

## **PROTOKOLLAT**

med tilkendegivelse af 5. marts 2020

i

faglig voldgiftssag (FV2019.0076):

Offentligt Ansattes Organisation

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Maria Auken)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Aarhus Universitet, Foulum

(advokat Flemming Orth)

Der er under denne sag tvist om, efter hvilke arbejdstidsregler arbejdstiden for en landbrugselev, som var ansat på Aarhus Universitet Foulum i perioden september 2013 til juli 2015, har skullet fastlægges, herunder om en lokal flekstidsaftale af 31. januar 2014 er blevet gyldigt indgået og også har omfattet elever.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig sekretær Dan Richardsen og forhandlingssekretær Michael Haas, begge udpeget af klager, chefkonsulent Carsten Holm og specialkonsulent Katrine Oxfeldt, begge udpeget af indklagede, samt som opmand forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 5. marts 2020, hvor Offentligt Ansattes Organisation var repræsenteret ved advokat Maria Auken, og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ved advokat Flemming Orth.

Offentligt Ansattes Organisation nedlagde følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at arbejdstiden for landbrugselev A på Aarhus Universitet, Institut for Husdyrvidenskab, skulle være planlagt og afviklet i henhold til Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. lokalaftale herom af 18. august 2009. Dette uanset om en landbrugselev er omfattet af en lokalt indgået flekstidsaftale af 31. januar 2014 for TAB og AC-TAB i Institut for Husdyrvidenskab på Aarhus Universitet eller ej.
2. Indklagede skal anerkende, at landbrugseleven ikke har været omfattet af en lokalt indgået flekstidsaftale af 31. januar 2014 for TAB og AC-TAB i Institut for Husdyrvidenskab på Aarhus Universitet.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A, faglig medarbejder hos 3F Viborg B, forhandlingssekretær C, centerleder D og viceadministrationschef E, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som på den nedenfor anførte baggrund fremkom med den herefter anførte tilkendegivelse.

### **Overenskomstgrundlaget**

OAO-S-fællesoverenskomsten 2015-2018 indeholder i kapitel 8 om elever følgende bestemmelse:

*”§ 32. Arbejdstid*

Elevers arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen.

*Stk. 2. Elever kan ikke deltage i overarbejde.”*

Organisationsaftalen for offentligt ansatte 2013-2015 gældende for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere, som er forlænget for perioden 2015-2018, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer.

...

### *§ 12 Arbejdstid*

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden opgøres over en samlet periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 2.* Den daglige arbejdstid fastsættes af institutionen efter drøftelse med de ansatte og under hensyn til institutionens tarv.

...

*Stk. 4.* Ændring af arbejdstidens begyndelse og slutning samt indførelse af weekendarbejde kan kun finde sted efter forhandling med de pågældende arbejdere, eventuelt med den stedlige fagforening. Denne bestemmelse omfatter ikke landbrugsarbejdere.

*Stk. 5.* Der kan mellem virksomheden og den ansatte træffes aftale om arbejde ud over ugenormen mod opsparing af fritimer til senere afvikling.

De opsparedede timer afvikles efter aftale mellem den ansatte og virksomheden og skal normalt være afviklet 3 måneder efter opsparingen.

...

### *§ 13. Overarbejde*

...”

## **Lokale rammeaftaler vedrørende flekstidsordninger**

I 1997 indgik Aarhus Universitet, Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet, en rammeaftale vedrørende flekstidsordninger ved fakultetet. Det fremgår af aftalen, at den blev tiltrådt i Hovedsamarbejdsudvalget den 18. juni 1997. Det er i aftalen bl.a. anført, at det i den enkelte ordning skulle omtales, hvilke personalegrupper der ikke var omfattet af ordningen. Overarbejde – som bl.a. var defineret ved, at det var blevet pålagt den ansatte – skulle holdes uden for flekstidsordningen og opgøres særskilt. I rammeaftalen var endvidere anført følgende vedrørende ”Opgørelse” og vedrørende ”Etablering af lokalaftaler”:

### *”c) opgørelse*

Udgangspunktet er, at den ansatte (som fuldtidsansat) skal præstere en arbejdstid på gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Opgørelsesperioden for under- og overskudstid er 1 måned (kalendermåned). En ansat må ved kalendermåneds udgang max. have 100 timers plustid (dvs. overskud af arbejdstid)/15 timers minustid (underskud af arbejdstid).

