

KENDELSE

afsagt den 23. oktober 2024

i

faglig voldgift FV 2024-176

**Fagligt Fælles Forbund
(advokat Jesper Schäfer Munk)**

mod

DIO II

for

**Forenede Service A/S
(advokat Annette Fæster Petersen)**

Uoverensstemmelsen

Sagen angår navnlig, om Forenede Service er forpligtet til at aflønne fuldtidsansatte medarbejdere, der udfører rengøringsarbejde i faste morgen-, eftermiddags- og natthold på færgeruten Gedser-Rostock, efter holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 24. september 2024 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, Fagligt Fælles Forbund: Mette Madsen og Morten Schmidtke Eriksen, begge forhandlingssekretærer i 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

For indklagede, DIO II for Forenede Service A/S (Forenede Service): Vicedirektør Nils Grøn og personalejuridisk chef Jesper Madsen.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B (via videolink uden billede), C, D, E og F.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parternes påstande

Fagligt Fælles Forbund har under den mundtlige forhandling nedlagt følgende påstande:

Påstand 1:

Forenede Service skal anerkende, at hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i hold på færgeruten Gedser-Rostock, skal arbejde udføres efter og aflønnes efter Fællesordning for arbejde i holddrift, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1.

Påstand 2:

Forenede Service skal anerkende, at hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i hold på færgeruten Gedser-Rostock efter den 31. december 2024, skal arbejde udføres efter og aflønnes efter Fællesordning for arbejde i holddrift, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1.

Forenede Service har over for begge påstande nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

For det tilfælde, at Fagligt Fælles Forbund får medhold i påstand 1 eller påstand 2, har Forende Service nedlagt en selvstændig påstand om, at medarbejdernes aflønning efter serviceoverenskomsten skal nedsættes svarende til merudgiften ved at følge ”Fællesordning for arbejde i holddrift”.

Fagligt Fælles Forbund har over for Forenede Services selvstændige påstand nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling mv.

Forenede Service overtog kontrakten om rengøring på Scanlines A/S for så vidt angår færgeoverfarterne Gedser-Rostock og Rødby-Putgarden fra ISS Facility Services A/S (ISS) den 1. januar 2018.

I forbindelse med forhandlingerne mellem Forenede Service og 3F om vilkårene for Forenede Services overtagelse af kontrakten fra ISS fremsendte 3F et udkast til protokol med en beskrivelse af, hvad der skulle regulere medarbejdernes ansættelsesforhold. Af udkastet fremgår bl.a.:

”I forbindelse med Forenede Service A/S overtagelse af rengøringskontrakten for Scandlines pr. 1. januar 2018 for så vidt angår overfarterne Gedser/Rostock og Rødby/Putgarden er der mellem Forenede Service A/S og 3F Privat Service, Hotel og Restauration (PSHR)/Serviceforbundet (SF) enighed om følgende løn- og arbejdsforhold for det implicerede rengøringspersonale.

- 1) Der er enighed om, at Lov om Virksomhedsoverdragelse er gældende i den omhandlende situation i forbindelse med ISS kontraktophør pr. 31. december 2017 og Forenede Service A/S overtagelse af kontrakten pr. 1. januar 2018. Overdragelsen vedrører såvel rengøring om bord som rengøring af installationer i land.
- 2) Serviceoverenskomsten indgået mellem 3F PSHR/SF og DI Overenskomst II (SBA) er gældende; idet parterne tillige har indgået Protokollat om DIS-løn for ansatte beskæftiget med rengøring om bord på færgerne.
- 3) Forenede Service A/S meddeler samtlige ansatte hos ISS beskæftiget med rengøring på Scandlines overfarterne Gedser/Rostock og Rødby/Putgarden, at de fortsætter ansættelsesforholdet hos Forenede Service A/S med de løn- og arbejdsvilkår, som den enkelte har hos ISS, herunder anciennitet.
- 4) ...
- 5) ...
- 6) Fra den 1. januar 2018 kan der således ikke gøres andre aftaler gældende end de i pkt. 2) nævnte overenskomstforhold med undtagelse af følgende:

Lokalaftaler – til forhandling

- Lokalaftale af 25. april 2012 - Varierende ugentlig arbejdstid, Rødby
- Lokalaftale af 1. juli 2012 - Varierende ugentlig arbejdstid, Gedser

Selvbetalte pauser – praksis

- Parterne er enige om, at der alene vagtplaneres med en selvbetalt pause af op til ½ times varighed pr. vagt. Denne praksis er uafhængig af udfaldet af kommende faglig voldgift mellem ISS og 3F PSHR, og bidrager således ikke til fortolkning af Serviceoverenskomstens § 1, stk. 10.

- 7) ...”

Lokalaftalen af 1. juli 2012, der er nævnt i udkastets punkt 6, er underskrevet af kundeforfører G og tillidsrepræsentant, 3F, H. Af lokalaftalen fremgår bl.a.:

”Under henvisning til Serviceoverenskomstens § 1, stk. 7, har nedenstående parter opnået lokal enighed om en § 1, stk. 7, aftale for ISS' medarbejdere i ISS Trafikservice ansat på færgerne/bygningsdelen i Gedser.

Arbejdstiden for fuldtidsansatte kan tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider på højst 37 timer i gennemsnit over en 3 ugers periode. Reglerne for overtidsbetaling træder i kraft, såfremt antal arbejdstimer overstiger 111 timer, målt over en 3 ugers periode.

Der henvises i øvrigt til den til enhver tid gældende personlige vagtplan.

Den ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer ugentligt.

Lokalaftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel, jf. Serviceoverenskomstens bilag c.

Lokalaftalen træder i kraft den 1. Juli 2012.”

Der blev den 20. februar 2019 afsagt kendelse i den faglige voldgift om selvbetalte pauser, der er omtalt i protokoludkastets punkt 6. Ved kendelsen fik ISS medhold i, at der kunne vagtplanlægges med to selvbetalte pauser pr. vagt. Forenede Service vagtplanlægger imidlertid efter det oplyste kun med en selvbetalt pause af op til en halv times varighed pr. vagt. Derudover har medarbejderne hos Forenede Service en planlagt virksomhedsbetalt pause af en halv times varighed, hvis de har vagter med en varighed på over 9,75 timer.

Den 11. september 2023 anmodede Fagligt Fælles Forbund om et mæglingsmøde. Af anmodningen fremgår bl.a.:

”Forenede Service A/S – Holddriftaftale

Mæglingsmødet, drejer sig om rengøringen på færgerne som sejler Gedser-Rostock, hvor Forenede Service har haft rengøringskontrakten siden 1. april 2018. Tidligere var det ISS.

3F PSHR mener, at Holddrift aftalen fra Fællesoverenskomsten, § 15 stk. 1. skulle have været gældende for arbejdet, bagudrettet og fremadrettet. Fællesordning for arbejde i holddrift – med kommentarer, vedlægges som bilag 1.

