

Kendelse

af

19. december 2016

i

faglig voldgiftssag FV2015.0096:

Gymnasieskolernes Lærerforening

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Finansministeriet

Moderniseringsstyrelsen

for

Risskov Gymnasium

(Kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

1. Parternes påstande

Klager, Gymnasieskolernes Lærerforening (GL), har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium, skal anerkende at opgørelse af præsteret arbejdstid under den mellem GL og Moderniseringsstyrelsen indgåede overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler m.v. ikke kan ske med ensidigt fastlagte akkorder vedr. udførte opgaver.
- 2) Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium skal anerkende, at den af Risskov Gymnasium foretagne årsopgørelse af præsteret arbejdstid for skoleåret 2013/2014 for lærere på den i påstand 1) nævnte overenskomst er sket under anvendelse af ensidigt fastlagte akkorder.
- 3) Risskov Gymnasium skal til GL betale en bod for opgørelse af præsteret arbejdstid i strid med overenskomstens regler om indgåelse af aftale om akkorder, fastsat efter Voldgiftsrettens skøn.

Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 8. november 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: direktør Endre Szöcs og konsulent Hanne Krag, begge GL, kontorchef Tina Feldt Jessing og fuldmægtig Sara Bacher Jakobsen, begge Moderniseringsstyrelsen.

Der blev afgivet forklaring af:

Helge Mørch, forhandlingschef i GL 2000 – 2015.

Jesper Thomsen Lemke og Anita Lauridsen, gymnasielærere på Risskov Gymnasium, tillidsrepræsentanter siden 2013 (fra 1. august, da de nye arbejdstidsregler trådte i kraft).

Carsten Holm, chefkonsulent i Moderniseringsstyrelsen.

Gitte Horsbøl, rektor på Risskov Gymnasium.

Helene Clemens Petersen, vicerektor på Risskov Gymnasium.

Inge Friis Svendsen, vicedirektør i Moderniseringsstyrelsen.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at indklagede måtte frifindes.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Overenskomstgrundlaget m.v.

Indtil overenskomstforhandlingerne i 2013 byggede arbejdstidsreglerne på gymnasieområdet på et akkordsystem med ensartede timesatser til alle for de forskellige typer af opgaver. Opgaverne var normsat ved centrale eller lokale aftaler. Samtidig var der takster for overarbejde, for arbejde efter kl. 17 osv.

I 2013 blev der som led i overenskomstforhandlingerne mellem finansministeren og AC indgået følgende aftale vedr. gymnasieskoler m.v.:

”I. Overenskomst af 10. februar 2012 mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening om lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Med virkning fra 1. august 2013 foretages følgende ændringer:

1. Overenskomstens kapital 3 erstattes med følgende:

”Kapitel 3. Arbejdstid

§ 16. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år, svarende til 1924 timer.

Stk. 2. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparing af frihed.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 5. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 6. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.”

...

§ 18. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler. Reglerne omfatter ikke ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde.

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst en gang årligt.

Til ansatte, der oppebærer tillæg som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdshonorering er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsring bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejds omfang er opgjort.

Meddelelse om afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstid udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag med tillæg af 50 pct.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 18:

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejds godtgørelse (jf. stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejds omfang.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lignende.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejds tidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. den i bilag 1, punkt 3, nævnte aftale.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejds godtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med det konkret, afgrænset projekt.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.”

...

III. Tidsregistrering

Ved gymnasieskoler mv. etableres et system til løbende registrering af arbejdstiden.

...”

I Moderniseringsstyrelsens Vejledning om Nye regler for gymnasielærere (stx, hf, hhx, htx), Juli 2013, hedder det bl.a.:

”1. Indledning

1.1 Nye arbejdstidsregler fra den 1. august

Fra den 1. august 2013 får gymnasielærerne (stx, hf, hhx og htx) arbejdstidsregler som andre akademikere. Der findes ikke længere detaljerede regler og akkorder for, hvor meget tid lærerne har til konkrete arbejdsopgaver som forberedelse af undervisningen, retning af elevernes opgaver og eksamen.

