

# TILKENDEGIVELSE

meddelt tirsdag den 29. marts 2016

i faglig voldgiftssag 2015.0139

CO-industri  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI Overenskomst I ved DI  
for  
HKScan Denmark A/S  
(fagleder Jane Hedegaard)

## **Tvisten**

Indtil den 1. maj 2015 betalte HKScan Denmark A/S 3 x 8 minutter pause pr. hele arbejdsdag for medarbejderne på virksomheden. Denne ordning blev opsagt af virksomheden pr. 1. maj 2015, således at medarbejderne nu selv skal betale for alle pauser, og der er herefter opstået tvist om, hvorvidt den tid, medarbejderne skal anvende på at af- og påføre sig engangsbeklædning, herunder eventuelt handsker, og vaske hænder ved pausestart og pauseafslutning, kan forlanges vederlagt ud over lønnen for den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer.

I forbindelse med bortfald af de i alt 24 minutters betalt pause besluttede medarbejderne, at de fremover kun ville have 3 (selvbetalte) pauser på 13, 20 og 12 minutter, i alt 45 minutter i stedet for de tidligere 5 pauser på 13, 15, 8, 25 og 8 minutter, i alt 69 minutter, hvoraf virksomheden betalte 24 minutter.

Der er ikke enighed mellem parterne om, nøjagtig hvilke omklædnings- og hygiejneforanstaltninger, der er tale om, at der skal foretages i forbindelse med pauser, og hvor lang tid udførelsen af foranstaltningerne tager, men disse forhold er ikke omfattet af den foreliggende sag, således som påstandene er nedlagt.

## **Påstande**

Klager, CO-industri for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for HKScan Denmark A/S, skal anerkende, at den tid, de i sagen omhandlede medarbejdere anvender på hygiejneforanstaltninger og omklædning i forbindelse med pauser, udgør arbejdstid, og den tid, der anvendes herpå, skal betales som arbejdstid.

I den forbindelse skal HKScan Denmark A/S efterbetale de i sagen omhandlede medarbejdere den tid, disse har anvendt som beskrevet ovenfor fra den 1. maj 2015 med procesrente fra hver af ydelseernes forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I ved DI for HKScan Denmark A/S, har påstået frifindelse.

### **Sagens behandling**

Sagen blev forhandlet mundtligt den 22. marts 2016 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede souschef i CO-industri Peter Faber og forhandlingssekretær i 3F Hans Daugaard, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør Anders Søndergaard Larsen og chefkonsulent Lars Bruhn.

Der blev under sagen afgivet forklaringer af tillidsrepræsentant Ditlev Baunsgaard, tillidsrepræsentant Jytte Klit, produktionsdirektør Michael Jørgensen, produktionschef Tommy Nielsen og fabrikschef Søren Bai.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmandens afgørelse. Der var enighed om, at afgørelsen udfærdiges som en tilkendegivelse uden fuldstændig sagsfremstilling mv.

### **Sagsfremstilling**

Det er i Industriens Overenskomst 2014-2017 bl.a. bestemt:

#### “Kap. III. 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.

...

###### Stk. 3

Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.

...

## Bilag 10 Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

### 2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

### 2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet. Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.”

Af referat af møder den 14. og 16. juni 2005 mellem HKScan Denmark A/S og tillidsrepræsentanterne fremgår bl.a.:

### "Vedr. punkt 7.0 Pauser

#### NUVÆRENDE TEKST I LOKALAFTALEN

##### 7.0 Pauser

Virksomheden betaler 3\*8 min. pause pr. hele arbejdsdag. Når en medarbejder flyttes fra en afdeling til en anden, må der maksimalt bruges 5 min. før vedkommende er klar på den nye plads.

Punktet er opsagt af ledelsen for at få præciseret hvad en pause er – hvornår starter den og hvornår slutter den. Endvidere er det ledelsens mål at øge den effektive arbejdstid så der som minimum ydes 7 timers effektivt arbejde pr. dag, når der betales løn for 7 timer og 24 minutter pr. dag.

Først blev det drøftet hvordan den nuværende aftale skal forstås, tillidsrepræsentanterne mener at den skal tolkes som beskrevet nedenstående for partering, udbening, fersk, pan. stege og pølser.

FORTOLKNING AF NUVÆRENDE af tillidsrepræsentanterne – der er også kutyme for nedenstående fortolkning.

