

Opmandskendelse i faglig voldgift FV 2015.0207

3F Transportgruppen
(advokat Evelyn Jørgensen)
mod
Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)
for
Nordjyske Medier A/S
(advokat Hans Henrik Christiansen)
(om gyldigheden af en lokalaftale)

Der er opstået uoverensstemmelse mellem klagerne 3F Transportgruppen og indklagede DMA for Nordjyske Medier A/S om gyldigheden af en lokalaftale af 25. september 2014.

Uoverensstemmelsen er indbragt for en faglig voldgiftsret med Tina Petersen, 3F, Flemming Overgaard 3F, Claus Borly, DMA og Pia Rude Truelsen, DMA som partsudpegede medlemmer og undertegnede fhv. retspræsident Niels Waage som formand og opmand.

Sagen har været forhandlet i voldgiftsretten den 25. maj 2016.

Påstande:

Klagerne har nedlagt sålydende påstand:

Indklagede skal anerkende, at ”lokalaftale” af 25. september 2014 om ugentlig varierende arbejdstid ikke er gyldigt indgået.

Indklagede har påstået frifindelse.

Der er for voldgiftsretten afgivet forklaringer af tidligere pakkerichef Erling Jørgensen, Nordjyske Medier A/S, HR-chef Lise Olesen, Nordjyske Medier A/S, produktionschef Joan Frej, Nordjyske Medier A/S, og talsmand, medarbejder i Nordjyske Mediers pakkeri Jan Kjær.

Sagsfremstilling

Fællesoverenskomsten for provinsen mellem DMA og 3F's transportgruppe 2012-2014 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

§ 2.

”Stk. 1. Den ugentlige normale effektive arbejdstid er mindst 15 timer og højst 37 timer.

Arbejdstidens længde og placering aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Der udfærdiges et ansættelsesbrev til hver medarbejder, hvoraf det aftalte antal timer fremgår.

Stk. 2. Faste medarbejdere har en fridag pr. kalenderår med dagtursløn uden tillæg. Denne fridag kan lægges efter forudgående drøftelse og eventuelt derefter ved arbejdsgivers anvisning under hensyntagen til virksomhedens drift, f.eks. nytårsaftensdag.

Stk. 3. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 12 måneders periode skal være det ugentlige timetal, som fremgår af ansættelsesbeviset. Arbejdstiden i den enkelte uge må

ikke tillægges mere end 8 timer i forhold til arbejdstiden i vedkommendes ansættelsesbevis. Arbejdstiden den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden fastlægges i en arbejdsplan gældende for 3 måneder ad gangen. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

I forbindelse med indgåelse af aftaler om varierende ugentlig arbejdstid drøftes virksomhedens anvendelse af løsarbejdere med henblik på omlægning for at sikre en rimelig balance mellem løsarbejdere og faste medarbejdere.

Stk. 4. Hvor der arbejdes efter en fast vagtplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

Stk. 5. Der kan som hidtil ansættes løsarbejdere/reserver.”

28.

Stk. 1. Parterne er enige om, at allerede indgåede aftaler og eventuelle kutymmer ikke forringes ved indgåelsen af nærværende overenskomst.

Stk. 2. Parterne er endvidere enige om, at forhandling om og eventuel indgåelse af lokalaftaler som hidtil sker med respekt af organisationernes godkendelsesprocedurer.

Stk. 3. Lokalaftaler og eventuelle kutymmer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Den lokalafale af 25. september 2014, der er nævnt i klagers påstand, er indgået for pakkeriet i Nordjyske Medier og er sålydende:

I henhold til § 2, stk. 3 I Fællesoverenskomsten for provinsen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Fagligt Fælles Forbund" er der truffet aftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Retningslinjerne for den varierende ugentlige arbejdstid følger overenskomsten § 2, stk. 3. med følgende tilføjelser:

Timerne opgøres over en 14 dages perioden. For timer ud over 74 timer på en 14 dages periode betales overtidsbetaling i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Det er mellem parterne aftalt at vagtplanen udsendes for 4 uger ad gangen og er tilgængelig 1 uge før perioden starter.