Når antallet af plustimer overskrider 50, aftaler pågældende medarbejder med sin nærmeste foresatte, hvordan og hvornår opsparingen kan afspadseres. Flekssaldoen nedskrives som hovedregel til de maksimale 100 timer efter månedens udgang. Overskridelse af den maksimale

ramme på 100 timers plustid kan i særlige tilfælde aftales med nærmeste foresatte før overskridelsen er en realitet.

Minustid ud over 15 timer skal hurtigst muligt afvikles efter aftale med nærmeste foresatte som 1) ferie, 2) køb af fridage eller 3) med plustid.

...

### *5. Etablering af lokalaftaler*

Lokalaftaler udarbejdes af den enkelte afdeling. Lokalaftaler, der falder indenfor rammerne af nærværende aftale, er at betragte som godkendt af Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og skal ikke forhandles yderligere. Lokalaftaler forelægges Administrationen, personaleenheden, der påser, at aftalerne ligger inden for bestemmelserne i nærværende rammeaftale. Såfremt lokalaftalen kan godkendes af personaleenheden, fremsendes lokalaftalen ved personaleenhedens foranstaltning til HSU til orientering.”

Af referat af et Hovedsamarbejdsudvalgsmøde afholdt den 20. marts 2014 fremgår under pkt. 3. c. om orientering fra et underudvalg under HSU, at HSU kunne tiltræde de af underudvalget udarbejdede retningslinjer for ”Flekstid/fleksibel arbejdstid”, som forelå i form af en rammeaftale, hvorefter det er op til lokal forhandling at lave egentlige flekstidsordninger. Det blev på forespørgsel på mødet præciseret, at der med lokal forhandling af flekstidsordning menes i LSU.

De på HSU mødet godkendte retningslinjer er efter det oplyste identisk med den under sagen fremlagte ”Skabelon for flekstidsaftale på Aarhus Universitet”, hvori det bl.a. hedder:

#### *”Præambel*

I denne skabelon opereres der med begreberne flekstid, fikstid, overskudstimer, underskudstimer og over/merarbejde.

Fikstid angiver et tidsrum, hvor alle medarbejdere skal være på arbejde, medmindre andet er oplyst og aftalt med lederen.

Flekstid er et vist antal timer før og efter fikstiden, hvor medarbejderen kan placere den resterende del af arbejdstiden.

Overskudstimer er de timer, der ligger ud over den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen.

Underskudstimer er de timer, der mangler for at udfylde den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen.

Over/merarbejde holdes uden for flekstidsopgørelsen. Der er tale om over/merarbejde, hvis man overskrider arbejdstidsnormen for en fuldtidsansættelse inden for normperioden – typisk 1 måned. Overskridelsen skal være begrundet i af ledelsen pålagt arbejde eller helt nødvendige/uopsættelige arbejdsopgaver, der kræver medarbejderens fortsatte tilstedeværelse på arbejdspladsen, og at ledelsen er indforstået hermed.

#### *§ 1. Formål.*

Stk. 1: Formålet med flekstid er:

- at øge fleksibiliteten til gavn både for universitetet og de ansatte,
- at give større frihed til individuelt at planlægge arbejdstiden under hensyn til specielle belastninger, særlige opgaver mv., og hermed skabe et mere tilfredsstillende arbejdsmiljø og
- at skabe en balance mellem arbejde og fritid – og dermed give større mulighed for at tilgodese familielivet.

Stk. 2: Flekstid medvirker samtidig til at sikre Aarhus Universitet som en attraktiv arbejdsplads og udgør en forventningsafstemning mellem leder og medarbejder.

*§ 2 Alle omfattede medarbejdere.*

Stk. 1: Aftalen omfatter alle teknisk/administrative medarbejdere ved Aarhus Universitet.

Stk. 2: Ledere, specialkonsulenter, chefkonsulenter og fuldmægtige er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 3: Medarbejdere, der arbejder efter faste vagtskemaer, er ikke omfattet af aftalen.”

Skabelonens følgende bestemmelser angår bl.a. placering af arbejdstiden, opgørelse, overskudstimer, underskudstimer, fikstid, flekstid, afvikling, over-/merarbejde, mv.

