

Kendelse af 2. maj 2022

i

faglig voldgift

FV2020-88

**Fagligt Fælles Forbund
(advokat Maria Müniz Auken)**

mod

**Coop Danmark A/S
(advokat Christian K. Clasen)**

1. Uoverensstemmelsen

Tvisten i sagen angår, om den tid, som medarbejderne på to af Coop A/S' lagre anvender på omklædning på arbejdspladsen før og efter arbejdets udførelse, udgør arbejdstid, som udløser et selvstændigt krav på løn, eller om tiden må anses for vederlagt gennem lønnen for selve produktionstiden.

2. Påstande

Fagligt Fælles Forbund har nedlagt følgende påstande:

Coop Danmark A/S skal anerkende, at den tid, medarbejderne på ferskvarecentrene i Hasselager og Brøndby anvender på omklædning på virksomheden, udgør arbejdstid og skal betales som arbejdstid.

Coop Danmark A/S skal efterbetale manglende løn for medgået tid til omklædning på virksomheden – 10 minutter pr. arbejdsdag – for tiden efter 1. marts 2020. Beløbene tillægges sædvanlig procesrente fra beløbenes normale forfaldstid, til betaling sker.

Coop Danmark A/S har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. april 2022 hos Coop Danmark A/S, Roskildevej 65, 2620 Albertslund, for en faglig voldgiftsret bestående af Forhandlingssekretær Karsten John Kristensen og forhandlingssekretær John Bondebjerg, begge 3F Transportgruppen, advokat Joakim Wischmann og advokat Pernille Grenaae, begge Coop Danmark A/S, og med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som formand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant A, landsklubformand B, forhenværende logistikdirektør i Coop Danmark A/S C, forhandlingschef D, distributionschef E og distributionschef F.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Maria Müniz Auken og fra indklagedes side af advokat Christian K. Clasen.

Der var efter voteringen ikke enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden, som mundtligt redegjorde for sin opfattelse af sagen. Der var enighed om, at sagen kan afsluttes med afsigelse af en kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Sagsfremstilling

4.1 Overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og om arbejdstøj

Overenskomst 2017-2020 for lager- og pakhusharbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år indgået mellem Coop Danmark A/S og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

§ 2. Arbejdstiden

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid ved dagarbejde er 37 timer pr. uge.

...

Stk. 4. På ugens fem første hverdage holdes to daglige pauser af henholdsvis 30 og 12 minutters varighed. Pauserne er ikke indregnet i den ugentlige arbejdstid.

Stk. 5. Den daglige normale arbejdstid og pauserne fastlægges ved lokal forhandling. Dog er aftaler om dette spørgsmål med de på det pågældende sted beskæftigede hovedgrupper retningsgivende også for de medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst.

Såfremt der ikke opnås enighed ved lokal forhandling, forhandles sagen mellem landsklubben og Coop, eventuelt under 3F's medvirken.

...

§ 15 Arbejdstøj

Coop stiller hensigtsmæssigt arbejdstøj til rådighed og påtager sig vask og vedligehold af dette. Arbejdstøjet forbliver Coops ejendom og må ikke fjernes fra virksomheden."

Bestemmelsen vedrørende arbejdstøj går lang tid tilbage og fandtes også i "Standardoverenskomst mellem Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger og Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund vedr. løn- og arbejdsforhold for de i FDB beskæftigede lager- og pakhusharbejdere, chauffører og arbejdere under 18 år" fra 1969.

4.2 lokalaftaler og praksis vedrørende pauser på Coop Danmarks forskellige lagre

Coop Danmark havde ved opstarten af denne sag lagre i Vejen, Odense, Aalborg, Hasselager, Brøndby og Albertslund. Lagrene i Hasselager og Brøndby er ferskvarelagre, hvor medarbejderne ofte arbejder i rum med lave temperaturer, mens øvrige lagre er tørvarelagre, hvor der ikke er samme behov for at iføre sig termoundertøj mv. Det har for alle lagrene i mange år været fast praksis, at arbejdstiden starter, når medarbejderen møder omklædt i hallen og påbegynder arbejdet, og at arbejdstiden slutter i hallen på det fastsatte tidspunkt for arbejdets ophør. Herefter går medarbejderen til omklædning for at iføre sig sin private påklædning.

