

OPMANDSKENDELSE

I

Voldgiftssagen:

Dansk Funktionærforbund
(konsulent Lars Dahl Gulmann)

mod

Personalestyrelsen
(kammeradvokaten v/ Lise Høy Falsner)

Afsagt den 13. oktober 2006

1. Der er mellem klageren, Dansk funktionærforbund, og indklagede, Personalestyrelsen, opstået tvist om forståelsen af overenskomstens § 8 om arbejdstid og overarbejdsbetaling. Uoverensstemmelsen angår, om en medarbejder har ret til betaling for arbejde udført på "nul dage" (arbejdsfrie dage), når medarbejderen efterfølgende inden for samme måned hjemsendes som følge af andre overenskomstgruppers overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af forbundsformand Karsten Hansen og forbundssekretær Kim Vormsby, der begge er udpeget af klager, chefkonsulent Ted Lind og specialkonsulent Mikkel Planthin, der begge er udpeget af indklagede, samt - som opmand - undertegnede højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen er blevet forhandlet den 11. oktober 2006.

2. Parternes påstande

Dansk Funktionærforbund har nedlagt følgende påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at forbundets medlem, A, har krav på overarbejdsbetaling for udført overarbejde udført på varslet nul dage 10. marts og 25. marts 2004, samt at foretage efterbetaling heraf med sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagsfremstilling

I den mellem parterne indgåede organisationsaftale fra 2002 for tilsynsfunktionærer ved eksportautoriserede slagterier mv. hedder det i § 8 bl.a.:

”§ 8. Arbejdstid og overarbejdsbetaling

Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis.

Den normale arbejdstid lægges fra mandag til og med fredag. Arbejde på lørdage og søndage godtgøres med overarbejdsbetaling. Afspadsering af hele dage indregnes i arbejdstiden med den forud fastlagte arbejdstid.

Der skal foreligge en arbejdsplan for de kommende 2 uger senest fredag klokken 12.00. Arbejdsplanen kan ændres ved væsentlige ændringer såsom ændrede slagtetider, sygdom, mv.

Tilsynsarbejde ved faste kontrolpladser må ikke strække sig ud over 9 timer daglig eksklusive pauser.

...
Stk. 3. Ved månedens slutning sammenlægges den daglige normale arbejdstid (timer og minutter) inkl. tillægstiden på 6 minutter pr dag. Herfra trækkes månedens normtid. De overskydende timer lægges sammen med eventuelt præsteret tid på lørdage og søndage og afrundes opad til nærmeste hele timetal, der udgør det samlede overarbejde. Overarbejdet betales med den til enhver tid gældende kvotatimeløn med tillæg af 50 %.”

I praksis opereres ved arbejdstidens tilrettelæggelse med såkaldte ”nul dage”, dvs. arbejdsfri dage, som indlægges for at undgå, at den månedlige normtid overskrides.

Konkret handler sagen om forbundets medlem, A, som var varslet til at udføre arbejde to nul dage – hhv. den 10. og 25. marts 2004 – hvilket han gjorde. Han udførte således på de pågældende to fridage i alt 18,10 timers arbejde. Dette ville normalt have udløst overarbejdsbetaling, da hans almindelige arbejdsplan passede med månedsnormen for marts 2004, som var på 170,12 timer.

Han blev imidlertid onsdag den 31. marts 2004 som følge af en overenskomststridig strejke blandt slagteriarbejderne i Holstebro sammen med andre kolleger hjemsendt med besked om at notere, at

arbejdstiden sluttede kl. 9, selv om der var varslet anden arbejdstid. Den hjemsendte tid på 6,42 timer blev herefter fratrukket i hans opgørelse for overarbejdsbetaling. For medarbejdere, der ikke havde arbejdet på nul dage, fik hjemsendelsen derimod ingen økonomiske konsekvenser, idet de fik udbetalt deres normale månedsløn.

Sagen har været behandlet på mæglingmøder hhv. den 27. september og 12. november 2004, uden at enighed kunne opnås.

I mæglingmødereferatet fra den 27. september 2009 hedder det bl.a.:

”Foreningen af Tilsynsfunktionærer var utilfredse med, at timer, der optjenes på dage, der oprindeligt var udmeldt som arbejdsfrie, ikke udløser overarbejdsbetaling, når f.eks. en strejke blandt slagteriarbejderne betyder, at de bliver hjemsendt før det udmeldte tidspunkt. Sådanne arbejdstimer må efter foreningens opfattelse ikke anvendes til at opfylde månedsnormen.