### **Indgåede lokalaftaler**

Den 18. august 2009 blev der mellem Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet og 3F Viborg indgået aftale om følgende lokalaftale gældende for ”landbrugsarbejdere med tjenestested i Foulum”:

”Ansatte efter organisationsaftalen for landbrugsarbejdere mv. følger arbejdstidsreglerne i ”Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten” samt ”Cirkulære om natpenge mv. for tjenestemænd i staten”.”

Reglerne fremgår bl.a. af cirkulære af 9. juni 2015 om aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, hvori er anført bl.a. følgende:

*”Arbejdstidens længde*

*§ 4. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitligt 37 timer om ugen.*

*Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.*

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:*

*Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 måned, medmindre andet er aftalt.*

*Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer x antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehellidage.*

....

*Over- og merarbejdsgodtgørelse*

§ 8. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 4, stk. 2, (fuldtid) ...godtgøres timerne med afspadsring af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

....

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1 og 2:*

*Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.”*

I januar 2014 blev indgået en ”Flekstidsaftale for TAP og AC-TAP i Institut for husdyrvidenskab på Aarhus Universitet”. Aftalen blev fra arbejdstagerside underskrevet af F, næstformand for LSU (som også deltog i det oven for omtalte HSU-møde afholdt den 20. marts 2014). Aftalen blev endvidere sendt til godkendelse hos tillidsrepræsentanterne for de forskellige forbund, som alle den 31. januar 2014 godkendte aftalen med deres underskrift, herunder også tillidsrepræsentanten for 3F. Aftalens præambel samt dens bestemmelser om formål og omfattede medarbejdere svarede – med visse tilpasninger – til, hvad der ovenfor er citeret fra den skabelon for flekstidsaftale på Aarhus Universitet, som blev tiltrådt på HSU-mødet den 20. marts 2014. Flekstidsaftalen indgået i januar 2014 indeholdt endvidere bl.a. følgende bestemmelser:

*”§ 3. Særlige forhold for TAP ansatte ved forsøgsfaciliteterne (Mark og Stald)*

Stk. 1: Under hensyn til de særlige forhold for Institut for Husdyrvidenskab i forsøgsfaciliteterne (mark og stald) vil flekstidsaftalen for denne gruppe af medarbejdere blive administreret i overensstemmelse med stk. 2.

Stk. 2: Der er en maksimal ramme på 200 timer overskudstimer i forsøgsfaciliteterne (mark og stald) for TAP ansatte. Den maksimale ramme på 200 timer kan overskrides efter aftale med nærmeste leder forinden overskridelsen.

...

*§ 4. Opgørelse.*

Stk. 1: Medarbejderen skal selv opgøre sin arbejdstid. Arbejdstiden registreres dagligt eller ved førstkommende mulighed, i instituttets tidsregistreringssystem.

...

Stk. 3: Medarbejderen skal orientere sin leder, når flekssaldoen nærmer sig 37 timer, såfremt der ikke allerede foreligger en aftale om afvikling af overskydende timer. Dog kan med nærmeste leder indgås individuel aftale om overskridelse eksempelvis i forbindelse med feltarbejde eller lignende.

Stk. 4: Der kan kun overføres op til 100 flekstimer fra et år til et andet.

*§ 5. Overskudstimer.*

Stk. 1. Overskudstimer er de timer, der ligger ud over den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen.

Stk. 2: Timer, der ligger ud over et gennemsnit på 37 timer om ugen, udløser ikke overtidsbetaling/afspadsering, men overføres til den følgende måned.

Stk. 3: Overskudstimer, der ligger ud over et fastsat maksimum på 100 timer, eller andet individuelt aftalt timetal, bortfalder ved årsskiftet og kan ikke udløse kontant betaling, medmindre andet aftales med lederen.

#### *§ 6. Underskudstimer.*

Stk. 1. Underskudstimer er de timer, der mangler for at udfylde den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer om ugen.

Stk. 2: der må ved månedens udgang højst være et underskud på 37 timer til overførsel til den følgende måned.

Hvis en medarbejder i et særligt tilfælde har brug for at overskride loftet, kan lederen tillade dette.

...

