

## **Spørgsmål om planlagt og systematisk overarbejde**

Tjenestemandsbekendtgørelsens dom af 8. september 2000. (Tjenestemandsbekendtgørelsens sag nr. 1998.252. Arbejdsretligt tidsskrift 2000, s. 131).

### **Parter**

Statsansattes Kartel  
mod  
Finansministeriet.

### **Resumé**

Post Danmark indførte i august 1996 et nyt system (D-96), hvorved postomdelingstjenesten gik over fra tidsakkord til almindelig tidsløn. I det efterfølgende år forekom en del overarbejde. Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt posttjenestemændene systematisk var blevet pålagt overarbejde, hvorved Post Danmark havde brudt de i 1995 og 1996 indgåede aftaler om arbejdstid. Tjenestemandsbekendtgørelsen fastslog, at overarbejdet ikke havde karakter af at være planlagt og systematiseret, og at der derfor ikke var begået brud på arbejdstidsaftalerne.

### **Påstande**

Statsansattes Kartel påstod, at Finansministeriet skulle anerkende, at der i forbindelse med planlægning af arbejdstid systematisk og planlagt havde været indarbejdet overarbejde, og at der dermed var sket et brud på arbejdstidsaftalerne fra 1995 og 1996.

Finansministeriet påstod frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

Post Danmark indførte i august 1996 et nyt system D-96, hvor postomdelingstjenesten overgik fra tidsakkord til almindelig timeløn. Det nye system indebar, at den enkelte medarbejder ikke skulle have sin egen rute, men i stedet skulle der arbejdes i produktionsgrupper. Dette medførte et øget behov for tidsregistrering, uddannelse og planlægning med videre.

I arbejdstidsaftalen af 23. oktober 1995 mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer om arbejdstidsreglerne for statens tjenestemænd var det anført, at overarbejde så vidt muligt burde undgås.

Dansk Postforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark opsagde deres særftaler om arbejdstid med Post Danmark i april 1996 med 3 måneders varsel.

Post Danmark fremsatte forslag om, at fortsætte den hidtidige aftale indtil parterne var blevet enige om en ny aftale, men dette var organisationerne ikke indstillet på.

I stedet forhandlede parterne sig frem til en midlertidig ordning, der skulle gælde fra august 1996. Senest i august 1997 skulle den midlertidige aftale afløses af en permanent aftale.

Det nye system gav anledning til omstillingsproblemer med et betydeligt overarbejde til følge. Post Danmark havde løbende drøftelser med repræsentanter for organisationerne herom og udsendte blandt andet forskellige skrivelser til kredspostmestrene med indskærpelse af, at arbejdstidsreglerne skulle overholdes.

Disse skrivelser gav anledning til iværksættelse af en række tiltag, der skulle nedbringe overarbejdet. Arbejdet blev dog vanskeliggjort af ledernes manglende erfaring i at gennemføre den nødvendige planlægning, af medarbejdernes ringe motivation og af et ekstraordinært højt sygefravær.

Tiltagene var begyndt at have den ønskede effekt, da postforbundene i august 1997 indledte den negative strategi over for Post Danmark, hvor medlemmerne blev opfordret til at undlade at deltage aktivt i planlægningen og gennemførelsen af D-96.

Specialarbejderforbundet i Danmark, som repræsenterede det overenskomstansatte personale, anlagde i øvrigt allerede i marts 1997 sag ved Arbejdsretten med påstand om systematisk overarbejde ved en række nærmere angivne postkredse og postcentre. Arbejdsretten lagde i sin dom af 13. august 1998 til grund, at overarbejdets omfang givetvis havde været uantageligt, men at der ikke var ført tilstrækkeligt bevis for, at der havde foreligget systematisk overarbejde. Arbejdsretten frifandt derfor Post Danmark og Finansministeriet.

### **Parternes argumenter**

Statsansattes Kartel gjorde gældende, at bevisførelsen havde vist, at der i Post Danmark systematisk var blevet planlagt overarbejde. Systematisk overarbejde forelå, når det allerede i planlægningsperioden kunne/måtte forudses, at opgaverne ikke ville kunne løses uden overarbejde, og når en medarbejder i flere på hinanden følgende normperioder udførte overarbejde, uden at Post Danmark søgte at ændre forholdene. Arbejdstidsaftalens opsigelse medførte, at Post Danmark havde pligt til at tilrettelægge arbejdet således, at overarbejde i videst muligt omfang kunne blive undgået. Siden indførelsen af D-96 kunne der konstateres en betydelig mængde overarbejde. Dette var blevet påtalt over for Post Danmark, men der var ikke blevet tilført yderligere ressourcer.

Statsansattes Kartel anførte, at svingninger i postmængde og sygefravær ikke burde kunne komme bag på Post Danmark.

I forhold til den tidligere sag i Arbejdsretten var der i denne sag fuldt ud ført bevis for, at der havde fundet systematisk overarbejde sted.

Finansministeriet anførte, at der i arbejdstidsaftalerne alene var en pligt til i videst muligt omfang at undgå overarbejde, men at overarbejde var hjemlet i aftalerne, såfremt det var nødvendigt. I en virksomhed som Post Danmark var det umuligt helt at undgå overarbejde. Der var da også i grundlaget for D-96 taget højde for, at der kunne forekomme overarbejde.

Det blev bestridt, at overarbejdet systematisk havde været planlagt, samt at overarbejdet var uacceptabelt højt. Statsansattes Kartel havde ikke kunnet godtgøre, at overarbejdet havde haft systematisk karakter. Det statistiske materiale, Statsansattes Kartel havde fremlagt, viste ikke virkeligheden, fordi det alene omfattede en lille del af Post Danmark. Post Danmark havde befundet sig i en driftsmæssig ekstraordinær situation, blandt andet fordi Statsansattes Kartel opsagde og nægtede at forlænge de hidtil gældende regler, og fordi der havde været gennemført et meget omfattende uddannelsesprogram. De initiativer, der blev iværksat for at nedbringe overarbejdet, var blevet besværliggjort af medarbejdernes ringe samarbejdsvilje og af et højt sygefravær. End-videre havde en "negativ strategi" påvirket arbejdsafviklingen og udløst overarbejde.

### **Tjenestemandesrettens bemærkninger**

Post Danmark var en virksomhed, der var undergivet en række variable produktionsvilkår, for eksempel postmængde. Allerede derfor havde overarbejde ikke kunnet undgås.

Efter opsigelsen af arbejdstidsaftalen havde Post Danmark kun kort tid til at udvikle et almindeligt tidslønssystem. Parterne aftalte at gennemføre dette system med en overgangsperiode på et år. Der skulle herunder gennemføres en omfattende efteruddannelse, ligesom det havde været nødvendigt at udarbejde de fornødne planlægningsværktøjer samt oparbejde de fornødne erfaringer med hensyn til planlægning og samarbejde.

Disse forhold gav anledning til omstillingsproblemer med overarbejde til følge. Disse problemer var dog af midlertidig karakter.

Post Danmark tog forskellige initiativer til at nedbringe overarbejds-mængden - hvilket til dels lykkedes. Overarbejdet steg igen, efter at postforbundene havde indledt en "negative strategi".

"Tjenestemandesretten finder det på baggrund af det anførte ikke godtgjort, at Post Danmark i den under sagen belyste periode systematisk og planlagt har indarbejdet overarbejde i omdelings-tjenesten i strid med § 19 i arbejdstidsaftalen fra 1995". Finansministeriet blev således frifundet.