### 7.0 Pauser

Virksomheden betaler 24 min. Pause pr. hele arbejdsdag – resterende løntid (420 min.) skal være ”effektiv arbejdstid”. En pauseperiode er gældende fra at arbejdet afbrydes af pause til at medarbejderen er tilbage i afdelingen igen efter pausen. Medarbejderne skal så vaske fingre samt iføre sig arbejdsbeklædning hurtigst muligt og genoptage arbejdet.

Når en medarbejder flyttes fra en afdeling til en anden, må der maksimalt bruges 5. min før vedkommende er klar på den nye plads.

Ledelsen var enige i, at der nu er en kutyme, der siger, at reglerne skal fortolkes som ovenstående – og det er netop årsagen til, at ledelsen har opsagt dette punkt i lokalaftalen.

Ledelsen ønsker, at punkt 7.0 i lokalaftalen rettes til nedenstående formulering, som faktisk er gældende for slagteri, frost- og fersklager i dag. Virksomhedens ønske er, at det kommer til at gælde for alle afdelinger fra den 1/8-2005. – Det er aftalt, at ledelsen først tager det op igen, efter at der er lavet forbedringer m.h.t. håndvaske og arbejdsbeklædning.

### 7.0 Pauser

Virksomheden betaler 24 min. pause pr. hele arbejdsdag – resterende løntid (420 min.) skal være effektiv arbejdstid. En pauseperiode er gældende fra at arbejdet afbrydes af pause til at det påbegyndes igen efter pausen. For eksempel i ophæng – en pause starter fra at den sidste kylling er hængt op til den næste kylling hænges op igen efter pausen. Når en medarbejder flyttes fra en afdeling til en anden, må der maksimalt bruges 5 min. før vedkommende er klar på den nye plads.

Tillidsrepræsentanterne var imod ændringen og argumenterede med følgende; der er langt fra kantinen til visse arbejdspladser, der var kø ved håndvasken, der er meget omklædning, og at medarbejderne ikke altid fik ordentlig besked om, hvilken plads de skal stå på ved opstart.

Pauser har i dag følgende varighed; 13 – 15 – 8 – 25 – 8 i alt 69 minutter pr. dag – heraf betaler virksomheden 24 minutter og medarbejderne 45 minutter. Ledelsen foreslog at der laves lidt om på længden af pauserne, således at de to 8 minutters pauser blev lavet om til at vare 10 minutter (+4 min.) og at man så reducerede de øvrige pauser med i alt 4 minutter (- 4 min.). Begrundelsen er at 8 min. er en kort pause."

I 3 F's mæglingsmødebegæring af 23. april 2015 hedder det bl.a.:

“Ovennævnte virksomhed er et kyllinge slagteri, og det har indtil nu været sådan, at medarbejderne mødte op ved slusen ved arbejdstids begyndelse, og i arbejdstiden iførte sig værnemidler inden de påbegyndte arbejdet.

På samme måde afførte medarbejderen sig værnemidlerne ved slusen i arbejdstiden og sluttede arbejdstiden, når de var igennem slusen.

Sådan har det været ved arbejdsstart og slut, og sådan har det været når man gik til og fra pause.

Virksomheden har imidlertid omlagt pauserne, således at medarbejderne holder selvbetalte pauser på skift, således at produktionen fortsat er løbende.

I den forbindelse forlanger virksomheden nu, at medarbejderne bruger selvbetalte pauser til at iføre og afføre sig de værnemidler, der skal benyttes under produktionen.

Tillidsrepræsentanterne har protesteret og hævdet at arbejdstiden, som hidtil, starter ved slusen, og begynder med, at man ifører sig værnemidler, og arbejdstiden slutter ved slusen, når man har iført sig værnemidler.”

Den divergens, der foreligger mellem tillidsrepræsentanternes opfattelse af den hidtil gældende pauseordning med hensyn til pausestart og pauseslut i referatet fra møderne i juni 2005 og i mæglingmødebegæringen, er ikke blevet nærmere forklaret under sagen.

### **Opmandens tilkendegivelse**

Efter bilag 10, pkt. 2.1 og 2.2, til Industriens Overenskomst 2014-2017 er arbejdstiden det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren. Det tidsrum, som ikke er arbejdstid, er hviletid. Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid. Det fremgår endvidere af overenskomstens § 9, stk. 3, at den fastsatte arbejdstid skal være effektiv.