I de snart 5½ år Forenede Service har haft kontrakten, har medarbejderne arbejdet på en varierende ugentlig arbejdstidsaftale, som i sin tid blev indgået mellem ISS og Tillidsrepræsentant H, 3F. Der er ikke indgået en aftale om varierende ugentlig arbejdstid med Forenede Service.

*Aftalen vedlægges som bilag 2.

Der arbejdes i 3 hold, hvor arbejdstiden er varierende hver anden uge, og der er 4 medarbejdere på hvert hold. Holdene skifter ikke, men det er heller ikke et krav i flg. §15. stk. 1., hvori der står, at Holddrift aftalen er gældende, selv om holdene ikke skifter.

§ 15 vedlagt som bilag 3.

En vagtplan for en 4 ugers periode vedlægges som bilag 4.

Der har været afholdt lokalforhandling, hvor der ikke kunne opnås enighed om, at Holddrift aftalen skulle være gældende for rengøringen på færgerne Gedser-Rostock.

Referat af mødet mellem 3F Guldborgsund v/J og Forenede Service v/K og C vedlægges som bilag 5.

*Der vil blive begæret et nyt mæglingsmøde, hvor gyldigheden af aftalen bilag 2 ønskes drøftet og et evt. krav i sagen. Alt efter hvordan sagen om brug af Holddrift aftalen ender, kan der også der efterfølgende blive tale om et bagudrettet krav.

Der tages forbehold for yderligere krav og herunder bod.”

På mæglingsmødet mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og DI Overenskomst II v/ DI, der blev afholdt den 19. september 2023, deltog fra arbejdsgiverside K, C og L og fra arbejdstagerside J. Af mødereferatet, der er underskrevet af parterne, fremgår bl.a.:

”Mæglingsmøde er dags dato afholdt mellem underskrevne parter til drøftelse af forbundets mæglingsmødebegæring af 11. september 2023. Forbundet gør gældende, at holddriftsaftalen finder anvendelse. Enighed kunne ikke opnås. Forbundet tog forbehold for at videreføre sagen.”

Den 20. september 2023 anmodede Fagligt Fælles Forbund om et organisationsmøde.

På organisationsmøde den 8. november 2023 mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration, og DI Overenskomst II v/DI deltog fra arbejdsgiverside E og fra arbejdstagerside M. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Sagen blev drøftet. Parterne blev enige om, at organisationsmødet suspenderes og genoptager organisationsmødet fredag den 15. december kl. 10.00.”

Den 9. januar 2024 blev organisationsmødet genoptaget med samme deltagere, uden at enighed kunne opnås. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Parterne drøftede sagen. Der kunne ikke opnås enighed. Forbundet agter at videreføre sagen ved faglig voldgift.

3F PSHR tilkendegav, at såfremt sagen videreføres fagretligt og en faglig voldgiftsavgørelse statuerer, at virksomheden skulle have anvendt Holddriftsaftalen, vil 3F PSHR ikke rejse eventuelle økonomiske efterbetalingskrav bagudrettet imod virksomheden i indeværende kontraktperiode med Scandlines, som oplyst udløber pr. 31. december 2024. Dette gælder for begge færgeoverfarter - Gedser og Rødby - hvor Forenede Service A/S yder rengøringservice.

Organisationsmødet blev afholdt 9. januar 2024. Referatet er udarbejdet den 24. januar 2024.”

Fagligt Fælles Forbund anmodede den 25. januar 2024 om afholdelse af faglig voldgift.

Den 4. juli 2024 blev lokalaftalen af 1. juli 2012 om varierende ugentlig arbejdstid opsagt med virkning fra den 31. december 2024. Af mailen fra N, tillidsrepræsentant, Færge Gedser, fremgår bl.a.:

”Opsigelse af lokalaftale.

Den 4. juli 2024

Jeg vil som tillidsrepræsentant i Forenede Service i Gedser, hermed gerne opsigte Den lokalaftale som der ligger ang. ugentlig varierende arbejdstid. Denne aftale er lavet mellem ISS og tidligere tillidsrepræsentant for ISS H. Denne aftale blev indgået med opstart 1 juli 2012.

Som aftalt pr tlf og mail med M vil jeg også gerne sige at denne aftale er gældende til den 31. december 2024.

Altså selvom at aftalen opsiges giver jeg også lov til at vi arbejder hos hidtil efter denne aftale indtil 31/12/24

Der bliver lavet en ny lokalaftale, med start den 1/1/25”

Til illustration af den måde, hvorpå rengøringsarbejdet på færgeruten Gedser-Rostock er tilrettelagt, er der fremlagt en vagtplan fra Forenede Service for perioden 15. oktober 2021 til 14. november 2022. Det fremgår heraf, at rengøringsarbejdet udføres i tre hold med to eller flere medarbejdere i hvert hold. Der er et morgenhold, der møder kl. 6.15 eller kl. 6.30 til kl. 15.30, et eftermiddagshold, der møder kl. 15.30 til kl. 00.30, og et

nathold, der møder kl. 20.00 eller kl. 00.30 til kl. 6.15 eller kl. 6.30. De tre hold arbejder i faste skift året rundt i en fire ugers turnus. Der udføres arbejde på søn- og helligdage mv.

Det fremgår af en sejlplan for færgeoverfarten Gedser-Rostock, at færgerne på overfarten sejler døgnet rundt.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været forbundsunderviser hos 3F Privat Service, Hotel og Restauration, hvor han gennem mange år har undervist i holddrift. Han har et indgående kendskab til reglerne i holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten. Han er nu pensioneret.

Holddrift er en bestemt arbejdstidstype, der er kendetegnet ved, at medarbejderne udfører arbejde i to eller flere hold. Ofte vil der være tale om 3-holdskift med dag-, eftermiddags- og aftenvagter.

Hvis arbejde udføres i holddrift, gælder der særlige regler, idet der udføres arbejde på samtlige døgnets timer og på søn- og helligdage mv. Mange overenskomster indeholder regler om holddrift.

Efter reglerne om holddrift beregnes den overenskomstmæssige arbejdstid som et gennemsnit over en given periode. Arbejdstiden kan være forskellig fra uge til uge, men antallet af arbejdstimer skal passe med et bestemt gennemsnit i en given periode. Længden af perioden kan variere fra 6 uger til 1 år.

Holddriftsaftalen gælder både for skiftende hold og for faste hold. Det afgørende er, at arbejdet udføres i 2-3 skiftehold. Hvis arbejdsgiveren ønsker, at skifteholdene skal køre med faste hold og ikke med skiftende hold, vil det kræve en lokaleaftale.

Ved holddrift kan der være slip, sådan at dagholdet afløses af et hold, som først møder ind for eksempel en time, efter at dagholdet har fået fri. Der kan også være overlap, for

eksempel fordi der kan være behov for, at dagholdet og aftenholdet taler sammen. I så fald vil det fremgå af vagtplanerne.