Fødevarestyrelsen gjorde gældende, at det fremgår af organisationsaftalen for tilsynsfunktionærer at arbejde opgøres månedsvis, og at der alene i månedsindberetningen må påføres timer, der er udført. Ændring af den daglige arbejdstid grundet udefra kommende begivenheder kan finde sted uden varsel. Der kan således først være tale om overarbejde, når månedens norm er præsteret.”

I fællesmødereferatet af 12. november 2004 hedder det bl.a.:

”Mødet afholdtes på foranledning af Dansk Funktionærforbund, som gjorde gældende, at timer optjent på dage der efter arbejdsplanen er udmeldt som arbejdsfrie, ikke må bruges til at opfylde månedsnormen.

Finansministeriet gjorde gældende, at det følger af månedsnormen, at arbejdstiden først kan opgøres endeligt ved månedens udgang.

Sagen forhandlede. Der kunne ikke opnås enighed.

Dansk Funktionærforbund forbeholdt sig at videreføre sagen.”

Klageskrift blev herefter afgivet 17. januar 2005.

3. Forklaringer

Chefbedsdyrlæge B. Sørensen har forklaret bl.a., at hun har været leder for tilsynsfunktionærerne på slagteriet i X siden 1991. De fleste lønindberetninger går over hendes bord. Der tages ved opgørelsen udgangspunkt i normtallet for den pågældende måned, som opgøres som månedens arbejdsdage ganget med 7,24. De fleste tilsynspladser forudsætter, at der arbejdes på pladsen

8-9 timer pr. dag, og det er derfor typisk nødvendigt at justere med to nul dage pr. måned. Det er dog ikke altid muligt ved vagtplanlægningen at ramme normtallet præcist. Det forhold, at der i lønindberetningen er opgjort et timetal, som ligger under normtallet, har i sig selv ingen betydning for lønudbetalingen. Overstiger den faktiske arbejdstid normtallet, har medarbejderen krav på overarbejdsbetaling, og dette gælder, uanset om der er tale om planlagt overarbejde. Det sker jævnligt, at medarbejdere indkaldes på nul dage. Medarbejderne har dog mulighed for at sætte minus ud for de nul dage, som de ikke ønsker at blive indkaldt på, og sådanne tilkendegivelser respekteres. Arbejde på nul dage bliver overarbejde, i det omfang arbejdet sammenlagt med arbejde udført i overensstemmelse med den almindelige arbejdsplan kommer op over månedsnormen.

Det forekommer – men i almindelighed kun ca. en gang om året – at der sker hjemsendelse af tilsynsfunktionærerne på grund af strejke blandt slagteriarbejderne. For funktionærer, som har haft arbejde på nul dage, betyder dette, at det forventede antal overarbejdstimer reduceres. For medarbejdere, som blot har udført arbejde i henhold til den almindelige arbejdsplan, får hjemsendelsen ingen lønmæssige konsekvenser. Der tages ved hjemsendelsen ingen hensyn hertil, og hjemsendelsen vil i øvrigt typisk ramme de fleste af tilsynsfunktionærerne, idet de fleste af deres funktioner er ved kontrollbåndene.

Hun har ikke tidligere været ude for, at reglerne har givet anledning til tvist.

Ansæt i Fødevarestyrelsen, C har forklaret bl.a., at han har været ansat i styrelsen siden 1995, og at han deltog i overenskomstforhandlingerne i 1999.

Forud for 1993 blev arbejdstiden for tilsynsfunktionærer opgjort dagligt, og overarbejde forelå, såfremt arbejdstiden for den pågældende dag var overskredet.

Ved overenskomstfornyelsen i 1993 aftaltes en overgang til ugentlig opgørelse af overarbejde. Dette skete efter ønske fra arbejdsgiversiden, som ønskede større fleksibilitet. Som modydelse blev aftalt, at tilsynsfunktionærerne fik en månedlig tillægsforhøjelse på 1.000 kr.

Ved overenskomstfornyelsen i 1999 aftaltes overgang til månedlig opgørelse af overarbejde. Dette skete igen efter ønske fra arbejdsgiversiden, som – udover at opnå større fleksibilitet – også ønskede, at overenskomstens bestemmelser på dette område blev koordineret med bestemmelserne i overenskomsten for slagteridyrleger. Som modydelse blev aftalt dels en månedlig tillægsforhøjelse på 500 kr., dels en betydelig pensionsforbedring.

