordningen findes i en udgave med hovedorganisationernes kommentarer fra 1993.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1995 besluttede parterne sig for at integrere fællesordningen i overenskomsten. Det hedder i protokollat med overskriften "Holddrift" bl.a.:

"I forbindelse med integrationen overføres samtidig gældende retspraksis og fortolkning af holddriftsaftalen."

Fællesforordningen indeholder i udgaven fra 1993 bl.a. følgende bestemmelser og kommentarer:

"§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk.1. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagsarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

...

Stk.2. Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdstidsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal."

I organisationernes tilknyttede kommentar til stk. 2, hedder det bl.a.:

"Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan."

"§ 7 Overflytning

Stk. 1. Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et éngangsbeløb på 159,50 kr. i anledning af overflytningen. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling."

I organisationernes kommentarer til stk. 1, hedder det blandt andet:

"Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales éngangsbeløbet på 138,60 kr. ikke, hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændringer af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til éngangsbeløbet."

”Stk. 2. Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han ikke inden for lønningsperioden opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.”

I en pjece, udarbejdet i 2009 af CO-industri og DI om ”Skifteholdsarbejde. Praktisk vejledning for ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere” hedder det i et afsnit om regler for skifteholdsarbejde bl.a., at Industriens Overenskomst giver adgang til at træffe lokalaftaler under hensyn til virksomhedernes forhold og medarbejdernes ønsker. I et afsnit med overskriften ”Anbefalinger” hedder det bl.a.:

”Når der aftales længerevarende skifteholdsplan fx over et år, eller hvor man fordeler arbejdstimerne varieret (sæsonbetonet arbejde), bør der tages højde for forskellige situationer for senere at undgå tvister og fortolkninger.

Fx

...

Hvordan beregnes arbejdstiden ved nyansættelser og fratræden i perioden?

...”

Industriens Overenskomst indeholder efter det oplyste bestemmelser om opsigelsesvarsler. Der er ikke i opsigelsesbestemmelserne anført noget om opgørelse af arbejdstid ved fratræden fra skifteholdsarbejde. Der er på Cheminova indgået lokalaftale om opsigelsesvarsler svarende til funktionærlovens bestemmelser. Lokalaftalen indeholder ikke bestemmelser om opgørelse af normalarbejdstid ved fratræden.

Forklaringer

Gunnar Andersen har forklaret bl.a., at han blev ansat i Cheminova A/S i 1994. Han har været fællestillidsrepræsentant fra 2001. Han blev på et skifteholdskursus i 3F opmærksom på problemstillingen om, hvorvidt der ved afskedigelse skal ske en opgørelse af medarbejderes arbejdstid i forhold til normal arbejdstid. Da den aktuelle sag om afskedigelse opstod, gjorde han opmærksom på, at der skulle ske en opgørelse efter overenskomstens § 15, stk. 6. Virksomheden var ikke enig heri. Han havde ikke tidligere været opmærksom på § 15, stk. 6, i forbindelse med afskedigelser.

Han er enig i virksomhedens opgørelsesmåde ved omlægning og flytning, således som denne fremgår af det fremlagte bilag B, men denne opgørelsesmetode er ikke anvendelig ved afskedigelse.

Connie Sørensen har forklaret bl.a., at hun er forhandlingssekretær i 3F-Industri. Hun har beskæftiget sig med spørgsmål om skiftehold siden 1986. Hun deltog i udarbejdelsen af seneste udgave af pjecen ”Skifteholdsarbejde – praktisk vejledning for ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere”. Anbefalingen om, at der ved aftale om længere varende skifteholdsarbejde fx over et år burde tages højde for, hvordan arbejdstiden beregnes ved nyansættelser og fratrædelser i perioden, kom ind, fordi parterne så stadigt flere længerevarende skifteholdsplaner, og bl.a. var blevet opmærksom

på en konkret tvist i fiskemelsindustrien, der er sæsonbetonet som afhængig af fangsten af fisk, der fortrinsvis sker i 1. halvår. Begge organisationer ønskede, at virksomhed og medarbejdere diskuterede problemstillingen. Under udarbejdelsen af pjecen blev det ikke drøftet, hvad der egentlig gælder efter § 15, stk. 6. 3F har hele tiden været af den opfattelse, at der skal gøres op for lønningsperioden og underviser i denne opfattelse.

