

**Kendelse**

**af**

**30. januar 2015**

**i**

**faglig voldgift nr. FV2014.0059:**

**Dansk Metal**

(advokat Peter Nisbeth)

**mod**

**JYSK A/S**

(procesdirektør, advokat Lars Alexander Borke)

## **1. Tvisten**

Sagen angår, om det er i strid med overenskomsten for faglærte, hvis en arbejdsgiver uden lokal aftale herom udvider medarbejdernes "selvbetalte" pausetid med den virkning, at tidspunktet for arbejdstidens begyndelse eller ophør forrykkes tilsvarende, men uden at den effektive arbejdstid forlænges.

## **2. Påstande**

Klager, Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at JYSK A/S skal anerkende, at en udvidelse af pausetiden ud over en halv time pr. dag forudsætter lokal aftale herom, jf. overenskomstens § 1, stk. 4. Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at virksomheden ikke var berettiget til at iværksætte den forlængelse af medarbejdernes egen betalte pausetid, som fandt sted pr. 1. marts 2014.

Indklagede, JYSK A/S, har over for begge påstande påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagens blev mundtligt forhandlet den 26. november 2014 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: forbundssekretær Stig K. Pedersen, Dansk El-Forbund, og sekretær Erik B. Wiberg, Dansk Metal.

Udpeget af indklagede: personalejuridisk chef Hans Henrik Mortensen, Dansk Industri, og overenskomstchef Peter Vibe, Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af logistic manager Henrik Gromada, JYSK A/S.

Fra klagers side blev sagen procederet af advokat Peter Nisbeth, LO, og fra indklagedes side af procesdirektør, advokat Lars Alexander Borke, Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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

#### **4. Sagens omstændigheder i hovedtræk**

Den største medarbejdergruppe på JYSK Centrallager i Uldum er lagermedarbejderne, der er ansat under lageroverenskomsten mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver. En mindre medarbejdergruppe udgøres af teknikerne, der er omfattet af overenskomsten for faglærte indgået mellem DI Overenskomst II og Dansk Metal og Dansk EI-Forbund.

Tidligere havde teknikerne på centrallageret haft en halv times betalt spisepause i henhold til en lokalaftale. Virksomheden opsagde lokalaftalen i 2012/2013, hvorefter teknikerne overgik til en halv times selvbetalt spisepause, således at pausen ikke længere var en del af den lønnede arbejdstid.

I forbindelse med at virksomheden indgik aftale med lagermedarbejderne på centrallageret om, at den samlede daglige tid til afholdelse af pauser pr. 1. marts 2014 blev udvidet til i alt en time på dagholdet, ønskede virksomheden, at der skete en tilsvarende udvidelse af pausetiden for teknikerne. Spørgsmålet blev i begyndelsen af 2013 forhandlet på flere møder mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, uden at der kunne opnås enighed.

I en mail af 22. december 2013 varslede ledelsen en ændring af pausetiderne. I mailen hedder det bl.a.:

”Vi skal hermed for en god ordens skyld varsle dig om, at vi af driftsmæssige grunde pr. 1. marts 2014 omlægger vagtplanerne således, at du hhv. på dagholdet vil have i alt 60 minutters pause, og på aften og nattholdet vil have i alt 45 minutters pause. Dette sker for at tilpasse service og produktion på lageret bedst muligt.”

I et ”protokollat vedrørende lokalforhandling” dateret 7. februar 2014 hedder det:

”Der er d.d. med henvisning til overenskomstens § 1, stk. 4, været afholdt lokalforhandling vedrørende arbejdstidstilrettelæggelsen og omfanget af pauser,

idet arbejdsgiver som tidligere drøftet og orienteret, af driftsmæssige grunde ønsker at omlægge arbejdstid for teknikere omfattet af "Faglærteoverenskomsten" (DIO II), således at der fremadrettet afholdes i alt 60 minutters selvbetalt pause på dagholdet, hhv. 45 minutters selvbetalt pause på aften- og natholdet. Dette ønskes for at tilpasse service og produktion på centrallageret bedst muligt.

TR kom med et forslag, som lød på, at de på hhv. dagholdet fik 30 minutters afspadsring og på aften og nat fik 15 minutters afspadsring. Det vil i alt svare til ca. 11 dages ekstra afspadsring dage pr. år pr. medarbejder.

Fra arbejdstagers side blev det afvist at der kunne indgås aftale, hvorfor der ikke kunne opnås enighed."