De nye arbejdstidsregler sætter alene en overordnet ramme for lærernes arbejde, og det er ledelsen lokalt på det enkelte gymnasium, som i dialog med lærerne tilrettelægger arbejdet. Der er således fremover ingen hindringer i reglerne for at udvikle lærerarbejdet, så lærerens arbejdstid bruges til de aktiviteter, som fremmer elevernes læring bedst.

1.2 Fra timetælleri til dialog om opgaven

De nye arbejdstidsregler er et markant paradigmeskifte. Med de nye regler får lederne på gymnasierne det samme ledelsesrum, herunder mulighed for at prioritere over ressourcerne, som alle andre ledere.

Gymnasielærernes nye arbejdstidsregler medfører en helt ny måde at tænke og tilrettelægge arbejde på hos både ledere og lærere på skolerne. Fremover erstattes fokus på timer og minutter med fokus på opgaveløsningen. En tæt dialog mellem ledelse og medarbejder er en forudsætning for at implementeringen af de nye regler fører til en bedre skole for eleverne og en mere attraktiv arbejdsplads for lærerne.

Et paradigmeskifte eller en kulturforandring tager tid, og 1. august 2013 er en milepæl i forhold til forandringsprocessen. Fra denne dato skal noget være forandret på gymnasierne.

...

2. Tilrettelæggelse af arbejdstiden

...

2.2 Årsnormen

Lærerne har fortsat en årsnorm. Det betyder, at arbejdstiden fortsat kan tilrettelægges fleksibelt over en periode på et år, idet arbejdstiden først skal opgøres ved årets slutning, se kapitel 3 om opgørelse af arbejdstiden.

Arbejdstiden for en fuldtidsansat lærer udgør gennemsnitlig 37 timer om ugen, hvilket svarer til en årlig arbejdstid på 1924 timer inkl. ferie og anden betalt frihed.

...

3. Opgørelse af arbejdstiden

3.1. Årsopgørelse

Der skal også fremover foretages en opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med normperiodens afslutning med henblik på at konstatere eventuelle overskydende timer ud over normen på 1924 timer årligt.

Der henvises til kapitel 3 om fastlæggelse af normperioden.

Opgørelse af arbejdstiden foretages på baggrund af den registrerede arbejdstid, jf. kapitel 6 om tidsregistrering. Fravær med løn, fx sygefravær, barns 1. og 2. sygedag, ferie med løn mv. indgår også i arbejdstidsopgørelsen, jf. afsnit 3.3.

Såfremt der er registreret flere timer end 1.924 timer, kan der være tale om merarbejde, jf. afsnit 3.5.

Såfremt der er registreret færre timer end 1.924 timer, vil der ikke være mulighed for at overføre timerne til næste normperiode. Underskydende timer går således tabt. Fremover er det ledelsens opgave at sikre, at lærerne har tilstrækkeligt med arbejdsopgaver til at fylde hele arbejdstiden ud. Samtidig har læreren et ansvar for at henvende sig hos ledelsen, såfremt vedkommende mangler arbejdsopgaver.

...

3.4. Merarbejde

De nye arbejdstidsregler indeholder ikke regler om overtidsbetaling. Derimod er der regler om godtgørelse for merarbejde.

Merarbejde adskiller sig fra overtid ved, at skolens ledelse har mulighed for at vurdere merarbejdet kvalitativt og kvantitativt. Ledelsen er derfor ikke forpligtet til at godtgøre merarbejdet automatisk, som det er tilfældet med overtid.

Godtgørelse kan ydes for merarbejde, som er pålagt læreren i henhold til særlig ordre eller som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af arbejdsopgaverne. Det er endvidere en betingelse, at merarbejdet har været af større omfang.