#### *§ 9. Beordret over/merarbejde.*

Stk. 1: Over-/merarbejde defineres i overensstemmelse med gældende overenskomst. Der kan kun blive tale om overarbejde, hvis man overskrider arbejdstidsnormen for en fuldtidsansættelse inden for normperioden – typisk 1 måned. Overskridelsen skal være begrundet fra ledelsen i pålagt arbejde eller helt nødvendige/uopsættelige arbejdsopgaver, der kræver medarbejderens fortsatte tilstedeværelse på arbejdspladsen, og at lederen er indforstået hermed. Ved merarbejde forstås uden for AC-området, deltidsansattes ekstra timer fra deres ansættelsesgrad op til fuld tid (37 timer).

Stk. 2: Beordret over-/merarbejde afregnes uden for flekssystemet og i overensstemmelse med gældende overenskomster og kollektive aftaler.

Der er tre betingelser for, at arbejde kan registreres som over-/merarbejde:

- arbejdet skal være pålagt/nødvendigt
- arbejdet skal ligge uden for kontortiden
- arbejdstiden skal overstige 160,33 timer på månedsbasis (fuldtidsansatte)”

Efter at OAO i foråret 2017 havde rejst nærværende sag, indgik Aarhus Universitet, Institut for Husdyrvidenskab, og 3F Viborg den 30. maj 2017 på ny en lokalaftale gældende for landbrugsarbejdere med tjenestested ved Aarhus Universitet, Institut for Husdyrvidenskab, Foulum, hvorefter ansatte efter organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere mv. følger arbejdstidsreglerne i ”Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten” samt ”Cirkulære om natpenge mv. for tjenestemænd i staten”, idet der samtidig aftaltes et tillæg til aftalen med bl.a. følgende indhold:

” Tillæg til lokalaftale

- a) Vagtplanen skal ligge klar den 20. i måneden før
    - Det skal tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid er 37 timer
    - Fridage skal som udgangspunkt lægges som hele dage
  - b) Vagtplanen skal lægges efter et fast rul på 4 eller 6 uger
    - Fx fast plan med arbejde hver 3. eller hver 4. weekend
    - Efter en weekend og søgne/helligdage, gives kompensationsfri dage, svarende til antallet af arbejdstimer
    - De kompensationsfri dage, skal fortrinsvis gives som hele dage.
  - c) Rettelse og omlægning efter at vagtplanen er fastlagt
    - efter medarbejdernes ønsker, bytter medarbejderne selv arbejdstider og orienterer efterfølgende arbejdsleder
    - Andre rettelser aftales mellem arbejdsleder og medarbejder og TR orienteres snarest muligt.
  - d) Normperioden er 1 måned
    - Månedsnormen skal opfyldes hver måned, med undtagelse af de måneder, hvor weekendarbejde og kompensationsfri dage, på grund af det faste rul, ligger i hver sin måned
    - Det faste rul skal overholdes, selvom det giver afvigelser i forhold til månedsnormen
    - medarbejdere er medansvarlige for at få afviklet overskydende timer
    - TR modtager kopi af tidsregistreringsskemaerne
- ....
- h) 3F har indbragt en sag for Moderniseringsstyrelsen, som vedrører elever. Afgørelsen i denne sag respekteres i denne aftale.”

### Parternes argumentation

*Klager* har anført navnlig, at det følger af § 32, stk. 2, i OAO-S-fællesoverenskomsten, at elever ikke kan deltage i overarbejde. Elevers arbejdstid er efter § 32, stk. 1, den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen. Efter organisationsaftalens § 12 er arbejdstiden gennemsnitligt 37 timer om ugen opgjort over en normperiode på 4 uger. Denne normperiode er ved lokalaftalerne indgået med 3F Viborg i 2009 og 2017 ændret til 1 måned. Overarbejde indtræder, når normperioden overskrides. Aarhus Universitet har løbende tilrettelagt elevens arbejdstid med undernorm og overnorm, og dermed har eleven været skemalagt med overarbejde i strid med fællesoverenskomstens § 32, stk. 2. Dette gælder, selv om vagtplanen er fastlagt efter et fast rul, da det vil undergrave beskyttelsen efter § 32, stk. 2, såfremt der er fri adgang til at operere med over-/undernorm. § 32, stk. 2, skal således bl.a. beskytte eleverne mod for tidlig nedslidning som følge af lange arbejdsdage, og at arbejdsgiveren selv har anset overskydende timer for overarbejde fremgår da også af, at man på Foulum har haft fast praksis for at honorere timer ud over månedsnormen med 1:1,5 for medarbejdere i Mark og Stald. Det er endvidere til gunst for en elev at operere med en undernorm, da eleven ikke herved får den uddannelsestid, som eleven har krav på.



