

Kendelse af 16. marts 2016

i faglig voldgift nr. FV 2015.0170

Fødevareforbundet NNF

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

DI Overenskomst I

for

Stryhns A/S

(advokat Jane Hedegaard)

1. Tvisten

Sagen angår, om en arbejdstidsomlægning hos Stryhns A/S med inddragelse af lørdag som arbejdsdag for dagholdet kunne gennemføres med en uges varsel, jf. herved § 3, stk. 5, i den fødevareindustrielle overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF, eller om omlægningen skulle gennemføres med de berørte medarbejders individuelle opsigelsesvarsler, som kunne være op til 20 uger for den enkelte medarbejder.

2. Påstande mv.

Klager, Fødevareforbundet NNF, har nedlagt følgende endelig påstand:

Indklagede skal anerkende, at den effektuerede arbejdstidsomlægning skal varsles gennemført med de individuelle opsigelsesvarsler.

Indklagede, DI Overenskomst I for Stryhns A/S, har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at spørgsmålet om efterbetaling af det eventuelle løntab, der skyldes arbejdstidsomlægningen, ikke skal afgøres under denne voldgiftssag, men at parterne – så vidt muligt i mindelighed – vil afgøre spørgsmålet, hvis det bliver aktuelt, når der er afsagt kendelse i denne sag.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 9. marts 2016 hos DI, H.C. Andersens Boulevard 18, 1787 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Faglig konsulent Per Hansen og faglig konsulent Anette S. Larsen.

Udpeget af indklagede: Underdirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Jesper Zanchetta Kock.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Peter Frimodt Nielsen, forbunds næstformand Tage Arentoft, forhenværende forbundssekretær John Sørensen og Supply Chain Manager Keld Nielsen.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Martin Juul Christensen og fra indklagedes side af advokat Jane Hedegaard.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Parterne var enige om, at kendelsen ikke skal indeholde en fuldstændig sagsfremstilling eller en gengivelse af forklaringer og procedurer.

Kendelsen er udformet i overensstemmelse hermed.

4. Retsgrundlaget

4.1. Bestemmelserne i overenskomsten

Den fødevarerindustrielle overenskomst mellem DI og Fødevarerforbundet NNF (2014-2017) indeholder en række bestemmelser om forædling, som har betydning for denne sag.

Af § 1, stk. 1, fremgår, at ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 8 timer. Efter § 2 lægges arbejdstiden efter den pågældende virksomheds behov (for mindst 1 år ad gangen) mellem kl. 06.00 og kl. 18.00. Afvigelser fra den normale daglige arbejdstid kan finde sted, når de lokale parter er enige herom. I § 2, tredje sidste afsnit, hedder det:

"Hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab der er antaget til arbejde på de pågældende dage."

I § 2, sidste afsnit, står der:

"Ændring af normal, daglig arbejdstid

Den nugældende normale daglige arbejdstid for de enkelte virksomheder og inddelingen heraf bibeholdes i overenskomstperioden, med mindre en ændring heraf er drøftet i samarbejdsudvalget, eller en arbejdstidsnedsættelse gør en ændring nødvendig."

Overenskomstens § 3 angår holddrift, og om forædling er der fastsat bl.a.:

"Forædling:

Skifteholdsarbejde

"Stk. 1 Arbejdstiden for 1. hold

Arbejdstiden for 1. hold lægges inden for tiden kl. 06.00 til kl. 16.00. Det ugentlige antal normale arbejdstimer på 1. hold er overenskomstens ordinære antal effektive timer.

Stk. 2. Arbejdstid for 2. og 3. hold

Ugentlige antal normale arbejdstimer for 2. og 3. hold er 34 effektive timer, for hvilke der betales fuld ugeløn. ...

...

Arbejdstiden lægges normalt i tilslutning til forudgående holds afslutningstidspunkt. Individuel overlappning eller slip kan finde sted.

Stk. 3 Flytning af mandskab

Hvor der indføres 2 eller 3 holds drift, kan der kun beskæftiges det i holdene antagne mandskab. Virksomheden har dog ret til at overflytte mandskab fra et skift til et andet ved arbejdsugens start.

...

Stk. 4 Holdskifte

Holdene i 2 og 3 holds drift behøver ikke at bestå af samme antal medarbejdere. Skift mellem holdene finder sted mandag morgen.

Stk. 5 Varsling

Påbegyndelse af holddrift varsles mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold.

Stk. 6 Længere driftstid

Hvis produktionen nødvendiggør en længere driftstid end den samlede overenskomstmæssige arbejdstid for 1. 2. og 3. skift, kan den resterende driftstid udfyldes ved indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

Stk. 7. Holddrift på lør-, søn- og søgnehelligdage

For holddriftsarbejde på lør-, søn- og søgnehelligdage ydes der tillæg i henhold til § 12.

