

**Tilkendegivelse  
af 5. december 2016**

**i**

**faglig voldgift**

**FV 2016.0130:**

**CO-industri**

(procedør: konsulent Dennis Schnell-Lauritzen)

**mod**

**DI Overenskomst I v/DI**

**for Fipros A/S**

(procedør: Tove Schultz-Lorentzen)

**Twisten** i sagen angår fortolkningen af lokalaftaler indgået i maj 2008 og 1. februar 2009 mellem Fipros A/S' ledelse og virksomhedens medarbejdere ”om varierende ugentlig arbejdstid”. Der er enighed mellem parterne om, at der for perioden maj 2008 til december 2010 er indgået gyldige lokalaftale på virksomheden om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Industriens Overenskomst § 9, stk. 2. Der er endvidere enighed om, at der ikke forelå en lokalaftale, der kunne fravige betalingsreglerne i kapitel 3 i Industriens Overenskomst. Uenigheden angår, om et eventuel efterbetalingskrav i forbindelse med betaling af tillæg i perioden maj 2008 til december 2010 skal opgøres efter reglerne om forskudt tid i Industriens Overenskomst § 14 (klagers standpunkt) eller efter reglerne om skiftehold i § 15 (indklagedes standpunkt).

### **Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, DI Overenskomst I for Fipros A/S, skal anerkende, at reglerne i Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, litra f, skal anvendes ved opgørelse af manglende betaling til en række ungarske medarbejdere fra 8. maj 2008 til 14. december 2010.

Indklagede har påstået frifindelse.

### **Sagens behandling**

Den mundtlige forhandling fandt sted den 5. december 2016 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Som sidedommere udpeget af klager fungerede fungerende områdeleder Jørn Larsen og forhandlingssekretær Hans Daugaard, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede seniorkonsulent Lars Bruhn og chef Jesper Madsen.

Der blev afgivet forklaring af faglig sekretær Dennis Jensen, faglig sekretær Odin Vex og direktør Morten Duch, hvorpå sagen blev procederet.

Der kunne under voteringen ikke opnås 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**

Industriens Overenskomst indeholder i kapitel 3 bl.a. følgende bestemmelser vedrørende arbejdstiden:

#### *”§ 9 Den normale arbejdstid*

##### Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

Variierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2. Reglerne i §§ 12, 13, 14 og 15 anvendes ved fastlæggelse af arbejdstiden for henholdsvis flextid, overarbejde, forskudt arbejdstid og skiftehold.

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

....

##### Stk. 2

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttede med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

....

### *§ 13 Overarbejde*

....

### *§ 14 Forskudt arbejdstid*

#### Stk. 1 Etablering af forskudt arbejdstid

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - kl. 18.00.

Der henvises her til bestemmelserne i overenskomstens § 9 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

#### Stk. 2 Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

1. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.
2. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:  
Fra kl. 18.00 til kl. 22.00:

...

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00:

....

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 følgende tillæg:

...

### Stk. 3 Varsling til forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 13, stk. 5, for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

### Stk. 4 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 13, stk. 5, nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

### Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde – foruden det i § 14, stk. 2, pkt. 2, nævnte tillæg – de i § 13, stk. 5, fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

## *§ 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 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

#### Stk. 2 Virksomhedens driftstid

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

#### Stk. 3 Varsel og varighed

Ved etablering af skifteholdsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til skifteholdsarbejde eller som kan betragtes som skifteholdsarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg. Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i skiftehold ud over 3 døgn, betales som ovenstående.

#### 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. og 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 søgnehelligdage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.
- b. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives medarbejderne weekendfrihed.

#### 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 timelønsarbejde 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 overarbejdstillæg 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

...

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

#### Stk. 7 Arbejdsdøgnet

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

#### Stk. 8 Tillæg for skifteholdsarbejde

- a. Skifteholdsarbejde betales med følgende tillæg pr. time:

...

Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 13.

...

#### Stk. 9 Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes skifteholdstillæg, jf. stk. 8, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

...

#### 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 betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.”

#### **Lokalaftalen fra maj 2008 med tillæg af 1. februar 2009**

Lokalaftalen blev indgået mellem Fibros A/S' ledelse og virksomhedens medarbejdere med det formål at gøre det muligt for virksomhedens ansatte fra Ungarn at ”samle” arbejdstiden mest muligt mod så til gengæld at kunne holde fri i længere perioder, således at de kunne rejse hjem til Ungarn og være sammen med deres familier.

