

Opmandskendelse i faglig voldgift (FV 2016.0198)

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat Ulrik Mayland)

mod

Glarmesterlauget i Danmark

for

Schlæger A/S

Skovlunde Byvej 18

2740 Skovlunde

(konsulent Poul Henrik Madelung)

(om fortolkningen af en overenskomstbestemmelse om overarbejde)

Der er opstået uoverensstemmelse mellem klagerne 3F og indklagede Glarmesterlauget i Danmark for Schlæger A/S om fortolkningen af § 3, stk. 6, i den mellem parterne indgåede glasoverenskomst (2014-udgaven).

Uoverensstemmelsen er indbragt for en faglig voldgiftsret med forhandlingssekretær Palle Bisgaard, 3F, forhandlingssekretær Johnny Frimann Storm, 3F, oldermænd Brian D. Hansen, Glarmesterlauget og direktør Claus Christian Jensen, Glarmesterlauget som partsudpegede medlemmer og undertegnede fhv. retspræsident Niels Waage som formand og opmand.

Påstande:

Klager har nedlagt sålydende påstande:

Indklagede, Schlæger A/S, tilpligtes at anerkende, at der for overarbejde skal betales overenskomstmæssigt tillæg til lønnen, uanset om der mellem svend og mester er enighed om, at overarbejde kan udføres i henhold til Glasoverenskomstens § 3, stk. 6.

Indklagede, Schlæger A/S, tilpligtes at anerkende, at der ikke er hjemmel til, at overarbejde i henhold til § 3, stk. 6, kan aftales mellem mester og elev.

Indklagede har principalt påstået frifindelse.

Subsidiært har indklagede nedlagt påstand om, at afgørelsen kun gælder for virksomhedens og medarbejdernes fremtidige forhold.

Der er for voldgiftsretten afgivet forklaring af tidligere forhandlingssekretær Christian Dyrberg, 3F.

Sagsfremstilling

Parternes glasoverenskomst 2014 indeholder følgende bestemmelse i § 3:

§ 3. Regler for over-, søn- og helligdagsarbejde

Stk. 1. Overarbejdets påbegyndelse

Overarbejde skal regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse på det pågældende værksted.

Stk. 2. Nødvendigt overarbejde

Søn- og helligdagsarbejde samt over- og natarbejde skal svendene være villige til, at udføre når det er nødvendigt.

Som nødvendigt regnes:

Udstillingsarbejde, reparation af butik-, kontor-, værksteds- og fabrikslokaler der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville hindre andre arbejdere i, at kunne arbejde.

Arbejde, der nødvendigvis må udføres for, at forhindre ulykkestilfælde samt når særlige forhold foreligger, herunder vanskeligheder i forbindelse med overholdelse af fastlagte tidsplaner.

Stk. 3. Tillæg for overarbejde

For overarbejde betales for de første 2 timer et tillæg på 50 % og for de efterfølgende timer et tillæg på 100 %.

Stk. 4. Søn- og helligdagstillæg

Søn- og helligdagsarbejde samt tilkald til natarbejde betales med et tillæg på 100 %.

Stk. 5. Mindst 2 timer

For overarbejde lør-, søn- og helligdage betales for mindst 2 timer.

Stk. 6. Begrænsning af overarbejde

Overarbejde kan udføres uden ovennævnte begrænsninger indtil 5 timer pr. uge, forudsat at der mellem mester og svend er enighed herom, herunder om eventuel afspadsring.

Stk. 7. Personlig timeløn

Overarbejdstillægget beregnes af den personlige timeløn.

Stk. 8. Helligdage

Som helligdage regnes: nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, Grundlovsdag samt 1. maj.

Det er under voldgiftssagen oplyst, at 2014-overenskomstens § 3, stk. 2, og stk. 6, kom ind i overenskomsten ved overenskomstfornyelsen i 1998, hvilket fremgår af et protokollat nr. 7, der bl.a. indeholder følgende:

”Vedr. regler for over-, søn- og helligdagsarbejde:

Nyt stk.

Søn- og helligdagsarbejde samt over- og natarbejde skal svendene være villige til, at udføre når det er nødvendigt.

Som nødvendigt regnes:

Udstillingsarbejde, reparation af butik-, kontor-, værksteds- og fabrikslokaler der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville hindre andre arbejdere i, at kunne arbejde.

Arbejder, der nødvendigvis må udføres for, at forhindre ulykkestilfælde samt når særlige forhold foreligger, herunder vanskeligheder i forbindelse med overholdelse af fastlagte tidsplaner.

Nyt stk.

Overarbejde kan udføres uden ovennævnte begrænsninger indtil 5 timer pr. uge, forudsat at der mellem mester og svend er enighed herom, herunder om eventuel afspadsring. ”

Disse to nye stykker blev indføjet i 1998-overenskomsten, således at det første blev § 3, stk. 2, mens det andet blev § 3, stk. 5 (fra 2000 § 3, stk. 6). Overskriften til § 3, stk. 6, "Nødvendigt overarbejde", blev tilføjet ved overenskomstfornyelsen i 2004.