Bent Rom har forklaret bl.a. at han siden 1982 har været personalechef i Cheminova. De har ikke mange opsigelser i virksomheden. Før Gunnar Andersen havde været på skifteholdskursus havde han aldrig hørt om, at der ved opsigelse skulle ske opgørelse efter § 15, stk.6. Spørgsmålet blev derfor først aktuelt ved opsigelsen af de fem medarbejdere til fratræden i foråret 2013. Han deltager i et fagligt netværk og 3Fs krav var nyt for alle. Opsigelserne skete på grund af arbejdsmangel. 4 af de 5 opsagte blev fritstillet. De fik deres sædvanlige løn i fritstillingsperioden. De blev således aflønnet i overensstemmelse med skifteholdsplanen som om, de var mødt op på arbejde.,

5. Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand anført bl.a., at det følger af såvel ordlyden af Fællesordningen for holddrift som den gældende overenskomsts § 15, stk. 6, at hvis en medarbejder afskediges, skal der ske en opgørelse af medarbejderens arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i den relevante lønningsperiode. Klager har nærmere fremhævet, at overenskomstens § 15, stk. 6, omfatter afbrydelse, omlægning eller overflytning. Bestemmelsen sammenfatter og viderefører dermed Fællesordningens § 6 om manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde og § 7 om overflytning. Bemærkningen til § 6, stk. 2, i Fællesordningen vedrører den særlige situation, at holddrift for et eller alle hold ophører. Ophør for enkelte medarbejdere må anses for omfattet af bemærkningerne til § 7 om overflytning, idet afskedigelse grundlæggende må sidestilles med alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejdes i forvejen fastlagte holdarbejdstid. Den nugældende overenskomst sondrer ikke, som Fællesordningens § 6, stk. 2 og § 7, mellem afbrydelse inden for turnusperioden og overflytning, der ikke er en følge af en fastlagt turnusplan. Det må have formodningen for sig, at et arbejdsophør, der ikke er en følge af turnusplanen, men skyldes andre forhold, som eksempelvis arbejdsmangel, er omfattet af beskyttelsen i overenskomstens § 15, stk. 6.

Overenskomstens § 15, stk. 11, giver mulighed for ved lokalaftale at aftale sig ud af forpligtelsen til timeopgørelse ved afsked, men dette er ikke sket. Vejledning i pjecen om skifteholdsarbejde vedrører anbefalinger i forbindelse med indgåelse af lokalaftaler, men siger intet om gældende ret i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden anført bl.a., at Industriens Overenskomsts bestemmelser om skifteholdsarbejde i overensstemmelse med protokollatet af 1995 skal fortolkes i overensstemmelse med Fællesordningen og den praksis, der var udviklet vedrørende denne. Ved ”afbrydelse” af skifteholdsarbejde skal derfor forstås, at et eller flere holds skifteholdsarbejde efter en given plan ophører, og ”afbrydelse” omfatter ikke, at en eller flere medarbejdere udtræder af planen, fordi vedkommende fratræder.

En sådan fortolkning er også bedst i overensstemmelse med, at der er tale om en timelønsoverenskomst. En skifteholdsarbejder kan ikke påregne et bestemt antal timer – og dermed timeløn – i den enkelte arbejdsuge, idet skifteholdsarbejde med dertil hørende genebetaling bygger på skiftende arbejdstider, der i gennemsnit over planperioden, men ikke i de enkelte uger, giver den fastlagte timenorm og dermed lønindtægt. Dette støttes af afgørelse af 15. februar 1984 i en faglig voldgift vedrørende en tvist mellem SID og Det Danske Stålvalseværk om aflønning i forbindelse med en aftalt arbejdsfordeling, hvor der kun blev arbejdet hver anden uge.

Som udgangspunkt ydes kun løn for effektivt udført arbejde. En undtagelse herfra kræver klar hjemmel, og en sådan findes ikke i overenskomsten. Såfremt der skal betales for arbejde, der ikke udføres, eksempelvis hvis en medarbejder ansættes eller opsiges, kræver dette fastsættelse i en lokalaftale, jf. anbefalingen herom i organisationernes vejledning om skifteholdsarbejde.