Aftalen og tillægget hertil er affattet på såvel dansk som engelsk. Den danske tekst er, for så vidt angår aftalen fra maj 2008, sålydende:



*”Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid*

Med henvisning til Industriens Overenskomst § 9 stk. 2 er der enighed om, at virksomheden kan aftale varierende ugentlig arbejdstid som følger for medarbejdere som måtte være interesseret heri.

Aftalen omfatter alle medarbejderne i virksomhedens produktion.

*Arbejdstiden*

Arbejdstiden er fastlagt i en turnus på 4 uger, hvor der arbejdes 144 timer de første 2 uger og 0 timer de sidste 2 uger.

Den normale daglige arbejdstid for medarbejdere, der er omfattet af aftalen, er i de første 2 uger af turnusperioden:

Mandag – lørdag: kl. 0630 – 19.00

Medarbejderen har ½ times ubetalt frokost hver dag.

De sidste 2 uger af turnusperioden har medarbejderne, der er omfattet af aftalen, fri.

Ved S/H dage, overenskomstmæssige fridage o. lign. på ugens første hverdage reduceres arbejdstiden forholdsmæssigt med  $37/5 = 7,4$  timer pr. dag. Enkelte resttimer (for meget eller for lidt) aftales afholdt over den resterende del af turnusperioden.

Opsigelse af aftalen kan ske i.h.t. overenskomstens § 8 med 2 måneders varsel til udløb af den igangværende turnus.”

Tillægget af 1. februar 2009 til aftalen indledes på følgende måde:

”Amendment to:

Local agreement about varying weekly workinghours

Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid”

Indholdet af tillægget svarer til indholdet af den tidligere indgåede aftale bortset fra, at der er fastsat følgende vedrørende den daglige arbejdstid og turnusperioden:

”Arbejdstiden er fastlagt i en turnus på 4 uger, hvoraf der arbejdes 144 timer de første 2 uger og 0 timer de sidste 2 uger. En fuld turnus periode er fastsat til 1 kalenderår.

Den normale daglige arbejdstid for medarbejdere, der er omfattet af aftalen, er i de første 2 uger af turnusperioden i tidsrummet:

Alle dage kl. 0600 – 20.00

Medarbejderen har ½ times ubetalt frokost hver dag.

De sidste 2 uger af turnusperioden har medarbejderne, der er omfattet af aftalen, fri.

Turnusperioden kan ved fælles overenskomst mellem medarbejder og firma, ændres til kortere eller længere perioder, for at møde private medarbejder – eller firma ønsker.

En arbejdsturnus planlægges uden et fuldt 24 timers fridøgn, i stedet et det aftalt at der i en turnus som minimum afholdes 2 friperioder x 12 timer.”

### **Parternes argumentation**

Klager har navnlig anført, at sagen skal afgøres på grundlag af lokalaftalernes ordlyd. Lokalaftalerne angår efter deres indhold alene ”varierende ugentlig arbejdstid”. Det er i aftalerne detaljeret reguleret, hvordan den ugentlige arbejdstid varierer, og der henvises udtrykkeligt til overenskomstens § 9, stk. 2, om varierende ugentlig arbejdstid. Lokalaftalerne kan derfor ikke forstås på den måde, at der er mulighed for at anvende andre regler for betaling af tillæg end de regler, der fremgår af § 9, stk. 2. Overtid og forskudt arbejdstid ud over den varierende daglige arbejdstid skal derfor betales efter overenskomstens §§ 13 og 14, jf. henvisningen hertil i § 9, stk. 2, litra f. Det vil kræve en overenskomstfravigende aftale efter overenskomstens § 8, stk. 7, at fravige § 9, stk. 2, litra f, og en sådan er ikke indgået. Overenskomstens definition af skifteholdsarbejde indebærer, at der kun er tale om skifteholdsarbejde, når arbejdet er planlagt som holddrift med periodisk skiftende arbejdstider. Indklagede har ikke godtgjort, at arbejdet blev udført på denne måde, hvilket ville indebære, at det blev udført på en helt anden måde end den, der fremgår af lokalaftalerne. Det følger i øvrigt af overenskomstens systematik og af fagretlig praksis, jf. opmandskendelse af 8. august 2000 (Danposagen), at overenskomstens regler om forskudt arbejdstid og skifteholdsarbejde er adskilte

regelsæt, med hver sine karakteristika for så vidt angår f.eks. timetal, varslingsregler og størrelsen af tillægsbetalinger. Det følger dermed af overenskomstens systematik, at aflønning af overarbejds- og forskudte timer ikke kan aflønnes med skifteholdstillæg.