Det er ledelsen, der skal tage stilling til, om betingelserne for at yde godtgørelse for merarbejde er opfyldt. På baggrund heraf fastsætter ledelsen merarbejdets omfang. Det vil sige det timetal, der danner grundlag for godtgørelse.

...

5. Lokale aftaler

5.1 Aftaler omkring anvendelsen af arbejdstiden.

Alla lokale aftaler – både kollektive og individuelle aftaler – samt kutymen om anvendelsen af gymnasielærernes arbejdstid ophæves med virkning fra 1. august 2013.

De nye arbejdstidsregler rummer mulighed for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, jf. rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler af 6. oktober 1999.

...

Der er principielt ingen begrænsninger med hensyn til indholdet af de fravigelser eller supplementer til de centralt aftalte regler, som kan aftales lokalt.

På undervisningsområdet, som på alle andre områder, er det imidlertid ikke intentionen, at adgangen til at indgå lokale aftaler skal bruges til at indgå aftaler, som begrænser ledelsesretten i forhold til at lede og fordele arbejdet.

I forbindelse med implementeringen af de nye arbejdstidsregler på undervisningsområdet vil der derfor være fokus på, at der ikke indgås lokale aftaler, der genindfører de aftalebindinger på, hvad lærerne skal lave i deres arbejdstid, som Moderniseringsstyrelsen og AC/GL netop har aftalt skal falde bort pr. 1. august 2013.

...

6. Tidsregistrering

...

6.1 Formål med tidsregistrering

Med de nye arbejdstidsregler har ledelserne på gymnasierne fået ledelsesret – og dermed også ledelsespligt – over tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid. Tidsregistreringen er i den forbindelse et nødvendigt værktøj.

Med afskaffelsen af akkorder bliver det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om at tilrettelægge, udføre og prioritere arbejdet inden for arbejdstiden. Dermed kommer ledelsesopgaven til at ligne den, der kendes fra andre akademiske arbejdspladser.

Tidsregistrering er i denne sammenhæng et ledelsesredskab, der kan give input til den løbende dialog mellem leder og lærer om lærerens opgaveløsning og prioritering. Medarbejderen skal altid gå i dialog med lederen, inden der påbegyndes og efterfølgende registreres tid for en opgave, hvor det forventede tidsforbrug betyder, at den samlede arbejdstid vil afvige markant fra en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge på årsbasis.

Derudover er tidsregistrering en nødvendig forudsætning for at kunne opgøre den samlede arbejdstid ved årets afslutning og derved danne grundlag for at opgøre merarbejde. Desuden kan det bruges af den enkelte lærer til løbende at holde styr på arbejdstiden.

...

6.3 Ledelsens godkendelse og opfølgning.

Ledelsen skal løbende godkende tidsregistrering fx én gang månedligt, så ledelsen har indsigt i medarbejdernes tidsanvendelse.

Ledelsen foretager ligeledes i forbindelse med godkendelsen en løbende kontrol med, at medarbejderen foretager registreringer i overensstemmelse med de udmeldte retningslinjer.

Det er væsentligt, at det står klart for medarbejderne, at ledelsen i forbindelse med den løbende godkendelse alene anerkender det registrerede tidsforbrug. Der er derimod ikke taget stilling til, hvorvidt timerne skal honoreres efter merarbejdsreglerne, jf. kapitel 3.4. Denne vurdering foretages først i forbindelse med årsopgørelsen, hvor ledelsen har et samlet overblik over arbejdets omfang og art inden for den samlede normperiode (årsnormen).

...”

I overensstemmelse med det i Vejledningen i afsnit 5 anførte har Moderniseringsstyrelsen i sin rådgivning af gymnasierne lagt vægt på, at arbejdet ikke ved lokalaftaler bliver tidsnormsat.

I Moderniseringsstyrelsens Vejledning af 25. juni 2014, Merarbejde på stx, hhx, htx og hf, hedder bl.a.:

”Skoleåret nærmer sig sin slutning, og nu er det tid til at gøre arbejdstiden op.