Reglerne om holddrift stammer historisk fra industrien, hvor det samme arbejde blev udført af skiftende medarbejdere, men verden er anderledes i dag. Holddriftsaftalen finder anvendelse, selv om skiftende medarbejdere ikke udfører det samme arbejde. Inden for reglerne i holddriftsaftalen kan der være mange hold, og der kan også være flere medarbejdere på forskellige tidspunkter. Hvis driften skal opretholdes alle ugens dage, kan der være behov for 5-6 hold.

Holddriftsaftalen indeholder ikke regler om deltid. Aftalen tager ikke stilling til deltid. Hvis serviceoverenskomsten giver mulighed for deltidsarbejde, kan der arbejdes på deltid inden for reglerne om holddrift, men gennemsnitsberegningen af arbejdstiden skal i så fald svare til deltid.

Ifølge de vagtplaner, der er fremlagt i sagen, arbejder rengøringsmedarbejderne på færgeruten Gedser-Rostock i 3-holdsskift med en dagvagt, en eftermiddagsvagt og en nattevagt. Flere af medarbejderne arbejder lørdag og søndag. Der er tale om skifteholdsarbejde i faste hold, hvilket kræver en lokaleaftale.

Han har ikke været med til at forhandle serviceoverenskomsten, og han kender ikke lokaleaftalerne for rengøringsmedarbejderne på færgeruten. Han er ikke bekendt med afgørelser, der fastslår, at reglerne i holddriftsaftalen finder anvendelse ved forskellige typer af arbejde, men han har set mange forskellige mødeprofiler og meget forskelligt arbejde inden for holddrift.

B har forklaret bl.a., at hun er forhandlingssekretær og næstformand i 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Hun har serviceoverenskomsten som sit hovedområde og har arbejdet med den siden 1995-1997. De sidste ca. 10 år har hun været hovedforhandler på overenskomsten.

Serviceoverenskomsten dækker rengøringsassistenter og andre assistenter inden for specialområder. Ca. 80 % af de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, er rengøringsassistenter.

Serviceoverenskomstens § 2 indeholder en beskrivelse af den normale arbejdstid for assistenter, der er omfattet af overenskomsten. Efter overenskomsten kan en assistent arbejde op til 37 timer om ugen. En assistent kan også være på deltid. Overenskomsten giver mulighed for varierende arbejdstid.

Arbejdsgiveren har ledelsesretten og kan efter overenskomstens § 2, stk. 1, lægge arbejdet på alle tider af døgnet. Efter § 2, stk. 3, kan arbejdsgiveren bestemme tid, sted mv., men inden for den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer om ugen, jf. stk. 2. Efter § 2, stk. 4, skal arbejdstiden helst fordeles på 5-dages uge og således ikke på 6- eller 7-dages uge. Det følger af § 2, stk. 6, jf. stk. 4, at der kan lægges arbejde på søn- og helligdage, men at arbejdsgiveren skal tilstræbe, at medarbejderne får en 5-dages uge. Arbejdsgiveren kan bruge søn- og helligdage, hvis arbejdet kræver det. Det er hendes opfattelse, at § 2, stk. 6, kræver en ekstraordinær situation, og at arbejdet på færgeruten ikke er omfattet af stk. 6.

Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, angår særlige tillæg til medarbejdere, der arbejder i holddrift. Holddriftsaftalen blev implementeret i overenskomsten, fordi serviceoverenskomsten ikke dækkede holddrift.

Serviceoverenskomsten tager udgangspunkt i, hvad der er normen på arbejdspladserne. Normen er, at medarbejdere arbejder på et givent tidspunkt i dagtimerne. Det har aldrig været normen, at medarbejdere, der er dækket af serviceoverenskomsten, arbejder i skiftehold. Det er meget sjældent, at der efter serviceoverenskomsten arbejdes i skiftehold, og § 2 om den normale arbejdstid regulerer ikke arbejde i holddrift.

Holddriftsaftalen finder anvendelse, hvis der – som på færgeruten Gedser-Rostock – arbejdes i skiftehold 24-7 hele året. Det er ikke afgørende, om medarbejderne bliver på

et fast hold. Holddriftsaftalen skal følges, selv om der arbejdes i faste hold. Der kan kun arbejdes i skiftehold med faste hold, hvis der er indgået en lokalaftale herom.

Serviceoverenskomstens § 3, stk. 1, skal fortolkes sådan, at en medarbejder er fuldtidsbeskæftiget, hvis den pågældende har mindst 30 timer i gennemsnit på en uge. Arbejdstiden kan variere for de enkelte dage. Ved fortolkning af bestemmelsen skal man hæfte sig ved, at den omtaler ”en ugentlig arbejdstid” – ugentlig er i ental. Der er ikke tale om, at en medarbejder er fuldtidsbeskæftiget, hvis den pågældende arbejder mindst 30 timer i gennemsnit beregnet over flere uger. Der mangler en angivelse af beregningsperioden, hvis den gennemsnitlige arbejdstid efter § 3, stk. 1, skulle beregnes over flere uger. Til sammenligning fremgår det af bl.a. § 2, stk. 7, om varierende ugentlig arbejdstid, at beregningsperioden er på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt.

Det er 3F’s opfattelse, at reglerne i § 2, stk. 7, om varierende ugentlig arbejdstid (ved lokal skriftlig enighed) ikke kan bruges, hvis arbejdet udføres som holddrift. Hvis arbejde i holddrift var omfattet § 2, stk. 7, ville det betyde, at 3F’s medlemmer ville have en længere arbejdstid på holdene, end hvad der gælder efter holddriftsaftalen. Derudover ville medlemmerne miste helligdage. Det vil ikke være overenskomstmæssigt at bruge reglerne om varierende ugentlig arbejdstid ved arbejde udført som holddrift.

Holddriftsaftalen er implementeret i serviceoverenskomsten og finder anvendelse i rengøringsbranchen.

Hun afgav forklaring i den tidligere faglige voldgift vedrørende selvbetalte pauser. Hun husker sagen, men ikke de øvrige forklaringer.

Hun husker, at der i 2012 var en sag om rengøringsmedarbejderne på Rigshospitalet, men den sag handlede ikke om holddrift. Rengøringsmedarbejderne på Rigshospitalet arbejdede ikke i skiftehold morgen, aften og nat. 80 % af rengøringsarbejdet på Rigshospitalet blev udført i morgenvagt, og uoverensstemmelsen angik, om medarbejdere, der arbejdede om dagen, skulle have 37 timer.

Hun er ikke bekendt med, at holddriftsaftalen er blevet anvendt i servicebranchen, men det er heller ikke normen, at der arbejdes i holddrift. Der arbejdes kun i holddrift ganske få steder for eksempel på Novo Nordisk, hvor der vist arbejdes i 3-holdsskift. 3F har endnu ikke rejst andre sager.

Hun har ikke været med til at rejse krav efter serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, om holddrift før. Det skyldes, at det ikke er normen, at arbejdet udføres i holddrift. Arbejdet på færgeruten Gedser-Rostock skal efter hendes opfattelse udføres og aflønnes efter holddriftsaftalen uanset antallet af pauser.