LO anmodede i brev af 12. marts 2014 om, at der blev afholdt fællesmøde. I brevet var bl.a. anført:

"Virksomheden har iværksat udvidelse af pauser på daghold fra ½ time til 1 time og på aftenholdet fra ½ time til ¾ time.

I overenskomstens § 1 er der aftalt en arbejdstid på 37 timer om ugen og det er lokal aftalt, at der afholdes ½ times pause på hvert skiftehold.

Jysk har varslet og iværksat pauser som nævnt ovenfor uden enighed lokalt herom.

Dansk Metal er af den opfattelse, at det er en udvidelse af den daglige arbejdstid, er i strid med overenskomstens henholdsvis § 1 arbejdstid og bilag 13 arbejdstidsdirektiv."

Fællesmødet blev afholdt den 28. marts 2014, og i referatet fra mødet hedder det bl.a.:

"Arbejdstagersiden fastholdt klagen i sin helhed. Virksomheden har varslet og den 1. marts 2014 iværksat en udvidelse af pausetiden, hvilket er i strid med overenskomstens § 1, stk. 4, og bilag 13 arbejdstidsdirektiv. Dette er en udvidelse af den daglige arbejdstid.

...

Arbejdsgiversiden konstaterede, at virksomheden har forhandlet og derefter varslet pausetid. Den iværksatte udvidelse af daglig tid til afholdelse af pause

for de berørte teknikere er nødvendiggjort af de med 3F-driften aftalte pauser.”

Det er oplyst, at den samlede daglige tid til afholdelse af pauser på dagholdet pr. 1. oktober 2014 er blevet ændret fra 60 minutter til 45 minutter, således at pausetiden for de berørte teknikere nu er den samme, nemlig 45 minutter, på både dag-, aften og nathold. Det samme gælder for lagermedarbejderne på centrallageret.

## 5. Overenskomstgrundlag

Overenskomsten for faglærte indgået mellem DI Overenskomst II og Dansk Metal og Dansk El-Forbund indeholder i § 1 bl.a. følgende bestemmelser om arbejdstid:

”Stk. 1.

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2.

...

Stk. 3.

Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 6.00 og kl. 14.00 om lørdagen.

Stk. 4.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.”

Som bilag 13 til overenskomsten er optaget en aftale, som Dansk Metal, Dansk El-Forbund og DIO II har indgået med henblik på implementering af EU-arbejdstidsdirektiv. I aftalens § 4 hedder det:

”§ 4. Pause

Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, skal der, såfremt medarbejderen ønsker det, tilrettelægges en pause i arbejdet, idet pausen placeres såle-

des inden arbejdsdagen samt har et sådant omfang, at formålet med pausen er tilgodeset.”

## **6. Forklaringer**

Henrik Gromada har forklaret bl.a., at han er logistic manager ved JYSK Centrallager i Uldum. Der er tale om et højteknologisk distributionscenter med en automatiseret proces. På lageret er ansat 180 lagermedarbejdere, der er 3F'ere, og 16 teknikere. Der distribueres ikke kun til Danmark, men også til andre lande, og der arbejdes med snævre tidsrammer for tømning og lastning af lastbiler. Der arbejdes i 3 holds skift. Der er 4 teknikere på dagholdet, 4 på aftenholdet og 4 på natholdet. Af hensyn til driften af lageret er det vigtigt, at teknikernes mødetider og pauser er koordineret med lagermedarbejdernes. Ellers kan man ved nedbrud stå i en situation, hvor arbejdet går i stå i længere tid, fordi man skal vente på, at teknikerne kommer til stede. Ved en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejds- og pausetid for alle medarbejdergrupper sikres det, at tabet af produktionstid ved nedbrud begrænses mest muligt. Den udvidelse, der er sket af teknikernes pausetid, er således gennemført for at tilpasse deres arbejds- og pausetider til det, der er aftalt med lagermedarbejderne. Der er to pauser i løbet af arbejdsdagen: en pause på 20 minutter og en pause på 25 minutter.