Moderniseringsstyrelsen har derfor valgt at udsende denne vejledning om opgørelse af merarbejde.

Merarbejde – ikke overarbejde

Gymnasielærere har pr. 1. august 2013 fået regler om løn og arbejdstid som alle andre akademikere. Akademikere har pligt til at påtage sig merarbejde, såfremt ledelsen finder det nødvendigt. En lærer kan ikke sige nej til at påtage sig merarbejde.

Når gymnasielærernes arbejdstid skal gøres op ved årets afslutning, vil overskydende timer være timer udover årsnormen. ...

Gymnasielærernes nye overenskomst indeholder regler om godtgørelse for merarbejde. Om en lærer har merarbejde, kan først konstateres ved opgørelse af arbejdstiden ved normperiodens afslutning.

Merarbejde adskiller sig fra overarbejde ved, at skolens ledelse skal vurdere merarbejdet både kvantitativt og kvalitativt og efter drøftelse med læreren fastsætte det antal timer, ledelsen eventuelt vil honorere.

Dialog om opgaverne og tidsregistrering

Skolens ledelse har med de nye arbejdstidsregler fået rådighed over anvendelsen af lærernes arbejdstid. Med regler om merarbejde og krav om tidsregistrering er det nødvendigt at sikre en tæt opfølgning og løbende dialog om opgaverne mellem leder og lærer.

På alle akademikerarbejdspladser, hvor der er et naturligt element af selvtilrettelæggelse af arbejdet, har både ledelse og lærere et ansvar for løbende opfølgning på forholdet mellem tid og opgaver. Ledelsen skal på den ene side være lydhør over for, om fordelingen af opgaver er realistisk i forhold til tiden, og ledelsen skal følge op, hvis en lærer anvender arbejdstiden uhensigtsmæssigt eller ineffektivt. På den anden side forudsættes læreren at informere ledelsen, hvis vedkommende har for mange arbejdsopgaver eller for få opgaver.

Tidsregistreringen er et værktøj, som skal understøtte den løbende dialog mellem ledelse og lærer. Ledelsen bør håndtere en lærers eventuelle udfordringer med at prioritere tid og opgaver i løbet af skoleåret. Tidsregistreringen og den løbende dialog skal dermed give læreren klarhed over, hvornår ledelsen vurderer, at der er tale om eventuelt merarbejde.

...

Hvad siger reglerne om merarbejde?

Reglen om merarbejde i overenskomsten er en såkaldt "kan-bestemmelse". Det vil sige, at der kan ydes godtgørelse for merarbejde, jf. henholdsvis § 14 i overenskomst for akademikere i staten og § 18 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Det er ledelsen, som vurderer, om der skal ydes godtgørelse for merarbejde. Det vil sige, at det er lederen, der efter drøftelse med læreren, fastsætter antallet af merarbejdstimer, som eventuelt godtgøres.

Merarbejde opgøres ved normperiodens afslutning. Skævbekæmpelse henover skoleåret og normperiodens længde kan gøre det vanskeligt at identificere årsagen til at årsnormen overskrides, når arbejdet i øvrigt tilrettelægges fleksibelt.

...

Forudsætninger for at yde merarbejds-godtgørelse

Der kan alene ydes godtgørelse for merarbejde,

- Hvis merarbejdet er pålagt læreren i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for en forsvarlig varetagelse af tjenesten, og
- Hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

...

Indberetning af merarbejdet

En forudsætning for at tage stilling til honorering af merarbejde er, at læreren indgiver en indberetning til ledelsen om merarbejde. Læreren skal i indberetningen redegøre for grund-

laget for overarbejdet, herunder dettes karakter samt timeforbruget. Hvordan indberetningen konkret skal foregå, herunder formen fastsættes lokalt på den enkelte skole.

Tidsregistrering af arbejdsopgaver udgør ikke en endelig fastsættelse af merarbejdets omfang. En løbende godkendelse af lærerens tidsregistrering er således ikke tilstrækkelig til at opfylde overenskomstens formelle krav til indberetning af merarbejdet ved normperiodens afslutning.