C har forklaret bl.a., at han er distriktsleder for rengøringsmedarbejderne på færgeruterne Gedser-Rostock og Rødby-Putgarden samt rengøringsmedarbejderne på installationerne på land. Han har været 10 år hos ISS, inden Forenede Service overtog kontrakten i 2018. Han er tidligere kok hos Scanlines. Han har arbejdet med serviceoverenskomsten i 17-18 år.

På færgeruten Gedser-Rostock er der to hold i dagvagt og to hold i eftermiddagsvagt. Derudover er der en natperson og en køkkenperson.

Nogle rengøringsmedarbejdere er på fuld tid, og nogle er på deltid. Fuld tid betyder, at medarbejderne har 30 timer ugentligt eller derover. Timetallet varierer fra uge til uge; nogle uger har medarbejderne 35 timer, mens de andre uger måske har 28 timer. Der kan være uger, hvor medarbejdere i nattevagt har op til 48 timer på en uge, men så har de få timer ugen efter.

Alle rengøringsmedarbejderne er glade for vagtplanen. Vagtplanen kører i fire uger og så forfra. Medarbejderne har fri hver anden weekend. Efter lokalaftalen kan arbejdstiden for fuldtidsansatte medarbejdere tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider på højst 37 timer i gennemsnit over en tre ugers periode, hvilket overholdes.

Hver person har egne opgaver. Der er vagtplan både pr. person og pr. hold. Opgaverne på færgen omfatter almindelige rengøringsopgaver såsom støvsugning, rengøring af toiletter mv.

Køkkenpersonen har ingen fælles opgaver med de andre, men kun særopgaver med rengøring af køkken, herunder friture mv. De øvrige personer har både fælles opgaver og egne opgaver. Han vil tro, at ca. 40-50 % af arbejdsopgaverne er fælles, mens ca. 50-60 % er egne opgaver. Der kan være sæsonudsving, idet der bl.a. er ekstraopgaver om vinteren.

Han har aldrig hørt om, at arbejdet skulle aflønnes efter holddriftsaftalen, selv om han gennem alle år har haft løbende kontakt med tillidsrepræsentanter og 3F. Ingen har nogensinde sagt noget om aflønning efter holddriftsaftalen.

Den tidligere faglige voldgift om selvbetalte pauser blev rejst i 2013, men først afgjort i 2019. I forbindelse med sagen fik 3F indsigt i rengøringsmedarbejdernes lønsedler. Holddriftsreglerne blev ikke nævnt på noget tidspunkt.

Det vil koste Forenede Service yderligere 2,5 mio. kr. om året, hvis der skal ske aflønning efter holddriftsaftalen. Det vil kun være medarbejdere, der arbejder aften og nat samt i dagvagter på weekenddage, der vil få glæde af at blive aflønnet efter holddriftsaftalen.

Forenede Service gør rent på de danske færgeruter. Tyske rengøringsfirmaer gør rent på de tyske færgeruter.

Opsigelsen af lokalaftale af 1. juli 2012 vedrørende færgeruten Gedser-Rostock vil betyde, at natpersonale vil blive sat ned i tid, så medarbejderne holdes under 37 timer og kun har tre vagter om ugen. Medarbejderne på dag- og aftenvagt ligger allerede under 37 timer, men medarbejderne på dagvagt kan i dag supplere op med timer. Det vil påvirke alle medarbejderne, hvis rengøringsarbejdet er omfattet af holddriftsaftalen.

Det er hans indtryk, at rengøringsmedarbejderne på færgeruterne synes, at de har en god arbejdsplads med mange gode pauser.

Der er i alt beskæftiget omkring 60 medarbejdere på færgeruterne. Ca. 50 medarbejdere er beskæftiget på færgerne, og de resterende er beskæftiget på installationerne på land. Alle medarbejdere har samme kontrakt.

D har forklaret bl.a., at han er regionschef hos Forenede Service. Han har været ansat i Forenede Service i ca. 1 ½ år. Han har tidligere været ansat ca. 14 år hos ISS, der også var omfattet af serviceoverenskomsten.

Rengøringsmedarbejderne arbejder som udgangspunkt morgen, eftermiddag, aften og nat – og kun undtagelsesvis i dagtimerne. Hvis der arbejdes i dagtimerne, vil der være tale om såkaldt ”synlig rengøring”.

Det er normalt, at rengøringsmedarbejderne arbejder på søndage. Det skyldes, at der er kunder, der ønsker rengøring om søndagen. Hvis de kan undgå at lægge arbejde på en søndag, gør de det, men de må levere, hvad kunderne bestiller.

Arbejdsbehovene varierer fra uge til uge, idet der er forskellige opgaver fra uge til uge. Der er kunder, der kun ønsker rengøring én gang hver 14. dag eller hver måned. Der er også kunder, der kræver arbejde i døgndrift. Det gælder bl.a. produktionsvirksomheder og store arbejdspladser, herunder store skoler. Arbejdet udføres ofte i flere hold. Sådan er det bl.a. på Skejby Sygehus, Københavns Universitet og Danmarks Tekniske Universitet.

Han mener ikke, at holddriftsaftalen skal anvendes ved arbejde i faste hold. Han har aldrig hørt om rengøringsmedarbejdere, der er blevet aflønnet efter holddriftsaftalen, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1. Medarbejderne bliver aflønnet efter de satser, der fremgår af overenskomstens § 15, stk. 2.

Hvis der ikke bliver indgået en ny lokalaftale inden den 31. december 2024, må de hos Forende Service ansætte flere medarbejdere. Konkret vil det betyde, at nogle medarbejdere må gå ned i tid for at skabe flere acceptable stillinger, og at medarbejdere ikke længere vil kunne få ekstra timer, hvis de ønsker det. Der vil være brug for mere mandskab, og de vil også være nødt til at trække på afløsere.

Medarbejderne har efter hans opfattelse ikke haft noget ønske om at opsigse lokalaftalen af 1. juli 2012 om varierende ugentligt arbejdstid. Opsigelsen har sammenhæng med denne sag. Opsigelsen er drevet af forbundet og ikke af medarbejderne.

Det vil have stor betydning for Forenede Services økonomi, hvis medarbejderne skal aflønnes efter holddriftsaftalen. Usikkerheden om den fremtidige økonomi giver problemer, idet kontrakten er under forhandling. Der skal forhandles en klausul, som giver begge parter mulighed for at komme ud af kontrakten. Kunden skal holdes fri af eventuelle økonomiske konsekvenser. Samtidig er Forenede Service nødt til at kunne trække stikket, hvis 3F får medhold i denne sag. Der er ikke yderligere 2,5 mio. kr. til medarbejderne. Kontraktforhandlingerne er blevet udsat. Hvis Forenede Service taber sagen, forventer han, at rengøringsopgaven bliver flyttet til Tyskland. Tre af færgeruterne serviceres allerede af tyske virksomheder.

Han kan ikke redegøre nærmere for beregningerne af beløbet på 2,5 mio. kr., som det vil koste Forenede Service, hvis rengøringsarbejdet skal aflønnes efter holddriftsaftalen. Det er virksomhedens chefplanlægger, der har foretaget beregningerne af de økonomiske konsekvenser.

