

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 27. november 2014

i

faglig voldgiftssag (FV2014.0039):

Fagligt Fælles Forbund

(konsulent Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

DI Overenskomst II ved DI

for

Compass Group Danmark A/S

(advokat Lene Horn)

Twisten i sagen angår, om der for Compass Group Danmark A/S består en overenskomstmæssig eller kutymemæssig forpligtelse til at anerkende, at der ved kontrolstudier foretaget i henhold til serviceoverenskomstens § 6 skal tages højde for, at der afsættes mellem 5 og 8 % af arbejdstiden til personlig tid.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forhandlingssekretær Henriette Olofsen og forhandlingssekretær Marianne Henriksen, begge udpeget af klager, underdirektør Niels Grøn Fabech og advokat Annette Fæster, begge udpeget af indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 27. november 2014, hvor 3F var repræsenteret ved konsulent Dennis Schnell-Lauritzen og DI ved advokat Lene Horn.

3F nedlagde påstand om, at Compass Group Danmark A/S skal anerkende, at der i den ved kontrolstudier fastsatte og opmålte arbejdstid omregnet til arbejdstakt 130, jf. serviceoverenskomstens § 6, stk. 2, jf. stk. 1, skal tillægges personlig tid svarende til mellem 5 og 8 % af den ved kontrolstudiet opmålte arbejdstid i arbejdstakt 130, hvis der ikke i øvrigt er taget højde herfor ved kontrolstudiet.

DI Overenskomst I ved DI for Compass Group Danmark A/S nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af konsulent i LO Torben Milandt, chefkonsulent i DI Jesper Zanchetta Kock, chefkonsulent i DI Torben Hemager, chefkonsulent i DI Søren Johansen, fagleder i DI Ulrik Dam, juridisk chef i ISS Facility Services A/S Mette Willemoie Wang og planlægnings- og udviklingschef i Compass Group Danmark A/S Lene Nielsen, 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 fremkom med følgende

tilkendegivelse:

§ 6 i serviceoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) på den ene side og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet på den anden side er bl.a. sålydende:

”§ 6. Præstationsløn

Stk. 1.

Præstationsløn er gældende, hvor arbejdet er opmålt og effektiviteten fastsat efter de anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier.

Arbejdsgiverens fastsættelse af arbejdsmængden inden for den normerede arbejdstid kan gøres til genstand for fagretlig behandling og herunder for kontrolstudier, foretaget af organisationernes konsulenter.

Før et kontrolstudie iværksættes, skal medarbejderen og den stedlige arbejdsledelse have gennemgået arbejdsplanerne og metoderne samt have præciseret problemstillingen.

Arbejdsgiveren skal være repræsenteret under kontrolstudiet for at kontrollere, om den anvendte metode samt det udførte arbejde svarer til arbejdsplanerne.

Parterne anerkender en tolerance ved effektivitetsberegningen på 5 points.

Stk. 2.

Præstationsløn ydes for det normerede timetal, når effektiviteten er fastlagt inden for et maksimum på 130 points.”

Ordlyden af § 6, stk. 1, 1. og 2. afsnit, har efter det oplyste været uændret siden 1989. Det er ligeledes oplyst, at ordlyden af § 6, stk. 2, 1. afsnit, har været uændret siden 1993.

Der er mellem parterne enighed om, at de ”anerkendte principper for arbejds- og tidsstudier”, som § 6, stk. 1, henviser til, er DS 981 fra maj 1960 om arbejdsstudier udarbejdet af Dansk Nationalkomité for Rationel Organisation, hvori det i punkt 3.5 om ”Tillægstidsstudier” hedder:

”Udover operationstiderne for de arbejdsoperationer, der forekommer over en længere periode – f.eks. en dag eller en uge – vil der forekomme en række tider for forskellige arbejder, der er nødvendige for gennemførelsen af arbejdsprocesserne.

Disse tider kan deles i to hovedgrupper:

- 1) Driftsteknisk tid og
- 2) Personlig tid

De driftstekniske tider måles og vurderes og tillægges operationstiderne sammen med de personlige tider, der fastsættes ved forhandling. Herved fremkommer normaltiden.

Tillægstid vedrører således forhold i forbindelse med de generelle arbejdsmæssige vilkår i en virksomhed som helhed eller afdelingsvis, alt efter arbejdsvilkårenes ensartethed.

Tillægstidsstudiernes resultat udtrykkes i almindelighed ved en tillægsprocent, eventuel opdelt efter tillægstidsart, der – så længe vilkårene fra tillægstidsstudiernes optagelse er gældende – benyttes til beregning af normaltiden”.

Jeg finder, at det følger af overenskomstens § 6 sammenholdt med DS 981, at der altid ved et kontrolstudie skal tages konkret stilling til, om den normerede arbejdstid indeholder den fornødne tid til personlige gøremål, som er nødvendige for gennemførelsen af arbejdsprocesserne, såsom toiletbesøg, vanddrikning, strækken ryg, hvor en medarbejder har behov herfor, osv. Jeg er imidlertid enig med indklagede i, at afvejningen af behovet for personlig tid, som overenskomsten er formuleret, må bero på en konkret afvejning i hver enkelt tilfælde og således må forhandles i forbindelse med det enkelte kontrolstudie. Der kan derfor kun gives klageren medhold i den nedlagte påstand, hvis det godtgøres, at det følger af en mellem parterne indgået aftale eller af en fast og konsistent praksis, at den personlige tid skal udgøre mellem 5 og 8 % af den fastsatte arbejdstid.

Klager har i den forbindelse påberåbt sig, at klager har været berettiget til at gå ud fra, at der har været en fælles forståelse mellem parterne om, at den personlige tid skal fastsættes inden for en ramme på 5-8 %, som indklagede herefter ikke ensidigt kan fragå. Klager har til støtte herfor henvist til to breve af 28. maj 2002 og 3. september 2002, som Servicebranchens Arbejdsgiverforening ved Ulrik Damm har sendt til KAD. Den norm på 5-8 %, som omtales i brevet af 28. maj 2002, knytter sig imidlertid til virksomhedernes kontrakter, hvilket må forstås som rengøringsvirksomhedernes kontrakter med deres kunder. Der er i brevene ikke henvist til arbejdsplanerne eller den normerede arbejdstid. Brevene indgik endvidere i en korrespondance, hvori SBA afviste, at parterne i 1980'erne skulle have aftalt fast at anvende 6 % i personlig tid i alle kontrakter, samt afviste KADs ønske om at indgå en særskilt aftale. SBA havde derudover i korrespondancen givet udtryk for, at man havde svært ved at se problemet, da man gik ud fra, at medarbejderen under tidsmålingen tog de pauser til toiletbesøg mv., som var nødvendige. Jeg finder derfor, at klager ikke på baggrund af den korrespondance, som fandt sted i 2001-2002, har kunnet få en berettiget forventning om, at der var en fælles forståelse mellem parterne om, at der ved gennemførelse af kontrolstudier altid skal afsættes personlig tid inden for en ramme på 5-8 % af den normerede arbejdstid. De tidsstudierapporter, som er fremlagt af hver af parterne, dokumenterer heller ikke, at det har været fast praksis at operere med en sådan ramme, og ingen af de tre tidsstudiekonsulenter, som er ført som vidner fra indklagedes side, har kendskab til, at der skulle gælde faste retningslinjer for fastsættelsen af personlig tid, som efter deres opfattelse tværtimod altid er blevet fastsat ud fra et skøn over de konkrete forhold.

På den anførte baggrund er det således min opfattelse, at indklagedes frifindelsespåstand vil skulle 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 2. december 2014

Lene Pagter Kristensen