Vurdering af merarbejdets omfang

Det er ledelsen, som tager stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelserne for at honorere merarbejde er til stede, jf. henholdsvis § 14, stk. 4, og § 18, stk. 4, med tilhørende cirkulærebemærkninger.

Lærerens indberetning indgår i grundlaget for ledelsens vurdering af, hvorvidt betingelserne for at godtgøre merarbejde er til stede samt for fastsættelsen af merarbejdets omfang. Der skal altid foretages en konkret og individuel vurdering. Det anbefales, at lederen forklarer vurderingen over for læreren med henvisning til blandt andet opfølgning og dialog undervejs i skoleåret.

Merarbejdsgodtgørelse ydes såfremt ledelsen vurderer, at de kvantitative og kvalitative betingelser er opfyldt. Ledelsens skøn skal altid være sagligt.

...”

I en artikel i bladet Gymnasieskolen fra den 24. august 2016 med overskriften ”GL-formand: Tidsregistrering fungerer ikke” hedder det bl.a.:

” ...

Der er alt for mange skoler, hvor tidsregistreringen ikke fungerer godt nok, mener Annette Nordstrøm Hansen, formand for Gymnasieskolernes Lærerforening (GL).

Tre år efter at gymnasielærernes overenskomst ændrede sig fra akkord til tidsregistrering, er GL-formanden endnu ikke tilfreds med den måde, som tidsregistreringen bliver håndteret på.

”På trods af at det var lederne, der ville af med akkorderne, så oplever vi, at man mange steder alligevel arbejder videre med et akkordsystem”, fortæller Annette Nordstrøm Hansen og uddyber:

”Men det er akkorder fastsat af ledelsen i stedet for tidligere, hvor akkorder traditionelt var aftalt centralt eller mellem tillidsrepræsentanten (TR) og ledelsen.”

...

”Det volder problemer i forhold til merarbejde. Lærerne kan ikke gennemskue, hvornår merarbejde udbetales: Er det, når lærernes tidsregistrering viser merarbejde eller i forhold til akkorderne fastsat af ledelsen?,” siger hun.

...

Problemet med de ledelsesfastsatte akkorder er, at de ofte ikke er synlige for lærerne.

”Der mangler åbenhed om ledelsens planlægningstal, fordi det er et regneark, som ledelsen har i skuffen,” siger Annette Nordstrøm Hansen og fortsætter:

”Konsekvensen er, at lærerne ikke har nogen som helst mulighed for at vurdere, hvad der ligger i en opgave, og hvor meget tid de skal bruge på den.”

...”

4. Opmandens stillingtagen til den bag klagers påstand 1 liggende uoverensstemmelse

4.1. Som påstanden er formuleret, ønsker GL fastslået, at opgørelsen af en gymnasielærers præsterede arbejdstid ikke kan ske med ensidigt fastlagte akkorder vedrørende udførte opgaver.

4.2. GL har til formuleringen bemærket, at det for en akkord karakteristiske er, at læreren godskrives et på forhånd fastsat antal timer for løsningen af en bestemt opgave, uanset hvor mange eller få timer læreren faktisk bruger på opgavens løsning. Når derfor et gymnasium forud for et skoleår anvender planlægningsormer ved skoleårets tilrettelæggelse og fordelingen af opgaverne mellem lærerne, får disse planlægningsnormer karakter af akkorder, såfremt gymnasiet efter skoleåret ved opgørelsen af arbejdstiden kun vil honorere for det antal timer, der er planlagt.