Aftalen kan af begge parter opsiges til genforhandling eller udløb med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aftalen er indgået med forbehold for organisationernes godkendelse.

Lokalaftalen er for medarbejderne underskrevet af Sune Sørensen og Ole Olesen og for Nordjyske Medier A/S af produktionschef Joan Frej.

Det er ubestridt, at 3F Transportgruppen ikke har godkendt lokalaftalen, og dette er sagens problem.

Forud indgåelsen af lokalaftalen af 25. september 2014 var det ved en tilkendegivelse i faglig voldgift af 21. juni 2014 blevet fastslået, at beskæftigelse af medarbejdere på varierende timetal forudsætter indgåelse af lokalaf tale.

Denne tilkendegivelse afgjorde fortolkningsspørgsmålet i en arbejdsretssag rejst af LO for 3F mod Dansk Arbejdsgiverforening for DMA for Nordjyske Medier A/S (Arbejdsrettens sag nr. AR 2013.0115). Der er for voldgiftsretten fremlagt udskrift af Arbejdsrettens retsbog for 22. oktober 2015 vedr. denne sag, hvoraf bl.a. følgende fremgår:

”... Parterne oplyser, at sagen er forliget således:

For perioden 1. juni 2012 til 24. september 2014, hvor det er uomtvistet mellem parterne, at der ikke forelå lokalaf tale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. overenskomstens § 2, stk. 3, betaler Nordjyske Medier A/S til 3F-transport en bod på 7.500 kr. til fuld og endelig afgørelse af sagen.

Klager forbeholder sig dog at rejse ny sag om gyldigheden af den af virksomheden påberåbte lokalaf tale af 25. september 2014, herunder med påstand om bod for perioder herefter...”

Forklaringer

Tidligere pakkerichef Erling Jørgensen har bl. a. forklaret, at den første lokalaf tale på virksomheden blev indgået i 2001, idet virksomheden, tillidsrepræsentanterne og den lokale afdeling blev enige om, at det var hensigtsmæssigt at få forskellige retningslinjer på virksomheden nedfældet på skrift. Det var næstformand i den lokale SiD-afdeling Ole Nors Nielsen, der formulerede ordlyden af aftalen. To år efter erkendte man, at der manglede noget i lokalaftalen fra 2001, idet man i virksomheden havde den praksis at opgøre arbejdstiden over en 14 dages periode, hvilket ikke var nævnt i lokalaftalen. Denne praksis blev nu nedfældet i et tillæg af 31. oktober 2003 til lokalaftalen fra 2001. Aftaletillægget blev underskrevet af en tillidsmand og virksomhedens tekniske direktør, men den lokale SiD-afdeling havde deltaget i drøftelserne, der gik forud for underskrivelsen af aftaletillægget. I 2012 opsagde virksomheden alle lokalaf taler i forbindelse med indførelsen af et nyt palleteringsanlæg i pakkeriet, der indebar en væsentlig reduktion af medarbejderstaben.

HR-chef Lise Olesen har forklaret bl. a., at det var hensigten, at der efter opsigelsen af lokalaf talerne i 2012 skulle indgås nye lokalaf taler, og der blev da også forhandlet herom på virksomheden, men det lykkedes ikke at nå til enighed med medarbejderne. Dette hang sammen med, at medarbejdernes tillidsrepræsentant fratrådte, uden at en ny blev valgt. Virksomheden fortsatte imidlertid den hidtidige mangeårige praksis med at opgøre arbejdstiden over en 14 dages periode. Det blev ved tilkendegivelsen i faglig voldgift af 21. juni 2014 fastslået, at det stred mod overenskomsten, at den nævnte praksis om opgørelsen af arbejdstiden over en 14 dages periode ikke fremgik af en lokalaf tale. Herefter udarbejdede virksomheden en arbejdsplan for medarbejderne i pakkeriet, der udgjorde et fast timetal uden variation fra uge til uge. Hermed overholdt virksomheden overenskomsten, således som den var fortolket ved tilkendegivelsen. Virksomheden indkaldte medarbejderne til personalemøde den 20. august 2014 for at orientere om den nye vagtplan.