Indklagede har navnlig anført, at forskudt tid er karakteriseret ved, at det er fast arbejde. Der skiftes ikke fra uge til uge, således som det er tilfældet ved skifteholdsarbejde. Der er i overenskomstens § 9, stk. 2, litra f, taget stilling til, hvorledes en virksomhed skal honorere overarbejde og arbejde på forskudt tid i forbindelse med arbejde på varierende ugentlig arbejdstid. At der i § 9, stk. 2, alene er en henvisning til § 13 og §14 kan ikke tages som udtryk for, at der ikke kan etableres varierende ugentlig arbejdstid med udgangspunkt i § 15 om skiftehold. Der er ikke i § 15 eller andre steder bestemmelser, der er til hinder for at etablere varierende ugentlig arbejdstid med udgangspunkt i skifteholdsreglerne. Om der er tale om forskudt tid eller skifteholdsarbejde er afgørende for, hvilket regelsæt der finder anvendelse. Afgørende herfor må imidlertid være, hvad det er for en type arbejde, der udføres på virksomheden. Det fremgår af direktør Morten Duchs forklaring, at produktionen hele tiden har kørt med to skiftehold efter en forud aftalt plan. Planerne findes ikke mere på grund af den tid, som er gået, men der er fremlagt planer for senere perioder, og det har hele tiden været det samme mønster. Som anført af klager er det i praksis slået fast, at skiftehold er en særlig driftsform, der ikke kan ”blandes” med andre driftsformer. I nærværende sag er der netop tale om, at arbejdet på virksomheden er etableret som skifteholdsarbejde, og derfor vil det arbejde, der udføres af medarbejderne, der er omfattet af lokalaftalen om varierende ugentlig arbejdstid, ligeledes være skifteholdsarbejde.

### **Opmandens begrundelse og konklusion**

Lokalaftalen fra maj 2008 og tillægget hertil af 1. februar 2009 blev indgået med det formål at gøre det muligt for medarbejdere, som var interesseret heri, at samle arbejdstiden mest muligt mod til gengæld at kunne holde fri i længere perioder. Arbejdstiden blev med henblik herpå fastlagt i en turnus på 4 uger, hvoraf der arbejdedes 144 timer de første to uger og 0 timer de sidste to uger. Aftalen var betegnet ”lokalafale om varierende ugentlig arbejdstid” og henviste som sin hjemmel til overenskomstens § 9, stk. 2. Den normale daglige arbejdstid for medarbejdere, der var omfattet af aftalen, blev i maj 2008 aftalt til ”Mandag – lørdag: kl.

6.30 – 19” i de to første uger af turnusperioden (svarende til 12 timer pr. dag og ½ times ubetalt frokost). I februar 2009 ændredes aftalen således, at arbejdstiden de to første uger kunne placeres alle dage mellem kl. 06.00 og 20.00. Det blev samtidig aftalt, at turnusperioden ved fælles overenskomst mellem ”medarbejder og firma” kunne ændres til kortere eller længere perioder.

Aftalerne var således efter deres indhold klart møntet på den enkelte medarbejder og ikke på holddrift. De medarbejdere, som blev omfattet af aftalerne, måtte derfor, som aftalerne var formuleret, forvente, at overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid blev betalt i henhold til overenskomstens § 13 og § 14, jf. henvisningen til disse bestemmelser i overenskomstens § 9, stk. 2, litra f. Det forhold, at der muligt også har været arbejdet i holddrift, kan ikke føre til en forringelse af den ordning, som følger af lokalaftalens indhold. Medarbejdere, som har arbejdet i 4 ugers drift som aftalt i lokalaf-talens indhold. Medarbejdere, som har arbejdet i 4 ugers drift som aftalt i lokalaf-talens indhold, men med en anden daglig arbejdstid end den, som fremgår af aftalen, kan derfor ikke aflønnes med en ringere aflønning for overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid end den, der fremgår af overenskomstens § 13 og § 14.

Det følger af den anførte, at klager skal have medhold i den nedlagte påstand.

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 28. december 2016

Lene Pagter Kristensen