E har forklaret bl.a., at hun er advokat. Hun har været seniorchefkonsulent hos DI siden 2008. Hun startede i Handel, Transport og Serviceerhvervene (HTS), der fusionerede ind i DI. Hun har beskæftiget sig med serviceoverenskomsten siden 2000.

Hun har aldrig hørt om, at arbejde omfattet af serviceoverenskomsten er blevet aflønnet efter holddriftsaftalen. Bestemmelsen i § 15, stk. 1, er fakultativ. En virksomhed kan vælge at anvende holddriftsaftalen, hvis virksomheden har brug for det og ønsker det.

Hun har talt om sagen med en tidligere sekretariatschef hos DI, der nu er på pension, O. O har arbejdet meget med serviceoverenskomsten og aldrig hørt om, at holddriftsaftalen er blevet anvendt.

Serviceoverenskomsten er meget fleksibel i forhold til andre overenskomster. Arbejdstiden kan lægges på alle tider af døgnet og på alle ugens dage. Arbejdet kan også lægges på søn- og helligdage, når arbejdets udførelse kræver det. Hun har aldrig før hørt, at arbejdstiden kun skulle kunne lægges på søn- og helligdage i ekstraordinære situationer. Det er helt normalt, at der udføres arbejde på søn- og helligdage, da det ofte er driftsmæssigt nødvendigt. Hvis kunden har et behov for rengøring om søndagen, må det udføres. På grund af tillæg er det dyrere at sende en medarbejder på arbejde på søn- og helligdage.

Det er normalt inden for servicebranchen, at timerne varierer fra uge til uge. Medarbejderne har ofte forskelligt timetal i de enkelte uger, hvilket er helt i overensstemmelse med de almindelige regler i serviceoverenskomsten. Virksomhedens behov er kundernes behov, så timerne lægges efter, hvad kunderne efterspørger.

Hun kan ikke genkende, at en medarbejder skal have et bestemt antal timer hver uge for at være i fuldtidsbeskæftigelse, jf. serviceoverenskomstens § 3, stk. 1. Der er mange ansatte med under 30 timer om ugen i branchen. Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, angår kun fuldtidsansatte medarbejdere. Deltidsansatte medarbejdere vil ikke kunne være på holddriftsaftalen.

Twisten i den omtalte sag om Rigshospitalet angik spørgsmål om arbejdstidsplanlægning. 3F gjorde gældende, at virksomheden skulle have så mange medarbejdere med 37 timer som muligt. Nogle medarbejdere var blevet varslet ned i tid, hvilket 3F mente var i strid med serviceoverenskomsten. Synspunktet fra 3F var, at en stor arbejdsplads måtte kunne lave 37-timers planer for medarbejderne. På Rigshospitalet skulle hele døgnet dækkes ind. Der skulle udføres rengøringsopgaver om natten bl.a. på operationsstuer og på fødeafdelingen. Der var ikke mange medarbejdere på arbejde om natten, men der var

medarbejdere på arbejde hele døgnet. Efter arbejdsplanen blev der arbejdet i faste hold. Hun er bekendt med andre tidligere sager om rengøring på hospitaler, hvor der også har været behov for rengøringsmedarbejdere om natten. Det er ikke sager, som hun har været med til at føre.

Hun kan ikke genkende, at holddriftsaftalen skal finde anvendelse, når der arbejdes i døgn drift. Hun er meget overrasket over, at 3F mener, at holddriftsaftalen skal finde anvendelse. Bestemmelsen om holddrift har været i serviceoverenskomsten i mange år, og der har været mange tvister om forståelsen af overenskomsten. Det har aldrig tidligere været gjort gældende, at arbejdet skal udføres og aflønnes efter holddriftsaftalen.

F har forklaret bl.a., at han har været chefkonsulent i DI personalejura siden 2008. Han har tidligere været ansat hos DSB, hvor han også beskæftigede sig med personalejura, arbejdsplanlægning, arbejdstid og lokalaftaler. Han har siden 2014 beskæftiget sig særligt med overenskomster og arbejdstid, herunder i relation til holddrift.

Holddriftsaftalen kan kun finde anvendelse, hvis der er hjemmel i overenskomsten.

Der er forskellige former for holddrift. Der kan være holddrift med skiftende hold eller med faste hold. Holddrift og skiftehold er to forskellige ord for det samme begreb.

Tilrettelæggelsen af arbejdet sker som udgangspunkt på den måde, at virksomheden kigger på behovet og lægger en arbejdsplan. Det er ofte medarbejderne, der ønsker at arbejde i faste hold. Faste hold forudsætter en fælles forståelse eller en lokalaf tale. Efter holddriftsaftalen kan virksomheden have en arbejdsform med skiftende hold og med periodisk skiftende arbejdstider (rullende hold). Hvis der skal arbejdes i faste hold, skal medarbejderne være indforstået med det. Holddriftsaftalen indeholder særlige varslingsregler. Holddriftsarbejde skal varsles med mindst 5 x 24 timer.

Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, blev formuleret over to omgange. Efter formuleringen ”i skiftende hold” (1. pkt.) var holddriftsaftalen gældende, hvis arbejdet blev udført i skiftende hold. Det kunne læses sådan, at holddriftsaftalen ikke var gældende, hvis

arbejdet blev udført i skiftende hold, der bestod af faste hold. Det blev derfor præciseret, at "[t]ilsvarende er gældende i de beskrevne tilfælde, selv om holdene ikke skifter" (2. pkt.). I § 15, stk. 1, er der henvist til holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transport. Man må imidlertid bemærke, at man skriver "i skiftende hold" i stedet for "skiftehold", der er den sædvanlige formulering af arbejde i holddrift. Formuleringen om, at reglerne om holddrift alene gælder for "fuldtidsansatte medarbejdere", er heller ikke sædvanlig.

Serviceoverenskomstens § 2 om den normale arbejdstid er helt særlig, idet arbejdet kan lægges hele døgnet og på søn- og helligdage. Man kan ikke læse § 2, stk. 6, sådan, at det kræver noget helt ekstraordinært at lægge arbejdet på søn- og helligdage. Efter ordlyden af stk. 6 kan der iværksættes arbejde på søn- og helligdage, når arbejdets udførelse kræver det. Bestemmelsen udtrykker virksomhedens ledelsesret og hensynet til kundernes behov. Når der i § 2, stk. 4, står, at det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt på 5-dages uge, er det en venlig hensigtserklæring. Det er noget, som man vil prøve på. Man har set lignende formuleringer i andre overenskomster.

Den normale overenskomstmæssige arbejdstid kan som udgangspunkt ikke lægges på søn- og helligdage. Hvis der er behov at lægge den normale arbejdstid på søn- og helligdage, må arbejdsgivere typisk bruge regler i overenskomsterne om skiftehold eller anvendelse af holddriftsaftalen. Efter industriens overenskomst og flere andre overenskomster kan arbejdsgivere ikke lægge arbejde på søn- og helligdage uden at anvende holddriftsaftalen. Serviceoverenskomsten er imidlertid meget fleksibel.