Som fastslået i kendelse af 27. august 2004 i faglig voldgift vedrørende Korsnas Packaging A/S må den tid, en arbejdsgiver pålægger en medarbejder at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, anses for arbejdstid, således at det er op til arbejdsgiveren, om tiden, hvori en virksomhed forlanger en medarbejders tilstedeværelse på virksomheden, skal benyttes til f.eks. maskinbetjening eller omklædning til eller fra foreskrevet arbejdstøj, der skal forblive hos virksomheden, og dermed – hvad disse forhold angår – op til arbejdsgiveren, om arbejdstiden bliver effektiv i den forstand, hvori dette begreb er anvendt i overenskomstens § 9, stk. 3. Der kunne herefter i den pågældende sag ikke gives virksomheden medhold i, at denne kunne forlange, at medarbejderne skulle foretage skifte til og fra virksomhedens arbejdstøj, uden at den tid, der medgik dertil, blev arbejdstid. Det var uden betydning, at virksomheden med føje stillede krav om, at medarbejderne, når de var på arbejde, skulle være iklædt virksomhedens arbejdstøj, og at de skulle i- og afføre sig dette på virksomheden. Når omklædning skulle ske på virksomheden, blev omklædningstiden arbejdstid, uanset om omklædningen tog kortere eller længere tid.

Hvis overenskomstgrundlaget mv. fastlægger en forståelse af “effektiv arbejdstid”, hvorefter medarbejderne f.eks. skal stå omklædt, har hentet deres håndværktøj og sikkerhedsudstyr, og således er klar til at gå i gang med arbejdet ved arbejdstidens begyndelse, vil dette være afgørende. Det må i så fald antages, at lønnen for den effektive arbejdstid er aftalt således, at der herigennem sker vederlæggelse af medarbejderne for det forhold, at det tager - varierende - tid at bevæge sig fra virksomhedens indgang til den enkelte arbejdsplads (såkaldt gangtid) og undervejs foretage foreskrevne omklædning på virksomheden ved fremmøde og hjemgang, jf. tilkendegivelse af 21. september 2005 i faglig voldgift vedrørende Danish Crown A.m.b.A. og tilkendegivelse af 28. april 2005 i faglig voldgift vedrørende Gate Gourmet Denmark ApS.

Den foreliggende sag er som anført i sagsfremstillingen mangelfuldt oplyst med hensyn til, hvilken pauseordning der var gældende forud for virksomhedens opsigelse af de 3 virksomhedsbetalte pauser på i alt 24 minutter pr. hel arbejdsdag for så vidt angår spørgsmålet om, hvornår de enkelte (virksomhedsbetalte eller medarbejderbetalte) pauser startede og sluttede. Der foreligger endvidere ikke oplysning om, hvordan de i alt 24 minutters pause, som virksomheden betalte, fordelte sig på de tidligere gældende 5 pauser på 13, 15, 8, 25 og 8 minutter, i alt 69 minutter.

Opmanden må derfor indskrænke sig til i overensstemmelse med den foreliggende praksis at fastslå, at klagers påstande tages til følge i den udstrækning, hvori medarbejderne den 1. maj 2015 og senere har været eller er ude for, at omklædnings- og hygiejneforanstaltninger, som tidligere kunne udføres i arbejdstiden eller i arbejdsgiverbetalte pauser, nu som følge af opsigelsen af ordningen med de virksomhedsbetalte pauser på i alt 24 minutter skal udføres i pauser, som medarbejderne selv betaler.

Begrundelsen for dette resultat er, at når en pause fuldt ud betales af medarbejderne, er pausetiden i det hele fritid, ligesom pausetiden ikke indgår i den ugentlige arbejdstid på 37 timer. Hvis arbejdstiden skal kunne forlænges ud over de 37 timer som følge af, at medarbejderne i selvbetalte pauser skal udføre omklædnings- og hygiejneforanstaltninger af ikke bagatelagtig karakter, forudsætter det, at der er hjemmel hertil i overenskomstgrundlaget mv., og at det kan antages, at der er taget højde for den forøgede arbejdstid ved lønfastsættelsen.

Hver part skal betale sine omkostninger for voldgiftsretten og skal betale opmandens honorar med halvdelen hver.

Thomas Rørdam