

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 19. maj 2014

i

faglig voldgiftssag (FV2014-0001):

Fødevareforbundet NNF

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for Lantmännen Unibake Denmark A/S

(fagleder Jane Hedegaard)

Twisten og dens behandling

Der er under denne sag tvist mellem parterne om, med hvilket varsel den indklagede virksomhed, Lantmännen Unibake Denmark A/S, kan ændre arbejdstidens placering, hvis virksomheden i henhold til parternes lokalaftale herom har varslet etablering af en 40-timers arbejdsuge.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forbundskonsulent John Andersen og Jens Christian Laursen, begge udpeget af klager, underdirektør Michael Nordahl Heyde og chefkonsulent Harry Hansen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 19. maj 2014, hvor Fødevareforbundet NNF var repræsenteret ved advokat Martin Juul Christensen og DI overenskomst I ved fagleder Jane Hedegaard.

Fødevareforbundet NNF nedlagde følgende påstande:

1. Den indklagede virksomhed skal tilpligtes at anerkende, at ændringer i arbejdstidens placering, efter etablering af en 40-timers arbejdsuge i medfør af parternes lokalaftale, alene kan ske med et varsel på mindst 17 kalenderdage.
2. Virksomheden skal endvidere tilpligtes at kompensere de berørte medarbejdere i overensstemmelse med 1. led.

DI Overenskomst I for Lantmännen Unibake Denmark A/S nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Andy Hjort og fabrikschef Søren F. Kristensen, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den baggrund, som der er redegjort for i det følgende, fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

Overenskomstgrundlaget

I Den Fødevareindustrielle Overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF for 2012-2014 hedder det bl.a.:

”§ 7 – 40 timers uge

Hvor der er lokal enighed derom, kan der etableres 40 timers arbejdsuge med opsparing af overskydende timer.

De opsparedede timer skal afvikles i hele og halve dage på et for parterne passende tidspunkt, evt. i forbindelse med skæve helligdage.

Begge parter har krav på 8 dages varsel.”

Overenskomstparterne har endvidere aftalt følgende vedrørende arbejde i holddrift:

”§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

...

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ved udtrykket ”overgang til holddriftsarbejde” forstås såvel etablering af nye hold som enkelte arbejders overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).”

Virksomhedens lokalaftale og tvistens opståen

Aftalen er forhandlet på lokalforhandlingsmøder afholdt bl.a. den 28. marts 2012 og 24. april 2012. I referatet af mødet den 28. marts 2012 hedder det bl.a.:

Der er dags dato afholdt lokalforhandlingsmøde om fornyelse af lokalaftalerne for medarbejdere på Den Fødevareindustrielle overenskomst i Hatting. Mødet blev afholdt i forlængelse af forhandlingsmøder den 6. marts og 15. marts 2012.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger til det udsendte udkast til lokalaftale:

40 timers uge

- Aftalen skal være mere konkret
- Den skal gælde for alle skift
- Man vil gerne se en mere konkret arbejdstidsopsætning
- Medarbejderen skal have et passende varsel før ikrafttræden, som skal være længere end det, der er udgangspunktet i overenskomsten (8 dage)
- Der skal være en minimumsperiode, så medarbejderen ved, at de får en vis antal timer til afspadsering senere. Den ekstra frihed er ”guleroden” for medarbejderne
- Medarbejderen bestemmer, hvornår de hensatte timer skal afspadseres – ikke kun hensynet til virksomhedens drift
- Man bør kigge på en bedre planlægning af arbejdstiden som alternativ til en 40 timers uge

....

Virksomheden gjorde gældende,

- Man er enig i, at aftalen om 40 timers uge bør være mere konkret, og at parterne bør kunne blive enige om et passende varsel og en minimumsperiode. Virksomheden har et eksempel på en mere konkret arbejdstidsopsætning med på næste møde. Man er altid åben for forslag til en bedre planlægning af arbejdstiden
- Reglerne for varsling af ændringer af arbejdstidsopsætningen følger reglerne i overenskomsten – det ændrer en aftale om 40 timers uge ikke på

....

Virksomheden tilpasser oplægget til en ny fælles lokalaftale ...”

I referatet af mødet den 24. april 2012 hedder det bl.a.:

”Der var følgende bemærkninger til det opdaterede udkast til lokalaftale:

40 timers uge – varsling og minimumsperiode

Varsling:

Medarbejdernes oplæg til varsel er 3 uger. Desuden vil man gerne have lokal enighed omkring arbejdstidsplanlægningen hver gang 40 timers ugen tages i brug. Alternativt skal eksemplerne på arbejdstidsopsætninger i bilag 2 være udtømmende, så øvrige modeller kun kan gennemføres ved lokal enighed.