Stk. 8. Flytning af timer fredag til søndag

Hvor der er lokal enighed, og hvor formålet er at efterkomme medarbejdernes ønske, kan arbejdstimer fredag aften eller nat flyttes til søndag nat. Sådanne flyttede timer afregnes som oprindeligt.

Stk. 9. Holdskifte

Skift mellem holdene, såfremt andet ikke aftales lokalt.”

I overenskomstens § 12 er der for så vidt angår forædling fastsat regler om særlige tillæg for – på den ene side – ”Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehelldage” og for – på den anden side – ”Arbejde på daghold lørdag/søndag”. Under overskriften ”Skifteholdsarbejde på lørdag, søn- og søgnehellidage” fremgår bl.a., at holddriftsarbejde på lørdage pr. 29. februar 2016 honoreres med et tillæg (pr. time) på 44,72 kr. fra kl. 14 til kl. 22 og med 59,63 kr. fra kl. 22 til kl. 6. Under overskriften ”Arbejde på daghold lørdag/søndag” fremgår bl.a., at daghold med en daglig arbejdstidsplacering, der ligger på en lørdag, pr. 29. februar 2016 honoreres med et tillæg (pr. time) på 17,81 kr. fra kl. 18 til kl. 22 og med 20,61 kr. fra kl. 22 til kl. 6.

4.2. Praksis mv.

Indklagede har fremlagt en række eksempler til belysning af overenskomstens anvendelse i praksis.

I et protokollat af 3. november 2000 vedrørende et organisationsmøde hedder det:

”Organisationerne er enige om følgende:

Den fremlagte skitse til differentieret arbejdstider/arbejdshold på alle ugens dage er i overensstemmelse med overenskomstens regler.

...

Organisationerne er uenige om betalingen for daghold der arbejder lørdage-søndage. Sagen henvises til førstkommende organisationsmøde.”

Forbundssekretær Jens Peter Bostrup fra Fødevareforbundet har efter forhandlingsresultatet i 2001 udtalt bl.a.:

”Vi har ikke siden overenskomsten 1969 haft ret til at bestemme om arbejdstiden skal lægges i weekenden ...”

I et referat af et fællesmøde af 11. januar 2002 blev den pågældende virksomhed ikke bebrejdet, at medarbejderne fra natholdet blev tilsagt at arbejde på et nyt eftermiddagshold med en uges varsel, men virksomheden blev bebrejdet, at spørgsmålet ikke havde været drøftet i SU. I protokollatet hedder det således bl.a.:

”Arbejdstagersiden gjorde gældende at virksomheden, uden forudgående drøftelse i SU, hverken på dag- eller nathold, havde opstartet et nyt eftermiddagshold og i den forbindelse med en uges varsel tilsagt 10 medarbejdere fra natholdet til at arbejde på den nye eftermiddags-/aftenhold og gjorde i den anledning gældende at virksomheden havde begået brud på ...”

I et protokollat af 30. september 2011 (om en anden virksomhed) hedder det bl.a.:

”Der er enighed om, at de lokale parter skal søge ad frivillighedens vej at få medarbejdere til at arbejde på lørdage.

Såfremt der opnås frivillige til lørdagsarbejde, kan der indgås en aftale mellem de lokale parter om deltidsarbejde lørdag.

Såfremt der ikke opnås frivillige medarbejdere til lørdagsarbejde, kan virksomheden jævnfør overenskomsten varsle at lørdagsarbejde indgår i den daglige arbejdsplan.

...”

I en faglig voldgiftssag (FV 2011.0123), der blev afgjort med en tilkendegivelse af 24. januar 2012, nedlagde klager bl.a. påstand om, at

”Indklagede skal anerkende, at den gennemførte arbejdstidsomlægning burde være varslet med minimum en uges varsel ...”

Sagen angik Danish Crown, der med kort varsel i 2010 gennemførte en arbejdstidsændring for sine kantinemedarbejdere, der arbejdede i holddrift.

5. Sagen i hovedtræk

Stryhns A/S havde et daghold, der arbejdede mandag til fredag, og et nathold, der arbejdede søndag til fredag. Stryhns A/S ønskede af hensyn til driften at omlægge arbejdstiden for dagholdet til en 5 dages arbejdsuge fordelt på 6 dage, mandag til lørdag.

