

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 5. november 2014

i

faglig voldgiftssag (FV2014.0054):

Fødevareforbundet NNF

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI Overenskomst I

for

Fertin Pharma A/S

(Fagleder Jane Hedegaard)

Tvisten og dens behandling

Der er under denne sag tvist mellem parterne om, hvorvidt det følger af en mellem parterne indgået lokalaftale, at en medarbejder, som fritstilles i forbindelse med sin opsigelse, kan kræve opsparede afspadseringstimer udbetalt, såfremt den pågældende ønsker dette frem for afspadsering.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forbundskonsulent Jan Toft Jensen og forbundskonsulent 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 5. november 2014, hvor NNF var repræsenteret ved advokat Martin Juul Christensen og DI overenskomst I ved fagleder Jane Hedegaard.

NFF nedlagde følgende påstand:

Fertin Pharma A/S skal til Fødevareforbundet NNF betale 39.228,07 kr. i efterbetaling af medlem Ingerlise Buch Henriksens afspadseringssaldi på 178 timer på opsigelsestidspunktet. Beløbet tillægges sædvanlig procesrente fra beløbets normale forfaldsdato.

DI Overenskomst I for Fertin Pharma A/S nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af tidligere tillidsrepræsentant Marianne Ønsholt, tillidsrepræsentant Ole Nielsen og senior manager Lars Rejsenhus Jensen, 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

Fertin Pharma A/S og NNF indgik den 5. september 2007 en lokalaftale med bl.a. følgende indhold:

”1. Aftalegrundlag

...

1.2 Formål

Parterne er enige om at samarbejde i en positiv og konstruktiv ånd med henblik på at:

- Sikre Fertin's konkurrenceevne og dermed skabe flest mulige arbejdspladser.
- Udvikle Fertin som en attraktiv arbejdsplads og dermed evnen til at tiltrække de bedste medarbejdere
- Optimere fleksibiliteten, give plads for individuelle hensyn og sikre tryghed blandt medarbejderne

1.3 Tvister

Parterne er enige om, at alle fortolkninger og tvister om denne aftale skal følge den ånd, som ved udfærdigelsen er lagt til grund.

...

6.0 Overtid

6.1 Overtidssats

...

6.2 Overtidssaldo

Medarbejderen kan frit vælge mellem udbetaling og afspadsering. Timerne opsamles på en saldo for hver medarbejder. Afvikling aftales mellem leder og medarbejdere under hensyntagen til den daglige produktion.

Der kan planlægges afspadsering med negativ saldo, dog højst 10 timer. Timetal ud over dette skal aftales med tillidsrepræsentanten for området. Forinden fratrædelse skal der sikres mulighed for afvikling af saldoen. En eventuel negativ saldo vil blive modregnet i lønnen.

6.3 Afvikling af saldi i en opsigelsesperiode

Ved arbejde i en opsigelsesperiode, har både medarbejdere og leder mulighed inden for den første uge efter opsigelsen, at aftale afvikling af tilgodehavender i form af AFO, feriefridage m.v. i opsigelsesperioden. Fertin er indstillet på i videst muligt omfang at tilgodese medarbejderens ønsker.”

Baggrunden for sagen

Det fremgår af de afgivne forklaringer, at medarbejderne på Fertin Pharma A/S i tilfælde af overarbejde ved indstempning tilkendegiver, om de ønsker honorering i form af overtidbetaling eller ved opsparring af afspadseringstimer, som konteres på afspadseringssaldoen. Medarbejderen kan i den forbindelse også vælge at samle overtimer sammen og få dem udbetalt i større portioner, f.eks. i forbindelse med ferie, runde fødselsdage mv.

Parterne er enige om, at lokalaftalens punkt 6.3 giver hver af parterne en ret til at kræve hensatte timer afspadseret i en opsigelsesperiode, hvori den ansatte ikke er fritaget for sin arbejdsforpligtelse. Parterne er derimod ikke enige om, hvad der gælder i en fritstillingsperiode.

Senior manager Lars Rejsenhus Jensen har forklaret, at virksomheden normalt har brug for de opsagte medarbejders arbejdskraft i opsigelsesperioden, og at fritstilling hovedsagelig alene anvendes, hvis det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til at bevare et godt arbejdsklima. Fritstilling medfører altid, at der stilles krav om afvikling af alle saldi i opsigelsesperioden.