Overenskomstens ordlyd er heller ikke til støtte for klager. Der er således hverken tale om omlægning, overflytning eller afbrydelse. Arbejdet er ikke omlagt, idet turnusplanen fortsætter efter de pågældendes fratræden. Der er heller ikke sket overflytning, idet de afskedigede lønnes efter uændret hold. Der er endvidere ikke sket afbrydelse af skifteholdsarbejde, idet skifteholdsplanen er fortsat, og det er for anvendelsen af § 15, stk. 6, forudsat, at hele holdets arbejdstid afbrydes.

Der må endvidere lægges vægt på, at der er indgået lokalaftale om, at funktionærlovens opsigelsesvarsler gælder ved fratræden, og at det ikke i denne lokalaftale er anført, at der skal ske opgørelse efter § 15, stk.6. Hertil kommer, at den af klager udarbejdede opgørelse over kravet (bilag 14) er inkonsekvent og forkert.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Det følger af protokollatet af 1995 mellem parterne i Industriens Overenskomst i forbindelse med integrationen i overenskomsten af Fællesordningens bestemmelser om skifteholdsarbejde, at gældende retspraksis og fortolkning af Fællesordningen for arbejde i holddrift blev overført til overenskomsten. Fællesordningen indeholdt i § 6 bestemmelser om manglende varighed og afbrydelse og i § 7 om overflytning. I overensstemmelse med kommentaren til § 6, stk. 2, må afbrydelse i denne bestemmelses forstand forstås som afbrydelse af et helt hold inden for turnusperioden. Fællesordningen indeholdt endvidere som nævnt i § 7 bestemmelser om overflytning, der efter kommentaren til denne bestemmelse bl.a. omhandler ændring af den enkelte arbejders i forvejen fastlagte tidsplan.

Ved den nugældende affattelse af Industriens Overenskomst er Fællesordningens bestemmelser i § 6 og § 7 samlet i overenskomstens § 15, stk.6. Der må derfor ved fortolkningen af denne bestemmelse henses til kommentarerne til såvel Fællesordningens § 6 som § 7.

Der er ikke i § 15, stk. 6, taget udtrykkelig stilling til, om der skal ske opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normaltid ved opsigelse fra arbejdsgiverens side.

I tilfælde, hvor opsigelsen sker på arbejdsgiverens foranledning – i denne sag som følge af arbejdsmangel – og uden egen skyld fra medarbejderens side, finder jeg, at forholdet mest nærliggende må sidestilles med overflytning, således at der i overensstemmelse med kommentaren til fællesordningens § 7 skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normal arbejdstid. Dette er efter min opfattelse også bedst stemmende med de beskyttelseshensyn til medarbejderen, der må antages at være baggrunden for bestemmelserne om aflønning ved afbrydelse, omlægning eller overflytning på arbejdsgiverens foranledning.

Jeg tager herefter første led af klagers påstand til følge.

Det følger af det anførte, at indklagede herefter skal foretage en opgørelse af de berørte medarbejderes arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i lønningsperioden.

Klager har på indklagedes opfordring foretaget en opgørelse over, hvor mange timer den enkelte medarbejder skal have efterbetaling for. Indklagede har bestridt opgørelsen.

Selve de konkrete timeopgørelser er ikke en del af klagers påstand under sagen, og der er ikke forelagt opmanden tilstrækkelige oplysninger om praksis ved opgørelse i henhold til § 15, stk. 6, til, at opmanden har mulighed for at vurdere opgørelsernes rigtighed. Opmanden tager på denne baggrund ikke stilling til de konkrete timeopgørelser, der som anført i klagers påstand må foretages af indklagede.

Opmanden tager herefter klagers påstand til følge som nedenfor bestemt.

Thi bestemmes:

DI overenskomst I ved DI for Cheminova A/S skal anerkende, at der ved afskedigelse af medarbejdere, der udfører skifteholdsarbejde efter § 15 i Industriens Overenskomst 2012-2014, skal ske opgørelse af medarbejdernes arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i lønningsperioden efter § 15, stk. 6, medmindre andet er aftalt ved lokalaftale efter § 15, stk. 11.

Cheminova A/S skal foretage opgørelse som angivet for medarbejderne A, B, C og D.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 27. august 2014.

Jytte Scharling