I forbindelse med Coops fokusering på, hvordan effektiviteten i dagligdagen kunne forbedres, blev det afdækket, at der i tidens løb havde udviklet sig forskellig praksis vedrørende pauseafholdelse under arbejdet på de forskellige lagre. I en mail af 17. oktober 2017, som logistikdirektør C sendte til landsklubformand B og de øvrige tillidsrepræsentanter efter et møde afholdt samme dag, er bl.a. anført følgende herom:

”Emne: Opsamling på dagens møde d. 17.oktober vedr. pauser

...

Pauseforbrug

Vi er meget tæt på at være enige om hvordan vores pauser ser ud fra 1. marts 2018. Jeg har følgende noter pr. center

- Odense og Vejen. Begge centre er på overenskomstniveau.
- Brøndby og Hasselager. Vi anerkender at der kan være et behov for yderligere pause på ferskvarer grundet kulden, men da dette så vil skulle indgå i en overenskomst og forhandlingerne i forbindelse med overenskomsten, er vi indstillet på en overgangsordning frem til næste overenskomstforhandling for overenskomstperioden 2020-xxxx. Overgangsordningen går på at Brøndby og Hasselager for både dag- og nat-hold udover overenskomsten på 42 min egen betalt pause får 2x10 minutter betalt pause som erstatning for de forskellige aftaler/kutymeaftaler der eksisterer på Brøndby og Hasselager.
...
- Aalborg overgår til overenskomstniveau
- Albertslund har et pauseforbrug udover overenskomst og der er ikke pt. fundet en lokal løsning på at komme på rejsen mod overenskomstniveau. Det er aftalt at ... Der skal afholdes møde senest i uge 43.

Såfremt vi lander en lokal løsning i Albertslund, er vi nået til enighed om pauserne totalt set. Når aftalerne om de nye pauseordning er på plads på centrene og de er implementeret uden konflikt er Coop indstillet på at støtte med betalingen sundhedsordningen for medarbejderne svarende til ca. 1 MDKK årligt.

...”

Vedrørende Aalborg blev der den 15. november 2017 indgået følgende aftale underskrevet af F som distributionschef og B som tillidsmand:

”Det er blevet konstateret, at mange medarbejdere afholder yderligere pause end beskrevet i overenskomstens § 2, stk. 4 med 30 og 12 minutter pr. dag, der ikke indgår i den effektive arbejdstid. Den yderligere pause, medarbejderne afholder, bliver ikke fratrukket den effektive arbejdstid og afregnes derfor med løn, hvilket er fordyrende for Coop.

Som en del af den løbende optimering af driften på Coop Logistik Aalborg og for at have ens regler for alle i Logistik, skal det hermed pointeres, at reglerne for pauser skal overholdes efter overenskomsten, således at der alene afholdes de overenskomstmæssige pauser, jf. overenskomstens § 2, stk.4.

Pr. 1. marts 2018 vil det ikke længere accepteres, at der afholdes pauser udover det i overenskomsten foreskrevne.”

For Albertslund Tørvarecenter, hvor medarbejderne havde et dagligt pauseforbrug, som betød, at 9 minutter var arbejdsgiverbetalte, resulterede forhandlingerne i, at der ved lokalaftale indgået den 20. november 2017 blev aftalt en overgangsordning samt aftalt overgang til overenskomstniveau i 2020.

Som opfølgning på logistikdirektør Cs mail af 17. oktober 2017 blev der af Coops advokat i december 2017 udarbejdet udkast til ”Lokalaftale vedrørende helbredsforsikring 3F Logistik og nedbringelse af betalte pauser”. Udkastet var sålydende:

”1. Baggrund

Nærværende lokalaftale er indgået for dels at nedbringe antallet af betalte pauser, der pt. afholdes udover de overenskomstmæssige pauser, og dels for at sikre 3F Logistik medarbejderne en helbredsforsikring.