Den flekstidsaftale, som i januar 2014 blev indgået for TAP og AC-TAP i Institut for Husdyrvidenskab på Aarhus Universitet, indebar forringede arbejdstidsregler og fjernede bl.a. den særlige beskyttelse af elever, der ligger i fællesoverenskomstens § 32, stk. 2. Der er ikke hjemmel til på decentralt niveau at indgå en sådan aftale. Da aftalen ikke er indgået på forbundsniveau, er den dermed ugyldig.

Uanset om aftalen måtte blive anset for gyldigt indgået, skal der under alle omstændigheder gives klager medhold i de nedlagte påstande, da der ikke står noget i aftalen om, at den også gælder for elever.

*Indklagede* har anført navnlig, at man er enig i, at det følger af OAO-S-fællesoverenskomstens § 32, stk. 2, at elever ikke kan pålægges overarbejde. Bestemmelsen forbyder imidlertid ikke – hverken direkte eller indirekte – at elevers arbejdstid tilrettelægges fleksibelt i overensstemmelse med lokalt indgåede flekstidsaftaler. Også HK Stat er omfattet af OAO-S-fællesoverenskomsten, og skulle overenskomstens § 32, stk. 2, fortolkes som hævdet af klager, ville det i givet fald være overenskomststridigt, når det i cirkulærebemærkningerne til HK Stats organisationsaftale er præciseret, at elever kan indgå i lokale aftaler om flekstid, hvilket også anføres i HK Stats folder ”Elev i Staten”. Der sondres således generelt under OAO-S-fællesoverenskomsten mellem overarbejde og flekstid, og elever må gerne deltage i sidstnævnte.

Elever ansat ved Foulum er omfattet af arbejdstidsbestemmelsen i § 12 i organisationsaftalen for offentligt ansatte landbrugsmedarbejdere m.fl. Der kan efter § 12, stk. 1, lokalt aftales en anden normperiode, ligesom stk. 5 giver mulighed for at indgå aftaler om arbejde ud over ugenormen mod senere afvikling af de opsparede timer, normalt inden for 3 måneder efter opsparingen. Ved lokalaftalen indgået i 2009 indgik parterne bl.a. aftale om, at ansatte efter organisationsaftalen for landbrugsarbejdere følger ”Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten”, men der er efter cirkulærebemærkningerne til § 4, stk. 2, mulighed for at aftale en anden normperiode for arbejdstidens beregning end den måned, som er fastsat i § 4, stk. 2, ligesom det i cirkulærebemærkningerne til § 8 er præciseret, at der kun foreligger overarbejde, hvis arbejdet har været beordret eller nødvendigt. Der har derfor i regelgrundlaget været klar hjemmel til at indgå lokalaftalen af 31. januar 2014 med det i aftalen anført indhold.

De udsving, der har været i elevens månedsopgørelser, har været underskudstimer/overskudstimer i henhold til flekstidsaftalen af 31. januar 2014 og dermed ikke overarbejdstimer. Dette er da også forudsat i det aftalte tillæg til den lokalaftale, som parterne indgik den 30. maj 2017, jf. det i tillægget anførte om, at ”Det faste rul skal overholdes, selv om det giver afvigelser i forhold til månedsnormen”. Det er i den forbindelse uden betydning, at man på Foulum har haft praksis for at honorere timer ud over månedsnormen 1:1,5 for medarbejdere i Mark og Stald.

Flekstidsaftalen af 31. januar 2014 blev indgået på baggrund af Århus Universitets skabelon for flekstidsaftaler, som er blevet tiltrådt af universitetets HSU. Tillidsrepræsentanter må generelt anses for at

have beføjelser til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, herunder flekstidsaftaler, på vegne af den forhandlingsberettigede organisation, og universitetet har ikke tidligere oplevet, at organisationerne har haft indsigelser mod de lokale tillidsrepræsentanters adgang til at indgå sådanne aftaler.