Sagen er opstået, fordi den indklagede virksomhed Schlæger A/S i efteråret 2015 havde udarbejdet et tillæg til ansættelsesaftalerne for indklagede virksomheds ansatte med bl.a. følgende ordlyd:

”Det er aftalt efter Glasoverenskomstens § 3, stk. 6, at ud over de 37 timer kan der i op til 5 timer om ugen arbejdes til normal løn, og der kan ske afspadsring efter aftale.

Eksempelvis forventes, at man gør arbejdet færdigt hos kunden, hvis der kun mangler kort tid til gengæld er virksomheden fleksibelt indstillet, hvis medarbejder ønsker fri inden for normal arbejdstid til læge, tandlæge eller tilsvarende. ”

En tilsvarende formulering er anvendt i virksomhedens uddannelsesaftaler med følgende tilføjelse:

”Lærlingens deltagelse i overarbejde sker efter lærlingens ønske, og lærlingen kan altid bede om at få overarbejde udbetalt frem for at afspadsere. ”

Forklaring

Christian Dyrberg har forklaret, at han var forhandlingssekretær i 3F (byggegruppen) indtil 2015 og tidligere har været faglig medarbejder i Snedker-Tømrerforbundet og Træ-Industri-Byg. Han har deltaget i overenskomstforhandlingerne vedr. glasoverenskomsten siden 1997 og frem til 2012. Det var glarmestrene, der fremkom med forslaget til de bestemmelser, der i 2014-overenskomsten står i § 3, stk. 2, og stk. 6, og der blev opnået enighed om forslaget uden ændringer i ordlyden. Der blev overhovedet ikke drøftet økonomi i den forbindelse, og det var ikke meningen, at der ikke skulle betales overarbejdstillæg for overarbejde, der blev udført i medfør af den bestemmelse, der nu står i 2014-overenskomstens § 3, stk. 6. Når der står ”ovennævnte begrænsninger” i § 3, stk. 6, henvises der alene til den bestemmelse, der kom til at stå i § 3, stk. 2, og ikke til bestemmelserne i § 3, stk. 3-5, der drejer sig om, hvorledes overarbejdstillæg skal beregnes. Man følger ved overenskomstfornyelser den fremgangsmåde, at enighed om en ændring af den hidtidige overenskomst formuleres i et protokollat. Herefter indpasses protokollatets bestemmelser i den hidtidige overenskomsttekst. I det foreliggende tilfælde, hvor der ikke fandtes særskilte bestemmelser om størrelsen af tillæg, har man fundet det mest logisk at placere bestemmelsen om det nødvendige overarbejde og muligheden for lokalt at kunne aftale udførelse af overarbejde, der ikke var nødvendigt, i den paragraf om betaling for overarbejde, der fandtes i den hidtidige overenskomst.

Den bestemmelse, der kom til at stå i § 3, stk. 6, gjaldt ikke for elever. Dette fulgte allerede af, at elever på daværende tidspunkt ikke var omfattet af overenskomsten.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende bl.a., at en ordlydsfortolkning og Glasoverenskomstens historik begrunder, at der for overarbejde skal betales tillæg til lønnen, uanset om der mellem svend og mester er enighed om, at overarbejde kan udføres i henhold til Glasoverenskomstens § 3, stk. 6. Overarbejde er som udgangspunkt alt arbejde udført uden for den normale arbejdstid, og der skal

betales overtidstillæg heraf, medmindre overenskomsten angiver særlig hjemmel. Indklagede har bevisbyrden for, at overenskomstparterne skulle have aftalt, at udgangspunktet om honorering af tillæg ikke skulle gælde i det aktuelle tilfælde.

Hvad angår påstandens 2. led, har klager gjort gældende, at overenskomsten netop ikke hjemler mulighed for, at elever og arbejdsgiver indgår en aftale om overarbejde op til 5 timer om ugen.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at det i glarmesterfaget er normalt, at virksomheder og medarbejdere viser gensidig fleksibilitet om arbejdstiden i forhold til arbejdet og medarbejdernes fritid. Typisk skal en medarbejder løse opgaver for flere forskellige kunder på en dag. Derfor er det normalt, at arbejdsdagen slutter lidt før, hvis arbejdet er færdigt eller slutter lidt senere, hvis der mangler lidt for at kunne afslutte opgaven hos kunden. Endvidere har mange medarbejdere et ønske om at arbejdsgiver er fleksibel i forhold til at give fri af hensyn til forhold vedrørende børn, fritidsaktiviteter eller personlige forhold som frisør, tandlæge eller mekaniker.

§ 3, stk. 6 sætter en ramme for, at medarbejdere og virksomhed kan vælge at indgå en aftale om op til 5 timer pr. uge, hvor der ved enighed kan være til gensidig gavn af en aftale om en timebank.