PFA Helbredsforsikring vil stille 3F Logistik medarbejderne bedre end den i overenskomsten aftalte helbredsordning, PFA Forebygger, og lever op til de overenskomstaftalte krav. 3F Landsklubben indestår for, at overenskomstaftalen om forebyggelsesordningen, PFA Forebygger, hermed er overholdt.

2. Helbredsforsikring

Det er aftalt mellem parterne, at samtlige 3F Logistik medarbejdere pr. 1. januar 2018 er omfattet af en helbredsforsikring, der pt. udbydes af PFA. Det står Coop frit for at skifte leverandør fremadrettet så længe de nuværende vilkår ikke forringes.

Det er Coop, der finansierer den samlede betaling til helbredsforsikringen, der udgør kr. 1.440 pr. år (2018).

Medarbejderne bliver indkomstbeskattet af værdien af fritidsdelen, der udgør kr. 720 pr. år (2018), svarende til 50 % af årspremien. Coop sikrer, at medarbejderne trækkes behørigt i skat herfor.

3. Betalte pauser

Det er aftalt mellem parterne, at distributionscentre i Brøndby, Hasselager og Albertslund alle får væsentligt reduceret deres ekstra pauser udover det i overenskomsten fastsatte. Disse ekstra pauser, udover de overenskomstmæssige pauser, vil medarbejderne alene være berettiget til at afholde i indeværende overenskomstperiode. Pr. 1. marts 2020 vil ekstra pauser udover de overenskomstmæssige pauser bortfalde uden yderligere varsel, medmindre de forhandles ind i overenskomsten.

På de øvrige distributionscentre er det aftalt, at pauseforbrug skal bringes på overenskomstniveau pr. 1. marts 2018. Dette sikres gennemført ved indgåelse af lokalaftaler på de enkelte distributionscentre, der tager højde for lokale forhold. På disse distributionscentre vil der nemlig ikke være ret til afholdelse af pauser udover de i overenskomsten fastsatte pr. 1. marts 2018.

4. Ingen arbejdsnedlæggelser

Det er en forudsætning for nærværende lokalaftale, at overgangen til PFA helbredsforsikring og nedbringelse af de betalte pauser foregår uden uro og arbejdsnedlæggelser på distributionscentre. Såfremt det medfører arbejdsnedlæggelser, bortfalder denne lokalaftale uden yderligere varsel.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft pr. 1. januar 2018 og kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, dog tidligst til bortfald pr. 1. marts 2020.

6. Underskrifter

Denne aftale underskrives med to originale eksemplarer, et til hver af parterne.”

I den endelige aftale, som er underskrevet af logistikdirektør C og landsklubformand B den 31. december 2017, er pkt. 1, første afsnit, samt punkterne 3 og 4 udgået efter ønske fra klager, men uden at dette førte til ændring af overskrift og nummerering.

For Hasselager Distributionscenter blev den 7. februar 2018 indgået en lokalaftale underskrevet af distributionschefen og tillidsrepræsentanten med bl.a. følgende indhold:

”Pauseafvikling for medarbejdere under 3F overenskomst

Udgangspunktet for indgåelse af nærværende lokalaftale er overenskomst 2017-2020 mellem COOP DANMARK A/S og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, § 2 Arbejdstiden. Heraf fremgår følgende:

...

Som en midlertidig ordning indtil næste overenskomstperiode aftales følgende lokale tillæg/præcisering gældende for Hasselager Distributionscenter.

...

Pauser betalt af Coop

Der kan afholdes max 2 daglige pauser af op til 10 minutters varighed. For medarbejdere med 4 dages arbejdsuge dog 3 pauser af 8 minutters varighed.

Pauserne kan afholdes i et nærmere defineret tidsinterval og kan forskydes som følge af driftsmæssige hensyn. Den ene af pauserne kan bruges til mundtlig information fra ledelsen til medarbejderne. Det tilstræbes at en påbegyndt butiksordre er afsluttet inden pausen kan påbegyndes.

Øvrige forhold

Der findes ikke andre pauser end de ovenfor nævnte og ledelsen forventes, at påtale eventuelle overskridelser.

...

Ikrafttrædelse samt opsigelse

Denne aftale træder i kraft med virkning fra og med 1. marts 2018 og er gældende indtil overenskomstperiodens udløb, hvorefter den automatisk bortfalder. Aftalen kan i øvrigt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.”

Også for Distributionscenteret i Brøndby blev der med virkning fra den 1. marts 2018 mellem parterne aftalt en overgangsordning frem til overenskomstforhandlingerne i 2020, hvorefter medarbejderne foruden de overenskomstbestemte pauser blev tildelt to arbejdsgiverbetalte pauser pr. dag af en varighed på 10 minutter pr. pause.

Hvad angår lokalaftalerne indgået vedrørende distributionscentrene i Albertslund og Brøndby, opstod i 2020 tvist om lokalaftalernes udløbstidspunkt. Fra arbejdstagerside var man ikke enig i, at lokalaftalerne udløb og bortfaldt pr. 1. marts 2020, hvilket ledelsen fastholdt var tilfældet. Uoverensstemmelserne herom blev løst ved, at der den 28. februar 2020 (Albertslund) og den 12. marts 2020 (Brøndby) blev indgået lokalafte om, at udløbsfristen blev suspenderet frem til fornyelsen af overenskomsten. Medarbejderne kunne derfor fortsætte med at holde de ekstra pauser, som fulgte af overgangsordningerne, indtil indgåelse af den nye overenskomst, men værdien af pauserne fra den 1. marts 2020 skulle modregnes i den efterfølgende overenskomstaftalte lønstigning. Modregning for ekstra pauseafholdelse efter 1. marts 2020 er blevet gennemført i overensstemmelse med det aftalte herom. Overenskomstfornyelsen resulterede ikke i yderligere rettigheder til pauseafholdelse, heller ikke for ferskvarelagrene.

Den 2. juli 2020 blev for distributionscenteret i Albertslund indgået en lokalafte om, at pauserne pr. 6. juli 2020 følger bestemmelserne i overenskomstens § 2, stk. 4.

4.3 *Tvistens opståen*

Krav om, at Coop Danmark skal anerkende, at tid anvendt på omklædning på virksomheden udgør arbejdstid og skal betales som arbejdstid, er første gang rejst under en lokalforhandling den 19. februar 2018 på Hasselager Distributionscenter. I uenighedsreferatet fra mødet, som er underskrevet af distributionscenteret og tillidsrepræsentanten, er anført følgende:

”Uenighed vedrørende omklædningsforhold

Afledt af forhandlingerne omkring nye pauseregler i Coop Logistik har parterne drøftet omklædning og ikke kunne opnå enighed.

3F anfører, at omklædning bør betragtes som en del af arbejdstiden og at det derfor bør accepteres at medarbejdere stempler ind forud for omklædning til arbejdstøj hhv stempler ud efter omklædning til privat tøj. Der henvises til ledelsens opslag om nye pauseregler.

Ledelsen anfører, at omklædning skal foretages uden for arbejdstiden og der henvises til overenskomstens § 2, stk. 1. Den effektive arbejdstid er at regne fra det oplyste fremmøde tidspunkt.

3F er uenig heri og forbeholder sig ret til at videreføre sagen.”

Mæglingssmøde med deltagelse af 3F og Coop Danmark blev afholdt den 30. juli 2018, og mødereferatet herfra er affattet således:

”Sagen drøftedes i forlængelse af 3F’s mæglingssbegæring af 23. april 2018, hvortil henvises.

Parterne drøftede, hvorvidt omklædning til arbejdstid er en del af den effektive arbejdstid eller ej.

Enighed kunne ikke opnås, og 3F tog forbehold for at videreføre sagen.”