Efter serviceoverenskomsten kan der lægges arbejde på særlige tidspunkter mod betaling af tillæg efter overenskomstens § 15, stk. 2. Bestemmelserne om den normale arbejdstid ligner på mange måder de regler om forskudt arbejdstid, som findes i andre overenskomster, men hvis arbejdet ligger helt eller delvist efter kl. 18, skal medarbejderne have tillæg. Desuden er det ikke sædvanligt, at der efter reglerne om forskudt arbejdstid kan lægges arbejde på søn- og helligdage.

En virksomhed vil som udgangspunkt kun anvende holddriftsaftalen, hvis der er behov for flere arbejdstimer, end de almindelige regler i overenskomsten, herunder eventuelt om forskudt arbejdstid, giver mulighed for. De virksomheder, som har behov for at anvende holddriftsaftalen, vil typisk være virksomheder, der ikke kan tænde og slukke for maskinerne, og hvor maskinerne derfor kører hele tiden. Det er virksomhedens behov, der er afgørende.

Overenskomstgrundlag

Serviceoverenskomsten

Af serviceoverenskomsten 2023-2025 indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, fremgår bl.a.:

”§ 2 Den normale arbejdstid

Stk. 1 Daglig arbejdstid

Den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet.

Stk. 2 Ugentlig arbejdstid

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3 Fastsættelse af arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart

Virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart.

Stk. 4 Arbejdstidens fordeling på ugen

Det tilstræbes, at arbejdstiden fordeles ligeligt på 5 dages uge.

Stk. 5 Arbejdstidens fordeling på døgnet

Arbejdstiden kan fordeles i 2 daglige perioder. Såfremt arbejdstiden er delt, skal der i hvert døgn gives medarbejderen en sammenhængende hvileperiode på mindst 8 timer.

Ved tilrettelæggelsen af den daglige arbejdstid skal det i videst muligt omfang tilstræbes, at denne ikke deles i 2 perioder.

Stk. 6 Arbejde på søn- og helligdage

Hvor arbejdets udførelse kræver det, kan der iværksættes arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 7 Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal skriftlig enighed mellem virksomheden og tilidsrepræsentanten og/eller skriftlig enighed mellem virksomheden og den

lokale 3F afdeling, og hvor det skønnes hensigtsmæssigt, kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider på mindst 15 timer og højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger fra et aftalt tidspunkt. Skriftlighedskravet har fremadrettet virkning for enighed, der opnås fra den 1. maj 2007.

Den ugentlige arbejdstid må dog ikke overstige 48 timer.

Fridage skal efter ønske gives i sammenhæng.

...

§ 3 Fuldtids-, deltids- og korttidsbeskæftigelse

Stk. 1 Fuldtid

Ved fuldtidsbeskæftigelse forstås i henseende til nærværende overenskomst en ugentlig arbejdstid på i gennemsnit mindst 30 timer.

...

Den ugentlige arbejdstid skal mindst være 15 timer, og virksomhederne bør tilstræbe, at arbejdstiden er mindst 20 timer.

...

§ 15 Særlige tillæg

Stk. 1 Holddrift

Hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, er holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transport gældende.

Tilsvarende er gældende i de beskrevne tilfælde, selv om holdene ikke skifter.

Stk. 2 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

I øvrigt betales der til samtlige arbejdstimer inden for de nedenfor nævnte tider følgende tillæg:

Aftentillæg – kl. 18.00 - 22.00

...

Nattillæg – kl. 22.00 - 05.00

...

Søn- og helligdage og juleaftensdag kl. 00.00 – 24.00

...

1. maj kl. 12.00 - 24.00

...”

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark vedtog i 1966 ”Fællesordning for Arbejde i Holddrift”.

Af den seneste udgave af ”Fællesordning for Arbejde i Holddrift” (holddriftsaftalen) med kommentarer mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, fremgår bl.a.:

”§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Arbejdernes arbejdstid

Stk. 1.

Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale arbejdstid 35 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

...

Arbejdstidens tilrettelægning

Stk. 2.

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved skift i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordning mindst 6 gange inden for 6 uger.

...

Overgang til holddriftsarbejde

Stk. 3.

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagsarbejdstid.

...

Holdskifte

Stk. 4.

I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også § 9).

Afvielser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

...

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

...

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

...

§ 4 Overarbejde

...

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

...

§ 9 Lokalaftaler

Adgang til lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgå skriftligt.

...

§ 10 Aftalens parter, fortolkning mv.

Aftalens parter

Stk. 1.

- a. Denne aftale, der oprindeligt er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, er med virkning fra 1. marts 2000 en bestanddel af DIO III's overenskomster, hvori DA/LO-holddriftsaftalen hidtil har været gældende og kan efter aftale i øvrigt gælde i overenskomstforhold, som fremtidig indeholder aftaler om holddriftsarbejde, og som afsluttes af DIO II og 3F's Transportgruppe.

...

Praksis videreføres

Stk. 3.

Der er ikke ved den redaktionelle omskrivning til nærværende aftale tilsigtet foretaget materielle ændringer i DA/LO-holddriftsaftalen og den dertil

knyttede praksis. De uddybende fortolkninger, der udspringer af DA/LO Fællesordning for arbejde i holddrift, forbliver således gældende, selv om denne skulle miste sit forudsatte grundlag.”

Parternes argumentation

Fagligt Fælles Forbund har til støtte for, at der ikke skal ske afvisning, anført navnlig, at påstandene nu er formuleret med udgangspunkt i ordlyden af serviceoverenskomstens § 15, stk. 1. Det er ikke muligt at nedlægge mere præcise påstande, idet tvisten mellem parterne netop angår, om rengøringsarbejdet, der bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i hold på færgeruten Gedser-Rostock, er omfattet af de særlige regler i holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten.

Til støtte for de nedlagte påstande har Fagligt Fælles Forbund anført navnlig, at serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, er en ”SKAL”-bestemmelse, der regulerer en særlig måde at arbejde på med en særlig aflønning. Bestemmelsen i § 15, stk. 1, er en specialbestemmelse, der går forud for de øvrige bestemmelser i overenskomsten, herunder § 2 om den normale arbejdstid. Bestemmelsen er ikke fakultativ. De afgørelser, som Forenede Service har påberåbt sig til støtte for, at arbejdsgiveren har valgfrihed, angår overenskomster med bestemmelser om forskudt arbejdstid. Serviceoverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om forskudt arbejdstid. En sådan indskrænkende fortolkning af overenskomsten må kræve særlige holdepunkter.

På færgeruten Gedser-Rostock arbejdes der i alle timer af døgnet og alle ugens dage, således at tre hold afløser hinanden. Holddriftsaftalen indeholder ingen angivelse af, hvad der skal forstås ved arbejde i holddrift, men både en naturlig forståelse af udtrykket og efter den praksis, der har udviklet sig om Fællesordningens område, må en sådan arbejdsmåde anses for at være en holddriftsordning omfattet af holddriftsaftalen, jf. herved bl.a. voldgiftsrettens kendelse af 11. juni 1986 (om arbejde på boreplatforme i Nordsøen).