Produktionschef Joan Frej har forklaret bl.a., at det på personalemødet den 20. august viste sig, at medarbejderne ønskede, at der fortsat skulle være varierende arbejdstid på virksomheden. Da der fortsat ikke var nogen tillidsrepræsentant til at repræsentere medarbejderne valgte disse to talsmænd, Sune Sørensen og Ole Olsen, som skulle forhandle med ledelsen omkring udarbejdelsen

af en lokalaf tale herom. Hun forhandlede herefter med talsmændene og de udarbejdede et udkast til en lokalaf tale. Hun bad talsmændene om at få udkastet afklaret med den lokale 3F-afdeling i Aalborg, hvilket de indvilligede i. Senere kom Ole Olsen og Jan Kjær, som havde vikarieret for Sune Sørensen som talsmand, tilbage med udkastet, hvori der var overstreget et afsnit. Talsmændene oplyste, at overstregelsen var foretaget af faglig sekretær Ole Nors Nielsen fra den lokale 3F-afdeling. Den 24. september 2014 blev der afholdt et nyt medarbejdermøde og alle medarbejderne var enige i, at det rettede udkast til lokalaf tale, som også virksomheden havde accepteret, kunne godkendes. Herefter blev den endelige lokalaf tale underskrevet af hende og talsmændene Sune Sørensen og Ole Olsen, og hun gik ud fra som givet, at Ole Olsen bragte den underskrevne af tale retur til den lokale 3F-afdeling.

Jan Kjær har forklaret, at han under forhandlingsforløbet i 2014 havde været suppleant for en af de to talsmænd. Disse havde forhandlet lokalaf talen med ledelsen og havde forelagt den for den lokale 3F-afdeling. De kom tilbage fra afdelingen med af talen, og de sagde, at næstformand Ole Nors Nielsen havde fjernet to sætninger i af talen. Dermed var medarbejderne tilfredse med af talen, og den blev vedtaget på et medarbejdermøde. Han gik ud fra, at afdelingen havde godkendt af talen.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende bl.a., at det fremgår af fællesoverenskomstens § 28, stk. 2, at organisationerne, dvs. overenskomstparterne 3F's transportgruppe og Danske Mediers Arbejdsgiverforening skal godkende en lokalaf tale, for at den er gyldig. Da 3F's transportgruppe ikke har godkendt lokalaf talen af 25. september 2014, er den herefter ikke gyldig. 3F's transportgruppe har ikke udvist nogen form for passivitet, idet transportgruppen først blev gjort bekendt med lokalaf talen, da den blev fremlagt i Arbejdsretten i forbindelse med den arbejdsretssag, der vedrørte det sagsforhold, der havde ført tilkendegivelsen af 21. juni 2014, og som det fremgår af retsbogsudskriften af 22. oktober 2015, tog transportgruppen straks herefter forbehold om at rejse indsigelse mod gyldigheden af lokalaf talen. Hertil kommer, at det fremgår af lokalaf talens udtrykkelige ordlyd, at af talen er indgået med forbehold for organisationernes godkendelse.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at der ikke findes nogen godkendelsesprocedurer for indgåelse af lokalaf taler i 3F's love, hvorfor overenskomstens § 28, stk. 2 ikke kan påberåbes som en betingelse for gyldigheden af lokalaf talen af 25. september 2014. I øvrigt var denne lokalaf tale ikke udtryk for noget nyt, idet den blot kodificerede en praksis på virksomheden, der i hvert fald havde været fulgt siden 2001. Der var således ingen saglig grund til at nægte at godkende den. Hertil kommer, at den lokale 3F-afdeling ikke blot havde godkendt af talen, men også foreslået ændringer i det oprindelige af taleudkast, hvilke ændringer var accepteret af såvel virksomhed som medarbejdere, hvorfor virksomheden ikke har haft den ringeste grund til at tro, at af talen ikke ville blive godkendt af 3F-transportgruppen.