Klageskrift i sagen er dateret den 15. februar 2019 og angår alene ferskvarecentrene i Hasselager og Brøndby.

5. Parternes argumentation

Fagligt Fælles Forbund har anført navnlig, at det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at den tid, som en arbejdsgiver pålægger en medarbejder at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, anses for arbejdstid. Hvis derfor en arbejdsgiver vælger at pålægge medarbejderne at befinde sig på arbejdspladsen for omklædning, må den hertil medgåede tid indgå i den effektive arbejdstid, jf. faglig voldgiftskendelse af 27. august 2004 (Korsnas Packaging A/S) og opmandstilkendegivelse af 29. marts 2016 i FV2015.0139 (HKScan Denmark A/S).

Omklædning tager på ferskvarelagrene mindst 5 minutter ved fremmøde og mindst 5 minutter ved arbejdstids ophør. Medarbejderne har hidtil accepteret at foretage omklædningen før og efter arbejdstid, dvs. i deres fritid, fordi man på lagrene har haft ekstra pauser, minimum 30 minutter hver dag. Med bortfaldet af denne ret er forudsætningen for at acceptere at foretage omklædning i fritiden også bortfaldet.

Det bestrides, at der skulle være taget højde for omklædningstid før og efter arbejdstiden ved lønfastsættelsen i overenskomsten. Det har der aldrig været forhandlinger om, og det bestrides, at den af Coop Danmark fremlagte lønstatistik er retvisende.

Det bestrides endvidere, at der skulle være nogen sammenhæng mellem bortfaldet af pauserne og forbedringen af sundhedsforsikringen. Ordningen vedrørende sundhedsforsikringen blev forhandlet samtidig med, at Coop Danmark opsagde de ekstra pauser, men der var ingen forhandling om opsigelsen, kun om, hvordan den skulle gennemføres.

Coop Danmark har anført navnlig, at overenskomstens § 15 foreskriver, at virksomheden stiller arbejdstøj til rådighed og sørger for vask og vedligehold uden omkostning for medarbejderne mod, at arbejdstøjet forbliver på virksomheden. Dette fører naturligt til, at omklædning før og efter arbejdstid må foretages på virksomheden. Denne bestemmelse har været enslydende i hvert fald siden 1969, ligesom der i mange år har været en bestemmelse i overenskomsten om, at arbejdstiden skal være effektiv. Tid til omklædning har i alle årene og indtil nu været ulønnet, uden at det har medført krav om særskilt betaling herfor. Det må derfor lægges til grund, at der mellem parterne altid har været en gensidig forståelse af, at tid til omklædning ikke særskilt honoreres, men at der er taget højde for dette i den overenskomstmæssige aflønning for den effektive arbejdstid, hvilket også understøttes af det generelt høje lønniveau på 3F Coop Lageroverenskomsten i forhold til lagerbranchen. Fagligt Fælles Forbund har derfor ikke ret til at kræve betaling for tid til omklædning, når det ikke sker som led i en overenskomst- og lønforhandling.

Er der taget højde for tid til omklædning i den overenskomstmæssige aflønning for effektiv arbejdstid, følger det af retspraksis, at der kun kan kræves betaling for omklædning, i det omfang en virksomhed indfører skærpede regler, som fører til, at medarbejderne skal bruge væsentlig mere tid på omklædning, jf. opmandstilkendegivelse af 28. april 2005 (*Gate Gourmet Denmark ApS*) og opmandstilkendegivelse af 7. december 2016 i FV 2016.0054 (*DFD Clean Room A/S*). Coop Danmark har imidlertid ikke gennem årene stillet yderligere og mere omfattende krav til omklædning, der har medført forøget tid hertil.

Det bestrides, at de ekstra pauser har været indrømmet som en kompensation til medarbejderne for omklædningstiden. De har tværtimod været tildelt som en bedre rettighed for medarbejderne svarende til, hvad medarbejderne i øvrigt tildeles i lokale aftaler, kutymmer, øvrige aftaler mv.