Efter § 15, stk. 1, gælder holddriftsaftalen, hvor arbejdet bestrides ”i skiftende hold” (1. pkt.), også ”selv om holdene ikke skifter” (2. pkt.). Holddriftsaftalen finder således anvendelse både ved skiftende hold og ved faste hold.

På færgeruten udfører alle de omhandlede medarbejdere rengøringsarbejde og dermed arbejde af samme art. Der kan imidlertid være tale om holddrift, selv om medarbejderne ikke udfører præcis de samme rengøringsopgaver, herunder når alle rengøringsopgaver udføres med det formål at opretholde færgens drift.

Serviceoverenskomstens § 2 beskriver den normale arbejdstid, der består i en 5-dages arbejdsuge med 37 timers effektiv arbejdstid, hvor udgangspunktet er frihed i weekenden på nær, når arbejdet kræver andet. Holddriftsreglerne beskriver det ikke normale – skiftehold, der arbejder i kontinuerlig drift.

Den måde, som Forenede Service har planlagt og tilrettelagt arbejdet for rengøringsmedarbejderne på færgeruten på, ligger ikke inden for reglerne om normal arbejdstid i serviceoverenskomstens § 2, og lokalaftalen af 1. juli 2012 om varierende ugentlig arbejdstid er nu opsagt. Efter § 2, stk. 2 og 7, kan medarbejderne højst arbejde 37 timer om ugen, hvis der ikke foreligger en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Det er uden betydning, at der ikke foreligger andre eksempler på, at rengøringsarbejde omfattet af serviceoverenskomsten udføres og aflønnes efter holddriftsaftalen. Det er også uden betydning, at tillidsrepræsentanter har kendt til arbejdsforholdene og arbejdsmåden for rengøringsmedarbejderne på færgeruten. Det afgørende er, hvad der fremgår af overenskomsten, og hvad der har været formålet med overenskomstens bestemmelser, herunder § 15, stk. 1, om holddrift. Hvis det var tilsigtet, at der efter § 2 om den normale arbejdstid skulle kunne arbejdes i skiftende hold, ville der ikke være nogen grund til at skrive ind i overenskomsten, at holddriftsaftalen er gældende ved arbejde i skiftende hold.

Der er ikke grundlag for at tilkende Forenede Service compensation, hvis Fagligt Fælles Forbund får medhold. Det kan ikke komme som en overraskelse for Forenede Service,

at serviceoverenskomsten skal overholdes. Forenede Service har haft mulighed for at indrette sig på, at udførelse og aflønning af rengøringsarbejdet på færgeruten skal ske efter holddriftsaftalen i overensstemmelse med overenskomstens § 15, stk. 1.

Forenede Service har til støtte for påstandene om afvisning anført navnlig, at de nedlagte påstande er uklare og dermed uegnede til at indgå som konklusion i en kendelse. Det er uklart, hvad der menes med, at arbejdet bestrides ”i hold”. Forenede Service bestrider ikke, at rengøringsarbejdet på færgeruten udføres i hold, men det bestrides, at arbejdet skal udføres og aflønnes efter holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten. Hertil kommer, at arbejdet ikke kun bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere. Lokalaftalen af 1. juli 2012 om varierende ugentlig arbejdstid er desuden blevet opsagt, og det er derfor uafklaret, hvordan medarbejderne skal arbejde efter den 31. december 2024.

Til støtte for påstandene om frifindelse har Forenede Service anført navnlig, at serviceoverenskomsten er en meget fleksibel overenskomst, der tager højde for, at virksomheder, der servicerer andre virksomheder, ofte må udføre arbejdet, når (kunde)virksomhedernes medarbejdere ikke er på arbejde. Efter serviceoverenskomstens § 2 om den normale arbejdstid kan arbejdsgiveren lægge arbejdet efter virksomhedens behov, så længe tilrettelæggelsen af arbejdet sker ud fra saglige hensyn, og der tages behørigt hensyn til medarbejderne. Når serviceoverenskomsten ikke indeholder bestemmelser om forskudt arbejdstid, skyldes det, at overenskomsten er så fleksibel, at der ikke er behov for sådanne bestemmelser.

Det fremgår ikke af serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, hvad der skal forstås ved holddrift, og det har formodningen imod sig, at arbejdsgiverne skulle have accepteret en indskrænkning af ledelsesretten på et uklart grundlag. Fagligt Fælles Forbund må derfor bevise, at § 15, stk. 1, forpligter arbejdsgivere til at udføre og aflønne arbejde efter holddriftsaftalen, selv om arbejdsmåden kan dækkes af overenskomstens øvrige arbejdstidsbestemmelser og en eventuel supplerende lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Bestemmelsen i serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, er fakultativ. Den indeholder hjemmel til, at arbejdsgivere kan anvende holddriftsaftalen, men arbejdsgivere kan også vælge i stedet at anvende overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid og betaling, jf. herved § 2 og § 15, stk. 2. Der er ingen holdepunkter for at fastslå, at det efter serviceoverenskomsten er obligatorisk for arbejdsgivere at anvende holddriftsaftalen.

Der er ingen praksis, der støtter, at holddriftsaftalen skal anvendes på serviceoverenskomstens område. Hvis Forenede Service er forpligtet til at anvende holddriftsaftalen, vil det medføre, at nogle rengøringsmedarbejdere – men langt fra alle – vil skulle have mere i løn. Anvendelse af holddriftsaftalen vil også medføre ændrede varslingsfrister, idet holddrift kan varsles med 5 x 24 timer.

Bestemmelsen i § 15, stk. 1, 1. pkt., angår efter sin ordlyd tilfælde, hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold. ”[I] skiftende hold” må forstås som skiftehold, dvs. at der skal være tale om periodisk skiftende arbejdstider (rullende hold). Bestemmelsen i 2. pkt. kom ind i 1975 for at understrege, at der kan være tale om holddrift, selv om skifteholdene består af faste hold.

På færgeruten Gedser-Rostock er arbejdet siden 2012 blevet vagtplanlagt med en dagvagt, en eftermiddagsvagt og en nattevagt. 40-60 % af de opgaver, som rengøringsmedarbejderne udfører, er egne opgaver, men de øvrige opgaver er fælles opgaver. Dette gælder dog ikke køkkenmedarbejderen, der kun har egne opgaver. Medarbejderne udfører ikke det samme arbejde og dermed heller ikke arbejde af samme art, hvilket er en betingelse for, at der kan være tale om holddrift omfattet af holddriftsaftalen.

Tillidsrepræsentanterne og 3F har været fuldt ud bekendt med arbejdsmåden på færgeruten, og at arbejdet ikke udføres eller aflønnes efter holddriftsaftalen. Parterne har været enige om, at arbejdsmåden kan rummes inden for overenskomstens almindelige bestemmelser suppleret af lokalaftalen af 1. juli 2012 om varierende ugentlig arbejdstid.