## **7. Parternes argumentation**

Klager, Dansk Metal, har navnlig anført, at der på overenskomstområdet ikke er praksis for, at faglærte holder mere end en halv times frokostpause, medmindre det udtrykkeligt er aftalt lokalt i en lokal kollektiv aftale. Frem til 1. februar 2013 var der en lokalaftale for de faglærte teknikere på centrallageret om, at de holdt frokostpause med løn. Fra 1. februar 2013 overgik de til en ½ times selvbetalt frokostpause. Klager har afstået fra at videreføre en sag om denne overgang fra betalt frokost til en ½ times selvbetalt frokostpause. Fra 1. marts 2014 overgik de på dagholdet til en hel times selvbetalt daglig pause, og på aften- og natholdet til en pause på 45 minutter. På et år har medarbejderne på dagholdet således oplevet en forlænget tilstedeværelsestid på arbejdspladsen på 5 timer om ugen, og for aften- og natholdets ved-

kommende på 3 timer og 45 minutter om ugen. Efter at pausetiden på dagholdet blev ændret til 45 minutter pr. 1. oktober 2014, udgør den ekstra tilstedeværelsestid for alle teknikernes vedkommende 3 timer og 45 minutter om ugen sammenlignet med situationen forud for den 1. februar 2013. De skete udvidelser af pausetiden har således påvirket tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør, og dette kræver efter overenskomstens § 1, stk. 4, at der lokalt indgås aftale herom med medarbejderne. Efter ordlyden af bestemmelsen er der tale om en egentlig aftaleret, ikke blot en forhandlingsret, hvorfor virksomheden ikke efter forgæves forhandling ensidigt kan ændre eksisterende aftaler. Hvis enighed ikke opnås, må man blive stående ved det hidtil gældende, dvs. en halv times pause. Til støtte for den subsidiære påstand har klager navnlig gjort gældende, at ledelsesretten ikke giver arbejdsgiveren en fri adgang til at ændre længden af pauser. Arbejdsgiverens driftsmæssige interesser må afvejes over for de ansattes interesser. Den skete udvidelse af pausetiden er til væsentlig gene for teknikerne, der som en konsekvens heraf skal være længere tid på arbejdspladsen, og JYSK har ikke heroverfor påvist en tilstrækkeligt tungtvejende driftsmæssig begrundelse for udvidelsen.

Indklagede, JYSK A/S, har navnlig anført, at overenskomsten ikke indeholder bestemmelser til regulering af den samlede daglige tid til afholdelse af pauser, hvorfor pausernes længde og placering – i mangel af lokal aftale herom – kan fastlægges af arbejdsgiveren i medfør af ledelsesretten, jf. Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. udg., side 635, Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret, 3. udg., side 361, Mogens Hornslet, Faglig voldgift, side 161-163, og Allan Rise, Faglig Voldgift, 6. reviderede udgave, side 491. Der er ikke praksis for, at der alene kan være en halv times pause. Overenskomstens § 1, stk. 4, indeholder i mangel af øvrige bestemmelser alene en ret til forhandling af arbejdstidens begyndelse og ophør og således ikke en aftaleret. Det kan således ikke antages, at det har været hensigten med bestemmelsen at give medarbejderne en vetoet for så vidt angår arbejdstidens placering, herunder længden og afholdelse af pauser, der ikke påvirker længden af den daglige effektive arbejdstid. Der har været en dialog med teknikerne forud for udvidelsen af pausetiden, og udvidelsen og dens indvirkning på tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør har således været forhandlet. Efter Henrik Gromadas forklaring kan det lægges til grund, at ændringen af pausetiden for teknikerne har været nødvendig af hensyn til driften af lageret.

## 8. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Med virkning fra 1. marts 2014 blev den daglige "selvbetalte" pausetid for teknikerne på JYSK centrallager udvidet fra en halv time til en hel time på dagholdet med den virkning, at tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og/eller ophør blev ændret tilsvarende. Ændringerne blev fastsat ensidigt af ledelsen efter forgæves forhandlinger med medarbejderne, og tvisten angår i første række, om JYSK A/S med de gennemførte ændringer har holdt sig inden for det spillerum, som overenskomsten giver.

Det fremgår af overenskomstens § 1, stk. 3, at "den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage", og efter stk. 4 fastsættes "tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt ... efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken."

Indledningsvis bemærkes, at sagen ikke angår den forudgående overgang fra arbejdsgiverbetalt pause til selvbetalt pause, der skete som følge af, at JYSK i 2012/2013 havde opsagt lokalaftalen om en halv times arbejdsgiverbetalt spisepause. Endvidere bemærkes, at der som sagen har været forelagt og procederet alene tages stilling til udvidelsen af pausetiden for medarbejdere, hvis arbejdstid falder inden for de nævnte bestemmelser i overenskomstens § 1, stk. 3 og 4.

Den foreliggende sag rejser navnlig to spørgsmål om fortolkningen af overenskomstens § 1, stk. 4.

For det første er det et spørgsmål, om ændringer af tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør, der ikke skyldes en udvidelse af den effektive arbejdstid, men som er en følge af, at varigheden af medarbejdernes selvbetalte pauser forlænges, overhovedet er omfattet af § 1, stk. 4.