Der er i § 2 i flekstidsaftalen af 31. januar 2014 eksplicit taget stilling til, hvilke medarbejdere der er undtaget fra aftalen. Elever er ikke undtaget, og det må herefter påhvile klager at bevise, at elever alligevel skulle være undtaget fra aftalen. Denne bevisbyrde har klager ikke løftet.

### **Opmandens begrundede tilkendegivelse**

Der er mellem parterne enighed om, at det følger af OAO-S-overenskomstens § 32, stk. 2, at elever ikke kan deltage i overarbejde, men parterne er ikke enige om, hvornår der foreligger overarbejde i bestemmelsens forstand.

Ifølge klager foreligger der overarbejde i strid med fællesoverenskomstens § 32, stk. 2, hvis arbejdstiden for en elev i en normperiode er planlagt og afviklet således, at arbejdstiden overstiger den for perioden gældende normale arbejdstid, og det er klagers opfattelse, at det er tilfældet, uanset om eleven måtte være omfattet af en lokalt indgået flekstidsaftale.

Ifølge indklagede følger det af det gældende overenskomstgrundlag, at der sondres mellem overarbejde og flekstitid, og at fællesoverenskomstens § 32, stk. 2, ikke omfatter flekstitid, som ikke samtidig har karakter af pålagt overarbejde.

Indklagedes opfattelse harmonerer med, at § 12 om arbejdstid i organisationsaftalen for landbrugsarbejdere m.fl., som også gælder for elever, giver mulighed for, at der lokalt kan træffes aftale om normperiodens længde, ligesom virksomheden og den ansatte kan indgå aftale om arbejdstid ud over ugenormen mod opsparing af fritimer til senere afvikling inden for en periode på normalt 3 måneder efter opsparingen. § 12 må dermed anses for at bygge på en klar forudsætning om, at der kan indgås flekstidsaftaler, uden at dette indebærer, at opsparede timer, som ikke er afviklet inden normperiodens udløb, anses for overarbejde omfattet af organisationsaftalens § 13. Der er derfor heller ikke grundlag for at anse sådanne overskydende timer for overarbejde omfattet af § 32, stk. 2, i OAO-S-overenskomsten. Dette må da også antages at være lagt til grund i Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 8. maj 2015 om organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK), hvor det i cirkulærebemærkningerne til § 38 udtrykkeligt er anført, at ”Kontorelever og laboratoriepraktikanter kan indgå i lokale aftaler om flekstitid”.

Det forhold, at indklagede og 3F Viborg i 2009 havde indgået en lokal aftale om, at ansatte efter organisationsaftalen for landbrugsarbejdere mv. skulle følge arbejdstidsreglerne i ”cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd” findes endvidere ikke at kunne føre en ændret vurdering med hensyn til, hvornår en elev kan anses for at deltage i overarbejde. Det nævnte cirkulære bygger således på en forudsætning om, at normtidens længde kan fraviges ved aftale, jf. cirkulærebemærkningerne til § 4,

og forudsætter samtidig, at der kun vil kunne være tale om overarbejde, hvis arbejdet har været beordret eller nødvendigt, jf. cirkulærebemærkningerne til § 8. Cirkulæret kan derfor ikke anses for at være til hinder for indgåelse af lokale aftaler om flekstid, heller ikke for så vidt angår elever.

Der kan derfor ikke gives klager medhold i, at det skulle følge af overenskomstgrundlaget, at den af sagen omhandlede elevs arbejdstid skulle have været planlagt og afviklet i henhold til Aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, uanset om eleven måtte være omfattet af den lokalt indgåede flekstidsaftale af 31. januar 2014.

Der er ikke af klager oplyst forhold, som kan begrunde, at de lokale tillidsrepræsentanter ikke skulle have haft hjemmel til at indgå den lokale flekstidsaftale af 14. januar 2014. Denne aftale må endvidere efter sit indhold forstås således, at den også omfatter elever.

Det følger af det anførte, at klagers påstande herefter ikke kan tages til følge, og at indklagede derfor skal frifindes.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at parterne hver især bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 19. marts 2020

Lene Pagter Kristensen