Da der ikke er opnået flertal for en afgørelse af sagen blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler:

Uanset det af indklagede anførte finder opmanden, at § 28, stk. 2, i overenskomsten kun kan forstås således, at lokalaf taler for at være gyldige skal godkendes af organisationerne, dvs. overenskomstparterne. Det må endvidere antages, at parterne i lokalaf talen (Nordjyske Medier og virksomhedens medarbejdere) er gået ud herfra, idet det i lokalaf talen udtrykkeligt er fastsat, at af talen er indgået med forbehold for organisationernes godkendelse.

Det er imidlertid fast antaget i Arbejdsrettens praksis, at når der er taget forbehold om godkendelse af en overenskomst fra en højere instans i organisationen, skal den modstående part inden rimelig tid underrettes om, at godkendelse nægtes, idet parten i modsat fald kan gå ud fra, at overenskomsten er stiltiende godkendt. Det kan lægges til grund, at virksomheden ikke på noget tidspunkt blev underrettet om Transportgruppens holdning til lokalaftalen af den simple grund, at Transportgruppen ikke blev gjort bekendt med lokalaftalen, før den blev fremlagt i Arbejdsretten under behandlingen af bodsspørgsmålet vedr. det overenskomstbrud, der var konstateret ved tilkendegivelsen af 21. juni 2014. Dette skete mere end et år efter indgåelsen af lokalaftalen.

Opmanden finder herefter, at sagens afgørelse må afhænge af, om det kan bebrejdes virksomheden, at lokalaftalen ikke blev forelagt 3F Transportgruppen til godkendelse.

Det må være udgangspunktet, at en part, der tager forbehold for organisationsgodkendelse af en overenskomst, i forhold til modparten har pligt til at forelægge forhandlingsresultatet for organisationen. Det kan dog overvejes, om virksomheden i det foreliggende tilfælde, hvor det ikke var tillidsrepræsentanter, men ad hoc-valgte medarbejdere, der forhandlede på medarbejdernes vegne, burde have sikret sig, at forbundet var blevet gjort bekendt med lokalaftalen.

Det fremgår imidlertid direkte af den omtvistede lokalaftale, at der er taget forbehold om organisationernes godkendelse. De talsmænd, der underskrev aftalen på medarbejdernes vegne, har derfor ikke kunnet være i tvivl om, at lokalaftalen skulle forelægges forbundet til godkendelse. Endvidere havde udkastet til lokalaftale af de valgte talsmænd været forelagt for den lokale 3F-afdeling, og lokalaftalen blev vedtaget på et møde mellem medarbejderne og virksomheden i den form, der var foreslået af 3F-afdelingen. Herefter finder opmanden, at afdelingen havde været involveret i sagen i en sådan grad, at virksomheden har været berettiget til at gå ud fra, at afdelingen ville sørge for, at den blev forelagt forbundet til godkendelse, og at lokalaftalen således stiltiende var godkendt af forbundet, når man ikke inden for relativt kort tid havde modtaget indsigelse mod dens gyldighed. Hertil kommer, at virksomheden i øvrigt findes at have haft god grund til at antage, at forbundet ikke ville modsætte sig, at lokalaftalen blev godkendt, idet den blot sagde god for en praksis på virksomheden, som medarbejderne efter det oplyste havde været tilfredse med, og som havde været fulgt i mindst 15 år.

Opmanden finder herefter, at lokalaftalen af 25. september 2014 er gyldigt indgået, hvorfor

b e s t e m m e s:

Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Nordjyske Medier A/S frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler hver halvdelen af opmandens honorar.

Roskilde, den 8. juni 2016

Niels Waage