Ledelsen ønsker at kunne gennemføre flere varianter af en 40 timers uge uden lokal enighed, så det er aftalt en gang for alle i lokalaftalen og kan gennemføres med et givent varsel. Hvis medarbejdersiden synes, at ledelsen bliver for ”kreative”, så er der altid mulighed for at opsi-ge lokalaftalen. Ledelsens oplæg til et varsel er 10 dage.

Minimumsperiode:

Medarbejdernes oplæg til en minimumsperiode er 3-4 måneder. Ledelsens oplæg er 6 uger

Virksomheden foreslog et kompromis lydende på 17 dages varsel og en minimumsperiode på 8 uger. Det giver ikke mening at opliste flere modeller i lokalaftalens bilag 2. Forslaget om lokal enighed kan formuleres, så der skal være lokal enighed, hvis der vælges andre modeller. Hvis lokal enighed ikke kan opnås, kan ledelsen gennemføre en ny model med henvisning til virksomhedens tarv.

...

Virksomheden gjorde gældende, at man ikke kan strække sig længere – dette er det endelige tilbud

Der var enighed om at kalde modellen variabel arbejdstid i stedet for 40-timers aftale inden for rammerne af det kompromis, som er skitseret ovenfor”

I den endeligt indgåede lokalaftale hedder det bl.a.:

”Lokalaftale for Lantmännen Unibake Danmark, Hatting afdelingen (brød og Wienerbrød) i henhold til overenskomst mellem Dansk Industri og Fødevareforbundet NNF (aftale 24)

Lokalaftalen er baseret på ”bestemmelser for arbejde i holddrift”. Hvor intet andet er aftalt er den Fødevareindustrielle overenskomst gældende.

1. Arbejdstidens lægning

Arbejdstiden udgør pr. uge:

| | | |
|----------|-------|----------|
| 1. skift | Dag | 37 timer |
| 2. skift | Aften | 34 timer |

3. skift Nat 34 timer
 På 2. skift arbejdes 4 dage.

1.1 Variabel ugentlig arbejdstid op til 40 timer

Nærværende aftale er indgået med henvisning til overenskomsten Kap. 1, § 6 ”Variabel arbejdstid” og gælder for alle skift.

Den aktuelle arbejdstidsopsætning på produktionslinjen vil altid være tilgængelig på LEAD-tavlerne i de pågældende områder. Ændringer af arbejdstiden varsles efter overenskomstens regler, hvorefter arbejdstidsopsætningen på tavlerne opdateres.

På 2. skift kan der arbejdes 5 dage.

Eksempler på arbejdstidsopsætninger fremgår af bilag 2. Virksomheden skal varsle ændringer af arbejdstidsopsætningen inden for rammerne af aftalen om variabel ugentlig arbejdstid med minimum 17 kalenderdages varsel. Når arbejdstidsopsætningen ændres garanterer virksomheden, at den kører i minimum 8 uger.

Difference mellem den faktiske arbejdstid (op til 40 timer) og den overenskomstmæssige arbejdstid på 34/37 timer hensættes til senere afspadsring ...

Afspadsringen af hensættelsen aftales mellem leder og medarbejder. Virksomheden kan varsle medarbejderen afspadsring af de opsparede timer med 8 dages varsel.”

I bilag 2 til aftalen hedder det bl.a.:

”Bilag 2 – eksempler på arbejdstidsopsætninger ved ”variabel arbejdstid”

Nedenstående modeller kan virksomheden implementere med de varsler, der er nævnt i lokalaftalens pkt. 1.1. Andre modeller forudsætter lokal enig. Hvis der ikke kan opnås enighed, kan virksomheden indføre en ny model inden for rammerne af lokalaftalens pkt. 1.1 med henvisning til virksomhedens tarv.”

Tvisten er opstået i anledning af, at den indklagede virksomhed efter i en periode at have kørt med en 40 timers arbejdsuge ændrede arbejdstidsopsætningen. Dette skete som følge af, at natholdet søndag havde påpeget visse sikkerhedsmæssige aspekter. Ændringen, som efter det oplyste blev varslet med 12 dage, indebar primært, at der flyttedes nogle timer fra natholdet søndag til aftenholdet fredag, hvilket medførte, at arbejdstidsplaceringen for aftenholdet fredag ændredes fra 14.00 – 20.00 til 15.00 – 23.00. En sådan arbejdstidsplacering fremgår af en af de modeller, som er nævnt i bilag 2 til lokalaf talen.