Efter indklagedes vurdering sætter ændringen i 1998 en ramme på 5 time for hvad der kan aftales lokalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Overskriften på § 3, stk. 6 ”begrænsning af overarbejde” angiver, at her er der mulighed for at begrænse overarbejde ved at lave aftale på andre vilkår end angivet i § 3, stk. 1-5. Udtrykket ”uden ovennævnte begrænsninger” i § 3, stk. 6 er en klar sproglig angivelse af en henvisning til § 3, stk. 1-5, og § 3, stk. 6 passer godt til den normale gensidige fleksibilitet der er mellem medarbejdere og virksomheder på Glasoverenskomstens område, og ingen elever eller medarbejdere er utilfredse med de indgået aftaler.

Glasoverenskomsten er blevet fornyet seks gange siden indføjelse af § 3, stk. 6, uden klager har fundet anledning til at stille krav om ændringer.

Elever har også mulighed for at lave lokale aftaler både generelt og efter § 3, stk. 6, inden for Glasoverenskomstens ramme.

Brug af § 3, stk. 6 kræver lokal enighed, og overenskomstparterne har på intet tidspunkt oplevet sager, hvor der har været lokal uenighed eller problemer med aftaler jf. § 3, stk. 6.

Glasoverenskomsten indeholder ikke aftaler om at begrænse antallet af timer med overarbejde.

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

Opmanden finder ikke, at overenskomstens § 3, stk. 1, eller stk. 3-5, indeholder begrænsninger i medarbejdernes muligheder for at udføre – eller for arbejdsgiverens muligheder for at pålægge medarbejderne at udføre – overarbejde. En ordlydsfortolkning fører derfor til, at § 3, stk. 6, om adgangen til at aftale overarbejde i indtil 5 timer pr. uge, ”uden ovennævnte begrænsninger” alene henviser til § 3, stk. 2, hvis indhold klart vedrører begrænsninger i adgangen til at udføre eller pålægge udførelse af overarbejde.

Denne fortolkning bestyrkes af bestemmelsernes forhistorie, idet bestemmelserne med den ordlyd, der nu findes i overenskomsten, kom ind i overenskomsten samtidig, og således at teksten til 2014-overenskomstens § 3, stk. 6, ved overenskomstforhandlingerne i 1998 blev præsenteret umiddelbart

efter teksten til § 3, stk. 2, således at der ikke kunne være tvivl om, at udtrykket ”uden ovennævnte begrænsning” alene henviste til de begrænsninger, der fremgår af § 3, stk. 2.

Da det af indklagede anførte endvidere ikke ses at kunne føre til nogen anden forståelse af udtrykket ”uden ovennævnte begrænsning”, end hvad der som anført følger af en ordlydsfortolkning og bestemmelsernes forhistorie, giver opmanden klager medhold i påstandens første led.

Efter den udtrykkelige ordlyd af glasoverenskomstens § 3, stk. 6, giver denne bestemmelse hjemmel til aftaler mellem mester og svend, men ikke til aftaler mellem mester og elev. Da det af indklagede anførte ikke ses at give tilstrækkeligt grundlag for en udvidende fortolkning af bestemmelsen, giver opmanden også klager medhold i andet led af påstanden.

Det forhold, at de bestemmelser, der findes i 2014-overenskomstens § 3, stk. 2, og stk. 6, ved den endelige affattelse af 1998-overenskomsten og ved senere udgaver af overenskomsten, er blevet adskilt af bestemmelser, der vedrører beregningen af overtidsbetalingen, har medført en usikkerhed om forståelsen af udtrykket ”uden ovennævnte begrænsning” i § 3, stk. 6.

I betragtning af, at de to bestemmelser retter sig til indklagedes medlemsvirksomheder, som ikke nødvendigvis har haft et tilstrækkeligt kendskab til bestemmelsernes forhistorie til at kunne gennemskue den mening med bestemmelserne, der fastslås ved nærværende afgørelse, finder opmanden efter omstændighederne, at indklagedes subsidiære påstand om, at afgørelsen først skal have virkning for fremtiden, kan tages til følge, for så vidt angår første led af klagerens påstand.

Da der ikke har bestået en tilsvarende usikkerhed med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt der med hjemmel i overenskomstens § 3, stk. 6, kan indgås aftaler om overarbejde mellem mester og elev, tages indklagedes subsidiære påstand ikke til følge, for så vidt angår andet led af klagers påstand.

Som følge af det anførte

b e s t e m m e s:

Indklagede, Schlæger A/S, tilpligtes at anerkende, at der ikke er hjemmel til, at overarbejde i henhold til 2014-udgaven af Glasoverenskomstens § 3, stk. 6, kan aftales mellem mester og elev.

Med virkning fra denne voldgiftskendelses afsigelse den 29. maj 2017 tilpligtes indklagede, Schlæger A/S, at anerkende, at der for overarbejde skal betales overenskomstmæssigt tillæg til lønnen, uanset om der mellem svend og mester er enighed om, at overarbejde kan udføres i henhold til overenskomstens § 3, stk. 6.

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

Roskilde, den 29. maj 2017

Niels Waage