Hvis Forenede Service måtte være forpligtet til at anvende holddriftsaftalen, skal der ske kompensation, sådan at virksomhedens udgifter nedsættes svarende til den merudgift, som virksomheden eventuelt får ved at skulle følge holddriftsaftalen. Der er tale om udgifter, som Forenede Service ikke har haft mulighed for at indrette sig på.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens spørgsmål

Hovedspørgsmålet er, om Forenede Service er forpligtet til at aflønne fuldtidsansatte medarbejdere, der udfører rengøringsarbejde i faste morgen-, eftermiddags- og natthold på færgeruten Gedser-Rostock, efter holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1.

Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1

Det fremgår af serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, om holddrift, at hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, er holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten mellem DIO Overenskomst II og 3F Transport gældende (1. pkt.). Tilsvarende er gældende i de beskrevne tilfælde, selv om holdene ikke skifter (2. pkt.).

Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, indeholder ikke nogen angivelse af, hvad der skal forstås ved arbejde i holddrift, herunder ”i skiftende hold”. Holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten indeholder heller ikke nogen sådan angivelse. Ifølge praksis og litteratur må arbejde i holddrift normalt forstås som en arbejdsmåde, hvor to eller flere arbejds hold gennem døgnet afløser hinanden og udfører arbejde af samme art i en regelmæssig turnus. Arbejde i skiftehold eller ”i skiftende hold” må normalt forstås som en arbejdsmåde, hvor der arbejdes i holddrift med periodisk skiftende arbejdstider (rullende skift) for den enkelte medarbejder.

Serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, indebærer efter ordlyden af 1. og 2. pkt., at holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten er gældende, hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende (eventuelt faste) hold. Det kan imidlertid ikke udledes af § 15, stk. 1, eller af andre bestemmelser i serviceoverenskomsten, at en arbejdsgiver i

alle tilfælde, hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende (eventuelt faste) hold, er forpligtet til at anvende de særlige regler i holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten. En sådan forståelse af bestemmelsen må kræve klare holdepunkter, og sådanne holdepunkter foreligger ikke.

Bestemmelsen i serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, må efter min opfattelse forstås sådan, at en arbejdsgiver er forpligtet til at anvende de særlige regler i holddriftsaftalen, hvis en arbejdsmåde, hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende (eventuelt faste) hold, ikke kan rummes af overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid og betaling, jf. herved § 2, stk. 1-6, og § 15, stk. 2, eventuelt suppleret af lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 2, stk. 7.

Efter det oplyste om baggrunden for ”Fællesordning for arbejde i holddrift”, der blev vedtaget af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i 1966 og nu er videreført som en bestanddel af DIO III’s overenskomster, er formålet med henvisningen til holddriftsaftalen i serviceoverenskomstens § 15, stk. 1, bl.a. at sikre en særlig aflønning for de gener, som skifteholdsarbejde typisk vil indebære for den enkelte medarbejder, herunder med hensyn til periodisk skiftende arbejdstider (rullende skift). Ved vurderingen af, om en arbejdsmåde, hvor arbejdet bestrides af fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende (eventuelt faste) hold, kan rummes af overenskomstens almindelige bestemmelser, må det derfor efter omstændighederne indgå, om arbejdsmåden indebærer gener for den enkelte medarbejder af en sådan karakter, at det kan begrunde en forpligtelse for arbejdsgiveren til at aflønne arbejdet efter de særlige regler i holddriftsaftalen.

Arbejdsmåden på færgeruten Gedser-Rostock

Rengøringsarbejdet på færgeruten Gedser-Rostock er efter det oplyste tilrettelagt på en måde, hvor arbejdet bestrides af bl.a. fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende hold, men sådan at den enkelte medarbejder ikke har periodisk skiftende arbejdstider (rullende skift), men derimod arbejder fast enten på morgenholdet, på eftermiddagsholdet eller på nattholdet. De tre faste hold arbejder året rundt i en fire ugers turnus, og der udføres arbejde på alle timer i døgnet og på alle ugens dage, herunder på søn- og helligdage mv.

Efter de afgivne forklaringer om de rengøringsopgaver, som skal udføres, må det efter min opfattelse lægges til grund, at de tre faste hold udfører arbejde af samme art.

Serviceoverenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid er meget fleksible, jf. § 2, stk. 1-6. Det fremgår heraf bl.a., at den daglige arbejdstid kan lægges i hele døgnet (stk. 1), at virksomhederne har ret til at bestemme arbejdstid, arbejdssted og arbejdsart (stk. 3), og at der kan iværksættes arbejde på søn- og helligdage, hvor arbejdets udførelse kræver det (stk. 6). Herudover følger det af § 2, stk. 7, at arbejdstiden under forudsætning af lokal skriftlig enighed kan lægges med varierende ugentlige arbejdstider på mindst 15 timer og højst 37 timer i gennemsnit over en periode på mindst 2 uger. For rengøringsmedarbejderne på færgeruten er der indgået en lokalaftale af 1. juli 2012, der indebærer bl.a., at arbejdstiden for fuldtidsansatte kan tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider på højst 37 timer i gennemsnit over en 3 ugers periode. Efter overenskomstens § 15, stk. 2, betales der tillæg for aften- og natarbejde samt for arbejde søn- og helligdage, juleaftensdag og 1. maj.

Det må lægges til grund, at rengøringsarbejdet på færgeruten gennem mange år og i hvert fald tilbage til 2012 har været tilrettelagt på den måde, at arbejdet bestrides af bl.a. fuldtidsansatte medarbejdere i skiftende faste hold som beskrevet ovenfor, og at parterne frem til uoverensstemmelsen, der har ført til denne sag, har haft en fælles forståelse af, at denne arbejdsmåde har kunnet rummes af serviceoverenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid og betaling suppleret af lokaleaftalen af 1. juli 2012.

Efter det anførte er der ikke grundlag for at fastslå, at Forenede Service er forpligtet til at aflønne fuldtidsansatte medarbejdere, der udfører rengøringsarbejde i faste morgen-, eftermiddags- og nathold på færgeruten Gedser-Rostock, efter holddriftsaftalen i Fællesoverenskomsten, jf. serviceoverenskomstens § 15, stk. 1. Det bemærkes herved, at arbejdsmåden som nævnt ikke indebærer periodisk skiftende arbejdstider (rullende skift) for den enkelte rengøringsmedarbejder.

Det ligger uden for rammen af denne sag at tage stilling til betydningen af, at lokalaftale af 1. juli 2012 er opsagt med virkning fra den 31. december 2024, allerede fordi der ef-

ter det oplyste endnu ikke er indgået en ny lokaleaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. serviceoverenskomstens § 2, stk. 7.

Konklusion mv.

Jeg tager Forenede Services påstande om frifindelse til følge.

Jeg finder ikke anledning til at tage stilling til Forenede Services påstande om afvisning.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Forenede Service A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 23. oktober 2024

Rikke Foersom