Slagterierne er instrueret om, at tilsynsfunktionærerne skal sendes hjem i tilfælde af, at slagteriarbejderne strejker. De arbejdsfrie timer, som den enkelte medarbejder herved får, skal herefter fra-

trækkes i opgørelsen over det i månedens løb præsterede arbejde. Der sker ikke fradrag for fravær på grund af sygdom, men det skyldes reglen i funktionærlovens § 5.

4. Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at det er arbejdsgiveren, som bærer den økonomiske risiko for en hjemsendelse. Denne risiko skal ikke overføres på en medarbejder, som har påregnet at få overarbejdsbetaling som følge af at have arbejdet på nul dage. § 8, stk. 3, kan derfor ikke fortolkes på den måde, at det kun er præsteret arbejde, som kan indgå i arbejdstidsopgørelsen. Dette underbygges af, at der heller ikke sker fradrag i arbejdstidsopgørelsen ved fravær som følge af sygdom. Optjent overarbejde bør heller ikke kunne mistes som følge af arbejdshindringer, som skyldes arbejdsgiverens forhold. Til støtte herfor taler endvidere, at hjemsendelse ikke medfører reduktion i månedslønnen for ansatte, der ikke har udført overarbejde.

Indklagede har gjort gældende, at overenskomstens § 8, stk. 3, definerer overarbejde som arbejde, der er udført udover månedsnormen. Ved månedens udgang opgøres overarbejdsbetalingen, idet man ikke før dette tidspunkt kan opgøre, om der er krav på overarbejdsbetaling. Der kan således først være tale om overarbejde, når månedens norm er præsteret. Om der er erhvervet krav på overtidbetaling for arbejde udført på en nul dag, kan derfor først konstateres ved månedens udgang. Klagerens krav beror på et levn fra dengang, da overarbejde blev opgjort efter en dags- eller ugenorm, men arbejdsgiveren har ved overenskomstfornyelsen i 1999 forhandlet sig til et mere fleksibelt system mod, at modparten opnåede andre goder. Det er uden betydning for den foreliggende fortolkningstvist, at der ikke sker fradrag som følge af fravær på grund af sygdom, idet dette er en følge af den ufravigelige bestemmelse i funktionærlovens § 5. Det er ligeledes uden betydning, at der ikke sker løntræk som følge af, at normtallet ikke nås. Dette er blot en følge af, at overenskomsten sikrer, at man mindst får udbetalt sædvanlig løn, men overenskomsten giver ingen garanti for at få udbetalt overarbejde, førend det er præsteret.

5. Voldgiftsrettens begrundelse og konklusion

Da der ikke er opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler:

Såvel ordlyden af som formålet med § 8 i parternes organisationsaftale taler for, at bestemmelsen må forstås således, at det først er ved månedens slutning, at det kan opgøres, om der foreligger overarbejde i bestemmelsens forstand, og at dette kun er tilfældet, såfremt den faktisk præsterede arbejdstid overstiger månedens normtid. Det følger heraf, at de arbejdsfri timer, som en medarbejder opnår på grund af hjemsendelse i anledning af andre overenskomstgruppers overenskomststridige strejke, skal fragå i opgørelsen. Dette gælder, selv om det ikke har været muligt at varsle arbejds-

tidsændringen, da det følger af § 8, stk. 1, 3. afsnit, at arbejdsplanen kan ændres uden varsel ved væsentlige ændringer såsom ændrede slagtetider, sygdom mv. Denne bestemmelse må således også omfatte en situation, hvor det er nødvendigt at ændre arbejdstiden som følge af, at virksomheden rammes af en overenskomststridig strejke.

Det ændrer ikke på det anførte, at der ikke sker fradrag i opgørelsen over præsteret arbejde som følge af fravær, der skyldes sygdom, da dette er en nødvendig følge af funktionærlovens § 5 vedrørende funktionærers ret til sædvanlig løn under sygdom.

Det er ligeledes uden betydning, at en hjemsendelse ikke har lønmæssige konsekvenser for medarbejdere, som ikke i månedens løb har udført arbejde ud over den almindelige arbejdsplan, idet dette er en nødvendig følge af, at arbejdsgiveren har pligt til at betale medarbejderne deres sædvanlig løn, også selv om arbejdsgiveren er forhindret i at modtage deres arbejdsydelse.

Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.

Der afsiges herefter følgende

K E N D E L S E:

Indklagede, Personalestyrelsen, frifindes.

Hver af parterne skal betale egne omkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 13. oktober 2006

Lene Pagter Kristensen