Der blev den 13. august 2015 afholdt et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget, hvor Stryhns A/S varslede arbejdstidsomlægningen, der trådte i kraft 24. august 2015. Bortset fra nogle få uger har denne arbejdstidsomlægningen været gældende siden.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Problemafgrænsning

Parterne er enige om, at det var driftsmæssigt velbegrunder for Stryhns A/S at omlægge arbejdstiden for dagholdet til en 5 dages arbejdsuge fordelt på 6 dage, mandag til lørdag. Parterne er endvidere enige om, at overenskomsten giver mulighed for en sådan omlægning, og spørgsmålet blev i øvrigt drøftet i samarbejdsudvalget forud for omlægningens gennemførelse. Omlægningen skete med mere end en uges varsel (11 dage), og parternes uenighed angår, om dette i en situation som den foreliggende, hvor de berørte medarbejdere ikke frivilligt ønskede at overgå til arbejde om lørdagen, var tilstrækkeligt, eller om omlægningen skulle ske med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Det er indklagedes opfattelse, at overenskomstens § 3, stk. 5, finder anvendelse, og at denne bestemmelse giver hjemmel til at omlægge arbejdstiden med en uges varsel. Allerede som følge heraf var arbejdstidsomlægningen ikke udtryk for en væsentlig ændring i ansættelsesforholdet, der kun kunne gennemføres med de berørte medarbejders individuelle opsigelsesvarsler. I øvrigt finder indklagede, at pålæg om arbejde om lørdagen som sket ikke udgjorde en væsentlig ændring af de berørte medarbejders ansættelsesforhold.

Klager er enig i, at dagholdet indgår i holddrift som nævnt i overenskomstens § 3, stk. 5. Denne bestemmelse gælder imidlertid efter klagers opfattelse kun for påbegyndelse af holddrift – og ikke for omlægning af arbejdstiden for et allerede etableret hold. Bestemmelsen giver således ikke hjemmel til at pålægge dagholdet at arbejde om lørdagen med en uges varsel. De berørte medarbejdere skulle derfor varsles med deres individuelle opsigelsesvarsler, idet der var tale om en væsentlig ændring i ansættelsesforholdet. Klager har i den forbindelse også henvist til over-

enskomstens § 2, tredjesidste afsnit. Efter denne bestemmelse følger, at hvor der indføres en arbejdstidsplacering på lørdag/søndag gældende for daghold, kan der kun beskæftiges det mandskab, der er antaget til arbejde på de pågældende dage.

Som det fremgår, er spørgsmålet i første række, om Stryhns A/S med det skete varsel i henhold til overenskomstens § 3, stk. 5, kunne omlægge arbejdstiden for dagholdet, således at de berørte medarbejdere blev pålagt at arbejde om lørdagen.

6.2. Forståelsen af overenskomstens § 3, stk. 5

Efter overenskomstens § 3, stk. 5, varsles ”Påbegyndelse af holddrift mindst 1 uge forud og kan etableres på en hvilken som helst dag i ugen, men kan kun ophøre sidste arbejdsdag i ugen ved arbejdstidens slutning for sidste hold”.

I overensstemmelse med sin ordlyd giver bestemmelsen hjemmel til, at der – som led i holddrift – kan *etableres* daghold med mindst en uges varsel, således at de personer, der indgår i dagholdet, kan pålægges at udføre arbejde om lørdagen. Dette gælder efter min opfattelse, selv om de pågældende personer ikke er antaget til at arbejde om lørdagen, idet der ikke efter det, som er kommet frem under sagen, er tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at overenskomstens § 2, tredjesidste afsnit, omfatter daghold, der indgår i holddrift som nævnt i § 3, stk. 5.

Det fremgår ikke udtrykkeligt af bestemmelsen i § 3, stk. 5, at omlægning af arbejdstiden for et allerede etableret daghold kan ske med mindst en uges varsel, således at dagholdet pålægges at arbejde om lørdagen. Som led i holddrift kan der som anført med mindst en uges varsel etableres et daghold, der pålægges at arbejde om lørdagen, selv om de pågældende medarbejdere ikke er antaget hertil. Henset hertil finder jeg, at bestemmelsen må forstås således, at den også finder anvendelse på et allerede etableret daghold, således at dagholdet med mindst en uges varsel kan pålægges at arbejde om lørdagen. Klager har da også efter de foreliggende oplysninger om praksis accepteret eller krævet, at omlægning af arbejdstiden for allerede etablerede hold skal ske med mindst en uges varsel, således som det er fastsat i bestemmelsen, jf. afsnit 4.2 ovenfor.

6.3. Vurdering

Parterne er enige om, at dagholdet hos Stryhns A/S indgår i holddrift som nævnt i overenskomstens § 3, stk. 5. jf. afsnit 6.1 ovenfor. Det lægger jeg således til grund for min vurdering.

Som anført i afsnit 6.2 giver overenskomstens § 3, stk. 5, hjemmel til med mindst en ugens varsel at omlægge arbejdstiden for et allerede etableret daghold, der indgår i holddrift, således at dagholdet pålægges at arbejde om lørdagen.

Jeg finder herefter, at Stryhns A/S havde hjemmel i overenskomstens § 3, stk. 5, til – med det skete varsel – at omlægge arbejdstiden for dagholdet, således at de berørte medarbejdere blev pålagt at arbejde om lørdagen. Jeg kan således ikke give klager medhold i synspunktet om, at arbejdstidsomlægningen kun kunne gennemføres med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Efter det anførte tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for Stryhns A/S frifindes.

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

København, den 16. marts 2016

Oliver Talevski