Hvis dette er tilfældet, er der for det andet spørgsmål om, hvorvidt bestemmelsen alene hjemler en forhandlingsret, eller om der er tale om en aftaleret, og hvad konsekvensen heraf i givet fald er.

Ad det første spørgsmål:



Selve overenskomsten indeholder ingen bestemmelser om pauser, og den bestemmelse om pause, der findes i den aftale om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv, der er optaget som bilag 13 til overenskomsten, angår alene arbejdsgiverens (minimums-)pligt til at give medarbejderne en pause og angår ikke arbejdsgiverens ret til at tilrettelægge pauser i videre omfang.

Det forhold, at overenskomsten ikke regulerer arbejdsgiverens adgang til at tilrettelægge pauser, kan imidlertid ikke antages at indebære, at den indvirkning, som arbejdsgiverens pauselægning måtte have på tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør, skulle falde uden for området af § 1, stk. 4. Både ordlyden og de hensyn, bestemmelsen må antages at skulle varetage, taler for, at bestemmelsen ikke er begrænset til kun at gælde i tilfælde, hvor ændringer i tidspunktet for den daglige arbejdstids begyndelse og ophør er en følge af en forlængelse af den effektive arbejdstid. Bestemmelsen må således antages også at gælde i tilfælde som det foreliggende, hvor det er en udvidelse af den arbejdsfri pausetid, der fører til, at den tid fra arbejdsdagens start til fyraften, som medarbejderne tilbringer på arbejdspladsen, forlænges.

Ad det andet spørgsmål:

Da der ikke er oplyst omstændigheder, der kan give holdepunkter for en anden forståelse, må bestemmelsen i overenskomstens § 1, stk. 4, i overensstemmelse med ordlyden forstås på den måde, at den giver medarbejderne en kollektiv aftaleret og ikke kun en forhandlingsret, når der er spørgsmål om at forlænge arbejdsdagen på den ovenfor angivne måde.

Det fremgår af overenskomsten, at hvis det ikke lykkes at forhandle sig frem til en aftale lokalt, så kan organisationerne inddrages. Overenskomsten tager imidlertid ikke stilling til, hvad arbejdsgiveren kan gøre, hvis det heller ikke med organisationernes medvirken lykkes at forhandle sig frem til en aftale om ændring af tidspunktet for arbejdsdagens begyndelse og/eller ophør.

Overenskomsten indeholder således ikke en tvistløsningsmekanisme for det tilfælde, at enighed ikke kan opnås. Herved adskiller situationen sig fra den situation, der forelå til pådømmelse i Arbejdsrettens dom af 15. januar 1988 i sag 87.436. I den sag havde Arbejdsretten lagt til grund, at overenskomsten for skovarbejdere måtte

forstås på den måde, at en ændring af arbejdstiden kun kunne ske ved en lokal aftale med medarbejderne. For det tilfælde, at enighed ikke kunne opnås, havde parterne i henhold til overenskomstbestemmelsen ”påtaleret i henhold til reglerne for behandling af faglig strid i tilfælde, hvor de mener, at manglende hensyntagen til deres ønsker ikke tilstrækkeligt kan begrundes i hensynet til sikkerheden eller virksomhedens tarv.” Arbejdsretten fastslog, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kunne ændre arbejdstiden, når enighed om en lokal aftale ikke kunne opnås, men måtte påtale forholdet efter reglerne for behandling af faglig strid.

Det forhold, at faglærteoverenskomsten ikke indeholder en tvistløsningsmekanisme med angivelse af kriterier for prøvelse af, om medarbejdernes afvisning af at indgå aftale som ønsket af arbejdsgiveren er berettiget, kan ikke føre til, at arbejdsgiveren efter forgæves forhandlinger ensidigt kan fastsætte ændringer af tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør. Det bemærkes herved, at bestemmelsen som anført ovenfor efter ordlyden må forstås på den måde, at den giver medarbejderne en kollektiv aftaleret og ikke kun en forhandlingsret. Konsekvensen af, at der ikke kan opnås enighed om en aftale, findes derfor at måtte være, at man må blive stående ved det tidspunkt for arbejdstidens begyndelse og ophør, der hidtil har været gældende.

Som følge af det anførte tages klagers principale påstand til følge.

#### **Thi bestemmes:**

JYSK A/S skal anerkende, at en udvidelse af pausetiden ud over en halv time pr. dag forudsætter lokal aftale herom, jf. overenskomstens § 1, stk. 4.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 30. januar 2015.

Poul Dahl Jensen.