Dertil kommer, at lokalaftalen om bortfald af de ikke-overenskomstmæssige betalte pauser er indgået som et led i en aftale om, at 3F lagermedarbejderne til gengæld fik en sundhedsforsikring betalt af Coop.

Der er således intet grundlag for Fagligt Fælles Forbuds krav om betaling for tid til omklædning, og Coop Danmark skal derfor frifindes.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Som fastslået ved opmandskendelse af 27. august 2004 (Korsnas Packaging A/S) må den tid, som en arbejdsgiver pålægger en lønmodtager at tilbringe på virksomheden som led i udførelsen af tjenesten, anses for arbejdstid. Når omklædning skal ske på virksomheden, bliver omklædningstiden arbejdstid, uanset om omklædningen tager kortere eller længere tid. Hvad aflønningen for denne arbejdstid angår, er der dog ikke noget i vejen for, at der kan indgås aftale om en timelønsansættelse, hvorefter der betales en timeløn for tiden i produktionen, som også skal dække nødvendig omklædningstid på virksomheden, idet det dog er en forudsætning, at timelønnen for den samlede nødvendige tid på virksomheden opfylder overenskomstens mindstebetalingssatser for timelønsarbejde, jf. opmandstilkendegivelse af 28. april 2005 (Gate Gourmet Danmark ApS).

Parternes overenskomst har i en meget lang årrække indeholdt en bestemmelse om, at Coop stiller hensigtsmæssigt arbejdstøj til rådighed for medarbejderne, som Coop har pligt til at renholde og vedligeholde, og som ikke må fjernes fra virksomheden. Medarbejderne er ansat på vilkår i overensstemmelse med dette påklædningskrav og således, at aflønning sker på grundlag af den tid, der går fra arbejdstids begyndelse efter omklædning og indstempning, og indtil der udstemples forud for omklædning fra virksomhedens arbejdstøj. Denne – meget langvarige – praksis har ikke tidligere givet anledning til uoverensstemmelser, og lønnen for den effektive arbejdstid må derfor anses for aftalt således, at der herigennem sker vederlæggelse af medarbejderne også for omklædningstiden.

Det forhold, at der lokalt har været indrømmet varierende arbejdsgiverbetalte pauser, kan ikke føre til et andet resultat. Der er således ingen oplysninger i sagen, som understøtter, at disse uofficielle pauserettigheder, som også udviklede sig på nogle af tørvarelagrene, har været ydet medarbejderne som kompensation for omklædningstiden. Dette har da heller ikke været gjort gældende fra arbejdstagersiden under de drøftelser, som fandt sted i forbindelse med Coop Danmarks fastlæggelse af pauseafviklingen, og dette til trods for, at det udtrykkeligt i Coop Danmarks mail af 17. oktober 2017 til tillidsrepræsentanterne er anført, at ”et behov for yderligere pause på ferskvarer grundet kulden vil skulle indgå i en overenskomst og forhandlingerne i forbindelse med overenskomsten...”.

De indrømmede yderligere pauser – der som allerede anført har varieret fra lager til lager – må tværtimod anses for lokalt aftalte overenskomstforbedringer, og er dermed lokalaftaler, der som alt

overvejende hovedregel kan opsiges med et passende varsel til ophør til et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden med den virkning, at de lokale parter efter lokalaftalens ophør falder tilbage på de almindelige regler i overenskomsten. Coop Danmark kunne derfor opsige lokalafterne uden at begunstige medarbejderne på anden måde, og det er derfor uden betydning for sagens afgørelse, om der har været en sammenhæng mellem bortfaldet af pauserne og den aftalte forbedring af medarbejdernes sundhedsforsikring.

Der kan efter det anførte ikke gives Fagligt Fælles Forbud medhold i de nedlagte påstande, og Coop Danmarks frifindelsespåstand tages derfor til følge.

Thi bestemmes:

Coop Danmark A/S frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og skal betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 2. maj 2022

Lene Pagter Kristensen