Marianne Ønsholt og Ole Nielsen har forklaret, at fritstillede medarbejdere hidtil har fået deres opsparede overtimer udbetalt kontant, hvis de har stillet krav herom.

Tvisten i sagen er opstået i forbindelse med en afskedigelsesrunde på grund af produktionsnedgang i november 2013. Der blev i den forbindelse afskediget 9 medarbejdere, hvoraf to blev fritstillet, herunder A. Virksomheden pålagde alle de opsagte medarbejdere at afspadsere bl.a. opsparede overtimer i opsigelsesperioden, ligesom virksomheden afslog det af A fremsatte krav om at få afspadseringstimer udbetalt.

Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at anvendelsesområdet for lokalaftalens punkt 6.3 overordnet vedrører afvikling af saldi i en opsigelsesperiode, men at bestemmelsen efter sin ordlyd er begrænset til de

tilfælde, hvor den pågældende medarbejder er i arbejde i opsigelsesperioden. Da A var fritstillet i opsigelsesperioden, gælder punkt 6.3 ikke for hende, og der må herefter faldes tilbage på det, som parterne har aftalt i punkt 6.2, nemlig at medarbejderen frit kan vælge mellem udbetaling og afspadsring.

Indklagede har navnlig anført, at det er virksomhedens valg, om en medarbejder skal arbejde eller fritstilles i en opsigelsesperiode. Fritstilles en medarbejder, følger det af almindelig arbejdsretlig praksis, at der så vidt muligt skal ske afvikling af ferie, afspadsring mv. i opsigelsesperioden. Har arbejdsgiveren ikke fritaget medarbejderen for sin arbejdsforpligtelse, følger det udtrykkeligt af lokalaftalens punkt 6.3, at medarbejderen kan pålægges at afspadsere i opsigelsesperioden. Der kan ikke herfra sluttes til, at der skulle gælde noget andet i en fritstillingsperiode. Medarbejderen har oprindeligt valgt afspadsring og har dermed også givet arbejdsgiveren ret til at råde over den opsparede afspadsring ved produktionsnedgang, fritstilling mv.

Opmandens begrundelse og resultat

Tvisten i sagen angår, om punkt 6.2 i parternes lokalaftale, hvorefter medarbejderen frit kan vælge mellem udbetaling eller afspadsring af overtidssaldo, også gælder i tilfælde, hvor medarbejderen er opsagt og fritstillet.

Indholdet af punkt 6.2, hvorefter ”afvikling aftales mellem leder og medarbejdere under hensyn til den daglige produktion” samt virksomhedens mulighed for at planlægge afspadsring med negativ saldo, tyder på, at punkt 6.2 alene tager sigte på situationen, hvor ansættelsesforholdet er løbende. Dette understøttes endvidere af, at lokalaftalen som punkt 6.3 indeholder et særskilt punkt med overskriften ”Afvikling af saldi i en opsigelsesperiode”. Også dette tyder således på, at det har været parternes hensigt, at der skulle gælde en særlig ordning for afvikling af saldi i en opsigelsesperiode. Ordlyden af punkt 6.3 indikerer, at parterne har haft fokus på at aftale en ordning, hvorefter der i videst muligt omfang tages hensyn til begge parter ønsker og behov i forbindelse med arbejdets udførelse i en opsigelsesperiode. Dette vil være den normale situation, og det forhold, at teksten i punkt 6.3 ordlydsmæssigt ikke dækker en fritstillingsperiode, kan derfor ikke i sig selv føre til, at en sådan periode herefter skal anses for omfattet af punkt 6.2. Det synes da også at måtte have formodningen imod sig, at parterne skulle have aftalt en ordning, hvorefter en ansat, der fritstilles, skal stilles bedre med hensyn til afvikling af saldi i en opsigelsesperiode end en ansat, som ikke fritstilles i sin opsigelsesperiode.

Jeg finder det derfor ikke godtgjort, at der med den indgåede lokalaftale er aftalt en ordning, som afskærer virksomheden fra i overensstemmelse med sædvanlig praksis at pålægge en opsagt medarbejder, som fritstilles, at afvikle afspadsringstimer i fritstillingsperioden.

Det følger af det således anførte, at Fertin Pharma A/S' frifindelsespåstand herefter 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 20. november 2014.

Lene Pagter Kristensen