Parternes argumentation

Fødevareforbundet NNF har anført, at det af lokalaftalens ordlyd fremgår, at en ændring af arbejdstidens placering alene kan finde sted med et varsel på minimum 17 kalenderdage, at der ikke ses at

være belæg for en ændring af denne frist, og at de berørte medarbejdere derfor bør stilles i overensstemmelse med, hvad der fremgår af klagers påstand.

DI overenskomst I for Lantmännen Unibake Denmark A/S har anført, at det i lokalaftalen aftalte varsel på 17 dage kun er påkrævet, når den ugentlige arbejdstid skal øges til 40 timer, at indstævnte med overenskomstmæssigt varsel kan varsle ændrede arbejdstidsopsætninger, at det påhviler klager at godtgøre, at det skulle være aftalt, at arbejdstidsopsætninger skal varsles med et længere varsel, end overenskomsten foreskriver, at klager ikke har løftet denne bevisbyrde, og at indklagede derfor skal frifindes.

Opmandens begrundelse og resultat

Der er mellem parterne enighed om, at den indgåede lokalaftale giver den indklagede virksomhed adgang til med 17 dages varsel at øge den normale ugentlige arbejdstid til 40 timer for minimum en periode på 8 uger. Der er også enighed om, at virksomheden efter indførelsen af en 40 timers arbejdsuge kan ændre arbejdstidens placering. Parterne er imidlertid uenige om, med hvilket varsel dette kan ske. Klager gør gældende, at dette efter ordlyden af lokalaftalens punkt 1.1 kun kan ske med et varsel på 17 dage, mens indklagede gør gældende, at indførelse af en 40 timers uge ikke ændrer på, at ændringer af arbejdstidens placering kan ske med det varsel, som fremgår af overenskomstens regler om holddrift, dvs. med et varsel på 5 x 24 timer.

Vedrørende lokalaftalens ordlyd bemærkes følgende:

I lokalaftalens pkt. 1.1 er i 2. afsnit, 2. punktum, bl.a. anført følgende: ”Ændringer af arbejdstiden varsles efter overenskomstens regler, ...”. I 4. afsnit, 2. og 3. punktum, er anført følgende: ”Virksomheden skal varsle ændringer af arbejdstidsopsætningen inden for rammerne af aftalen om variabel ugentlig arbejdstid med minimum 17 kalenderdages varsel. Når arbejdstidsopsætningen ændres garanterer virksomheden, at den kører i minimum 8 uger”. Det første citat harmonerer ikke med, at ændringer i arbejdstiden (fra 37 til 40 timer) varsles efter lokalaftalen (og ikke efter overenskomstens regler), mens det andet citat ikke harmonerer med, at det – hvilket parterne synes at være enige om – er den forlængede ugentlige arbejdstid og ikke arbejdstidsopsætningen, som virksomheden garanterer vil køre i minimum 8 uger. Der synes derfor i de citerede uddrag at være byttet om på ”arbejdstiden” og ”arbejdstidsopsætningen”. Det ville da også svare mere til, hvad der ifølge de foreliggende forhandlingsreferater har været tilsigtet, såfremt der de citerede steder i stedet havde stået: ”Ændringer af arbejdstidsopsætningen varsles efter overenskomstens regler” samt ”Virksomheden skal varsle ændringer af arbejdstiden inden for rammerne af aftalen om variabel ugentlig arbejdstid med minimum 17 kalenderdages varsel. Når arbejdstiden ændres garanterer virksomheden, at den kører i minimum 8 uger”.

Det anførte støtter, at lokalaftalen skal forstås på den måde, som indklagede gør gældende. Det samme gør det forhold, at der savnes en begrundelse for, hvorfor der skulle gælde et længere varsel

for at kunne foretage ændringer i arbejdstidsplaceringen i forhold til medarbejdere med en 40 timers arbejdsuge end i forhold til medarbejdere med en 37 timers arbejdsuge.

Det lægges på den anførte baggrund til grund, at lokalaftalen skal fortolkes på den måde, at det aftalte varsel på minimum 17 kalenderdage gælder for varsling af ændring af den ugentlige arbejdstid, mens ændringer af arbejdstidsopsætningen følger reglerne i overenskomsten. Det følger heraf, at indklagedes frifindelsespåstand skal tages til følge.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 12. juni 2014.

Lene Pagter Kristensen