En sådan fremgangsmåde er efter GL's opfattelse i strid med overenskomsten. Der er aftalt tidsregistrering, hvilket indebærer, at arbejdsgiver ikke kan bestemme, hvor mange timer der skal godskrives læreren for opgaven – der skal aflønnes for det faktisk anvendte antal timer. Forskellen mellem de tidligere akkorder på gymnasieområdet og den nugældende ordning med tidsregistrering svarer til forskellen mellem en håndværkers tilbudsarbejde og regningsarbejde – om der skal betales en på forhånd fastsat pris eller efter medgået tid. Problemet er ifølge GL ikke, at der budgetteres ud fra en timesats, men at timesatsen ved årsopgørelsen bliver styrende for, hvor mange timer der kan fås betaling for, hvad tidsregistreringen imidlertid skal være afgørende for. Herved tillægges en ensidigt fastsat akkord samme virkning som en aftalt, hvilket er i strid med overenskomstens § 16, stk. 2.

4.3. Hertil bemærker opmanden, at tidsregistrering efter overenskomsten indebærer en registreret opgørelse af en gymnasielærers samlede arbejdstid. At en time er registreret, betyder imidlertid ikke, at der er krav på honorering. Efter overenskomsten foretages der en årsopgørelse af det registrerede antal timer sammenholdt med årsnormen som led i ledelsens vurdering af, om betingelserne i overenskomstens § 18 for at yde godtgørelse for merarbejde er opfyldt. Eksistensen af et tidsregistreret merarbejde udløser således ikke i sig selv krav på betaling af godtgørelse.

Det, som GL har anført foran under 4.2., kan således ikke føre til, at der kan gives GL medhold i påstand 1.

5. Opmandens stillingtagen til klagers påstand 2

5.1. Som påstanden er formuleret, angår den ”den af Risskov Gymnasium foretagne årsopgørelse af præsteret arbejdstid”, hvorom det hævdes, at opgørelsen er foretaget under anvendelse af ”ensidigt fastlagte akkorder”.

5.2. GL's bagvedliggende synspunkt er, at Risskov Gymnasium har ladet sine planlægningssatser være styrende for, om der foreligger et merarbejde, som udløser godtgørelse. De enkelte opgaver har ifølge GL skullet løses inden for givne satser – gymnasiet har kun villet yde godtgørelse for merarbejde, når der er kommet ekstra opgaver til. Det fremgår tydeligt af den tekst, som ledelsen har anvendt ved stillingtagen til anmodninger om godtgørelse for merarbejde, idet den har været bygget over følgende læst:

”Kære

Ledelsen har modtaget din skriftlige anmodning om godtgørelse for merarbejde.

Vi vurderer, at betingelserne for godtgørelse af merarbejde som beskrevet i overenskomstens § 18 er delvist opfyldt. Merarbejdet vurderes at have et omfang på 75 timer.

I vores vurdering har vi taget udgangspunkt i, om der er kommet ekstra opgaver til ud over de planlagte. Derudover har vi taget hensyn til, om der er fjernet større opgaver, som fx. eksamen.

Vi har lagt vægt på, at du har haft opgaver ud over de planlagte, fx i forbindelse med ekstra kursusaktivitet og 3g ekskursion.

...”

På den måde er planlægningsatser blevet til ensidigt fastlagte akkorder, hvilket strider mod overenskomsten. Ledelsen har nok i løbet af skoleåret haft drøftelser med de enkelte lærere om timeregnskab og tidsanvendelse, men disse drøftelser har ikke handlet om en justering af den planlagte tid, men om opgavefordelingen. Der er ikke sket justering af de udmeldte akkorder. Det er GL's opfattelse, at det har ført til, at adskillige lærere ikke er blevet betalt for det arbejde, de har udført – de er blevet spist af med en besked om, at de skulle have brugt mindre tid på de tildelte opgaver. Opfølgningen hen over året har været for dårlig. At akkordsatserne styrer, fremgår også af, at ansættelse på deltid er sket med beskæftigelsesdecimaler som f.eks. 0,268, GL har yderligere om akkorderingstankegangen henvist til, at rektor Gitte Horsbøl i en e-mail af 28. marts 2014 til tillidsrepræsentant Jesper Thomsen Lemke bl.a. skrev:

”PD, CP og jeg holder møde i eftermiddag for at finde planlægningstal i forhold til studierejser til næste år – det skal du nok blive orienteret om efterfølgende. Da vi jo har skudt planlægningstallet for lavt i år, vil vi gerne melde merarbejde ud til de lærere, som har været af sted i år på studierejse. Man kan jo gøre det på flere måder, men umiddelbart tænker jeg, at vi vil melde et timetal ud, som gives til alle studierejselærere – uanset deres timeregistrering i øvrigt. Det betyder, at der kan være lærere, som får timer, selv om de ikke har registreret flere timer end 1924. Men i forlængelse af lærernes ønske om at blive behandlet ens, tænker jeg, at det giver mening, hvis vi i år behandler studierejserne særskilt.

...”

5.3. Hertil bemærker opmanden, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at Risskov Gymnasium ikke har foretaget nogen opgørelse af præsteret arbejdstid under anvendelsen af ”ensidigt fastlagte akkorder”. Risskov Gymnasium har for hver enkelt gymnasielærer registreret det antal timer, hver især har arbejdet.

Opmanden bemærker yderligere, at bevisførelsen ikke giver grundlag for at fastslå, at Risskov Gymnasium ved stillingtagen til spørgsmålet om godtgørelse for merarbejde har handlet overenskomststridigt.

Det må således anses for nødvendigt til forsvarlig drift af et gymnasium at planlægge et skoleår under hensyn til på den ene side kapacitet og ressourcer og på den anden side optag/bestand på

de forskellige studieretninger, holdopdeling osv. Det strider da heller ikke mod overenskomsten som led i planlægningen at budgettere med et anslået tidsforbrug til forskellige læreropgaver.

Der bør løbende være en opfølgning fra ledelsens side i forhold til den enkelte lærer for at se, om den plan, der er lagt for vedkommende, kan holde. På Risskov Gymnasium har der været systematiske tidsforbrugssamtaler med samtlige lærere i flere omgange hen over skoleåret, og det lægges efter bevisførelsen til grund, at der løbende er sket omfordeling af opgaver og justering af budgettal under hensyn til antal realiserede timer, og hvem der i lyset af tidsregistreringen var presset, henholdsvis havde luft. Det kan på den baggrund ikke tillægges særlig betydning, at rektor på et tidspunkt vedrørende studierejser gjorde sig overvejelser, som blev droppet.

Hertil kommer som det afgørende, at det efter de afgivne forklaringer må lægges til grund, at ledelsen – uanset den anvendte standardtekst i de skriftlige svar – efter skoleårets afslutning har foretaget en konkret vurdering af hver enkelt ansøgning om merarbejdsgodtgørelse i overensstemmelse med overenskomstens § 18. Forklaringerne herom understøttes af, hvad der blev resultatet af, at knap halvdelen af lærerne efter skoleåret indsendte en merarbejdsindberetning: Knap en fjerdedel blev honoreret for det opgjorte antal merarbejdstimer, godt halvdelen blev delvist honoreret, knap en fjerdedel fik ingen godtgørelse. For de 15 gymnasielærere, som sagen ifølge klageskriftet angik, er det i svarskriftet for hver enkelt angivet, hvilket merarbejdstimetal vedkommende har indberettet, og hvor mange timer der er honoreret – forholdet mellem disse tal ser for de 15 således ud: 119/ 75, 312/135, 74,4/40, 57,4/0, 200,7/15, 69,9/25, 276,4/150, 176,5/45, 136/20, 87/30, 233,3/0, 176/10, 113,58/55, 165,17/17 og 156/60.

Det som GL har anført foran under 5.2., kan således ikke føre til, at der kan gives GL medhold i påstand 2.

6. Konklusion

Det følger af det anførte, at Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium skal frifindes for GL's påstand 1 og 2 – og dermed også for påstand 3.

Thi bestemmes:

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Risskov Gymnasium, frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl