

Opsigelse af hjemmevagter fra arbejdsgiversiden skal ikke ske med individuelt varsel, men med passende varsel. Opmanden fandt at et opsigelsesvarsel på tre måneder var passende.

I den næste sider følger opmandskendelsen.

K E N D E L S E

i

F A G L I G V O L D I F T:

Telekommunikationsforbundet
(advokat Mette Østergård)

mod

TDC A/S

(afdelingschef Peer Schaumburg-Müller)

Mellem klager, Telekommunikationsforbundet, og indklagede, TDC A/S, er der opstået tvist om opsigelsesfristen for hjemnevagtordningen i TeleDanmarks servicedistrikt Vestjylland, idet TDC A/S efter drøftelse meddelte, at den plan, der var blevet udarbejdet for hele 2000, pr. 1. september 2000 og året ud skulle erstattes af en ny plan.

Twisten har været fagretligt behandlet uden, at enighed har kunnet opnås. Spørgsmålet er herefter indbragt for en faglig voldgift med undertegnede vicepræsident Mette Christensen som formand og opmand.

Påstande:

Klager, Telekommunikationsforbundet, har nedlagt følgende påstand:

TDC A/S tilpligtes at anerkende, at hjemnevagtordningen indgået for kalenderåret 2000 i servicedistrikt Vestjylland først kunne opsiges til udløb pr. 31. december 2000, subsidiært først kunne opsiges med de af hjemnevagtordningen omfattede medarbejders individuelle opsigelsesvarsel.

Indklagede, TDC A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Parternes overenskomst:

Bestemmelserne om arbejdstid og hjemmevagtordningen findes i parternes overenskomst §§ 6 og 9. Af disse fremgår bl.a.:

".....

Arbejdstid

§ 6

Stk. 1 Den normale arbejdstid udgør 37 timer, som placeres på ugens 5 første hverdage inden for tidsrummet kl. 07.00 til kl. 16.00, jf. dog stk. 4, 5, 6 og 7.

.....
For hver medarbejdergruppe aftales en fast daglig arbejdstid for den enkelte medarbejder.

Dersom der ikke lokalt kan opnåes enighed, fastlægges den daglige arbejdstid under størst mulig hensyntagen til medarbejdernes ønsker og evt. efter drøftelse med den lokale tillidsrepræsentant. Ændringer varsles med mindst 4 uger, ved større organisatoriske eller arbejdsmæssige ændringer dog 6 uger, medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder.

.....
Stk. 4 Placering af arbejdstiden inden for tidsrummet kl. 16.00 til kl. 18.00 mandag til fredag er frivilligt for den enkelte medarbejder, jf. dog nedenfor 3. afsnit. Arbejdstiden tilrettelægges efter drøftelse med den lokale tillidsrepræsentant med størst mulig hensyntagen til medarbejderens ønsker. Den daglige arbejdstid kan i disse tilfælde dog højst udgøre 9 timer pr. dag.

Medarbejdere, der har valgt frivilligt at arbejde inden for tidsrummet kl. 16.00 til kl. 18.00 mandag til fredag, kan frasige sig dette med et varsel på 3 måneder.

Har et tilstrækkeligt antal medarbejdere ikke frivilligt valgt at arbejde inden for tidsrummet kl. 16.00 til kl. 18.00 mandag til fredag, kan medarbejderne pålægges at arbejde i dette tidsrum indtil 36 gange om året.

Hjemmevagt

§ 9

Stk. 1 Der kan pålægges medarbejderne vagttjeneste i hjemmet. Der ydes en betaling på kr. 35,00 pr. påbegyndt time. Der ydes betaling for mindst 4 timer. Hjemmevagtperioder inden for et arbejdsdøgn skal være sammenhængende.

Et arbejdsdøgn begynder ved den fastsatte daglige arbejdstids begyndelse og slutter ved den fastsatte daglige arbejdstids begyndelse den næstfølgende arbejdsdag. På arbejdsfrie dage begynder arbejdsdøgnet ved hjemmevagtens begyndelse og slutter ved hjemmevagtens slutning. En weekend-hjemmevagt kan tidligst begynde ved arbejdstids slutning fredag. Medarbejderen kan kun have 12 weekend-hjemmevagter om året og normalt kun pålægges 36 hverdagshjemmevagter pr. år. Hverdagshjemmevagt i forbindelse med weekend-hjemmevagt kan kun finde sted efter aftale med medarbejderen.

Medarbejderne på det lokale arbejdssted tilrettelægger så vidt muligt selv planer for hjemmevagter.

Stk. 2 Arbejde under hjemmevagt betragtes som overarbejde. Når en medarbejder arbejder med hjembragt terminal eller yder telefonisk bistand, betragtes dette som overarbejde.

Stk. 3 Transporttid mellem hjem og arbejdssted betragtes i forbindelse med tilkald som overarbejde. Selskabet sørger for transport.

§ 9 har i det væsentlige været uændret i de tidligere overenskomster gennem en lang årrække. Den nuværende bestemmelse er aftalt i forbindelse med indgåelse af Landsoverenskomsten i november 1996, hvor bestemmelsen afløste samtlige de hidtidige næsten ensartede bestemmelser om hjemmevagt.

Forhandlinger om og tilrettelæggelse af hjemmevagtordningen

I det tidligere Jysk Telefons område blev hjemmevagtordningen drøftet i liniekontaktudvalget, hvor arbejdsgiversiden var repræsenteret ved personaleledelsen og teknisk afdeling og medarbejdersiden ved afdeling 8's bestyrelsen. Under liniekontaktudvalget blev i 1992 genetableret arbejdsgrupper til drøftelse af hjemmevagtordningen i to forskellige områder. Resultatet af arbejdsgruppernes møde fremgår af to notater, der blev fremsendt af Teledivisionen til Jydsk Teletekniker Forbund med skrivelse af 26. oktober 1992, hvori Teledivisionen tilsluttede sig arbejdsgruppernes resultater og meddelte, at de nye aftaler ville træde i kraft pr. 1. januar 1993.

Alene indholdet og omfanget af hjemmevagtordningen blev drøftet i liniekontaktudvalget, hvorefter bemanningen efter-

følgende blev aftalt lokalt.

Ved dannelsen af TeleDanmark, nu TDC A/S, blev liniekontaktudvalget nedlagt.

Hjemmevagtordningen har imidlertid i hele perioden været drøftet mellem parterne. Indtil sidste år har der været praksis for, at plan for hjemmevagtordningen blev udarbejdet for et år ad gangen.

Af et referat af 22. januar 1999 med overskriften "Principper for hjemmevagt i DV" fra et møde mellem ledelsen og repræsentanter for medarbejderne og tillidsrepræsentanten i serviceområde Holstebro fremgår bl.a.:

- ".....
- Vagtområdet består af Distrikt Vestjylland, Serviceområderne DV 1 til DV 7.
 - Vagtplanen laves 1 år frem, fra 1/3-1999 til 31/12-1999.
 - Distriktet vurderer markedet løbende med mulighed for at tage bestykningen op tidligere hvis der viser sig problemer eller uhensigtsmæssigheder.
 - Vagtplanen besættes efter frivilligheds princippet, dog kan der pålægges hjemmevagter, jvf. Overenskomsten.
-
- Leif Kristensen er ansvarlig for at der bliver nedsat en arbejdsgruppe bestående af 1 leder, 2 TKF'er (med mulighed for 3 i ad hoc situationer) og Leif selv, til udarbejdelse af vagtplanen for år 2000.
-"

Forud for ændringen pr. 1. september 2000 foregik der drøftelser i samarbejdsudvalget, henholdsvis den 29. februar og 21. marts 2000.

Af referatet fra mødet den 29. februar fremgår, at der var divergerende opfattelser på en række punkter, mens der ikke rejstes kritik af, at planen påtænkte ændret før den 1. januar 2001.

Næste møde afholdtes den 21. marts 2000. Af referatet fra dette møde fremgår under punktet "Ændring af vagtordningen" bl.a.:

".....
Steen Jacobsen udtrykte fortsat Tkf's forbehold overfor

ændringsmodellen, som betyder, at nogle teknikere skal lave det samme arbejde til mindre betaling, selv om nogle af kritikpunkterne fra mødet den 29. februar synes opfyldt. Der synes ikke at være formelle hindringer for en ændring, men det sker dog ikke med Tfk's direkte anbefaling.

Varsel for ændring af vagtordning er sat til 6 uger i oplægget bl.a. med baggrund i en tidligere sag fra TDE.

Christian Christensen anfægtede varslet med henvisning til funktionærloven og Tkf-overenskomsten.

.....
Ruth Pierson konkluderede, at det lokale planlægningsarbejde af ændret vagtordning skal færdiggøres til 1. maj, mens idriftsættelse p.t. forventes pr. 1. september.
....."

I skrivelse af 30 maj 2000 fra Tele Danmark til "medarbejdere, der deltager i hjemmevagt i Distrikt Vestjylland", hedder det:

" Ny hjemmevagtsordning

Med udgangspunkt i stedfundne drøftelser i SU i Installation & Service og vort lokale LSU i distriktet udarbejdes der ny plan for hjemmevagter i distriktet, gældende fra 1. september 2000 og året ud.

Planen udarbejdes ud fra en vurdering af, hvorledes behovet for kundeservice bedst muligt og tilstrækkeligt dækkes.

Der tages ligeledes størst muligt hensyn til den enkelte medarbejders ønsker, hvor vi p.t. er i gang med kortlægning af mulige ressourcer i forhold til frivillighedsprincippet.

Den nye plan træder i kraft som nævnt ovenfor med virkning fra 1. september, og vil blive udsendt til de involverede medarbejdere hurtigst muligt. Det vil løbende blive vurderet, om der er behov for justering af hjemmevagterne i vore bestræbelser på at opfylde kundernes behov i kombination med TDK's ønskede serviceniveauer."

På et møde den 30. maj 2000 mellem repræsentanter for Installation & Service og TKF, afd. 8, drøftedes varslerne i forbindelse med den planlagte ændring. TKF gjorde det synspunkt gældende, der svarer til påstanden i denne sag, mens Installation & Service anførte, at der i Landsoverenskomsten ikke var foreskrevet varsler ved ændring af hjemmevagter, men at Installation & Service var indstillet på at give et rimeligt varsel, og at det givne varsel måtte anses for rimeligt.

På et møde i hjemmevagtudvalget den 7. juni 2000 blev aftalt

en ny hjemmevagtsordning for perioden 1. september 2000 til 31. januar 2001, og på et møde i samme udvalg den 26. september blev aftalt en hjemmevagtaftale gældende fra den 1. februar 2001. Hjemmevagtgruppen har efterfølgende på et møde den 30. oktober 2000 lavet hjemmevagtfordelingen.

Klager har fremlagt beregning foretaget på forskellige eksempler over, hvilken nedgang i arbejdsindtægt ændringen af vagtplanen har betydet. Indtægtsnedgangen er opgjort til mellem kr. 1.074,60 og kr. 9.472,40 for perioden 1. september til 31. december 2000. Beløbene er bestridt af indklagede, idet eksemplerne ikke har indregnet evt. indtægt under den nye hjemmevagtsordning.

Den overenskomstsmæssige karakter af hjemmevagtordningen

Klager har under sagen gjort gældende, at hjemmevagtordningen har karakter af kollektiv aftale, hvilket er bestridt af indklagede, idet hjemmevagtordningen blev behandlet på personalemøder.

Formentlig i 1974 blev der indgået en aftale vedrørende personalemøder mellem Jydsk Telefon-Aktieselskab og to afdelinger af CO. Af formålsbestemmelsen i aftalen fremgår bl.a.:

" Ved denne aftale om personalemøder er aftaleparterne enige om at tilsigte en bedre trivsel for medarbejderne ved at delagtiggøre medarbejderne i beslutninger, der vedrører deres egen arbejdssituation. Det sker ved, at medarbejderne bliver medbestemmende om den lokale planlægning og arbejdstilrettelægning ved fastsættelse af nye metoder og arbejdsgange, ligesom udførelse og evt. eksperimenter forudsætter personalmødets tilslutning. Denne medbestemmelse kan ikke tilsidesætte selskabets overordnede beslutninger, men medarbejderne under denne aftale skal i videst muligt omfang tages med på råd, før sådanne beslutninger træffes. "

Denne aftale indgår i pjecen "Personalemøder ved Jydsk Telefon". Under overskriften "Drøftelser forud for aftale" er som eksempler på områder, hvor personalmødet kan træffe beslutninger, nævnt "tilrettelæggelse af ferie og vagtordninger".

I overenskomsterne fra hhv. 1987 og 1989 mellem Jydsk Telefon

og Centraltekniker (FFC) samt Jydsk Teletekniker Forbund (JTF) hedder det i § 9, stk. 1 følgende:

".....
Placering af tjenestetiden fastlægges for JTF's område på personalemøderne og for FFC's vedkommende på de møder, der svarer hertil. Tjenestetiden placeres normalt i tiden kl. 7.00 - 16.30, men kan under hensyntagen til parternes intentioner om udvidet abonnentservice placeres i tiden kl. 6.00 - 18.00.
....."

I samme overenskomst for 1991 er der en tilsvarende bestemmelse, dog er personalemøder ændret til medarbejdergruppemøder.

Til dokumentation for, at personalmøder nu er erstattet af medarbejdergruppemøder har klager henvist til et protokollat, der knytter sig til Landsoverenskomsten og udfylder og supplerer denne. Heraf fremgår under pkt. 16 følgende:

".....
Placering af arbejdstid for teknisk tjeneste i tidligere JT
For medarbejdere i tidligere Jydsk Telefon omfattet af overenskomst for teknisk tjeneste gælder følgende:
Placering af arbejdstiden fastlægges på medarbejdergruppemøder.
....."

Efter indgåelsen af Landsoverenskomsten i 1996 blev der udarbejdet en oversigt pr. 1. juli 1997 over lokalaftaler i Tele Danmark Jydsk Telefon, hvoraf fremgår, om de er bortfaldet ved indgåelsen af Landsoverenskomsten, eller de er videreført, og i givet fald deres status. I oversigten, der er et bilag til Landsoverenskomsten, er personalemødeaftalen ikke nævnt.

I bestemmelserne for samarbejdsudvalg i Tele Danmark 2000 er under pkt. 1 "Samarbejdets mål og midler" bl.a. anført: "Medarbejderne inddrages ligeledes i udviklingen af selskabet og i tilrettelæggelsen af organiseringen af det daglige arbejde, således at den enkelte har mulighed for at få medbestemmelse på egen arbejdssituation."

Forklaringer

Faglig sekretær John Nim har forklaret, at han har deltaget i arbejdet i liniekontaktudvalget siden 1983. Det var udvalgets arbejde at fastsætte de overordnede retningslinier, da der hele tiden kunne opstå nye behov i forbindelse med hjemmevagt og tilkaldevagt. Når der i liniekontaktudvalget var aftalt retningslinier for hjemmevagtordningen, blev vagtplanerne udarbejdet lokalt i hjemmevagtudvalget, der bestod af repræsentanter for driftsledelsen og medarbejdere fra afdelingen. Det var hjemmevagtudvalget, der fastsatte antallet af medarbejdere, der skulle deltage i vagterne. Han deltog ikke selv i arbejdet i hjemmevagtudvalget.

Liniekontaktudvalget faldt bort ved fusionen med Tele Danmark, da man etablerede regionerne. Kompetencen vedrørende retningslinierne for hjemmevagtordningen blev overført til Tele Danmark, og han deltog herefter ikke i arbejdet omkring hjemmevagtordningen.

Liniekontaktudvalget afholdt møde hvert kvartal. Såfremt der var nye opgaver eller nye behov, blev disse drøftet, og der blev fundet løsninger på, hvorledes dette arbejde kunne tilrettelægges. Der skete først ændringer i vagtplanen, efter drøftelse i liniekontaktudvalget havde fundet sted.

Da han blev ansat i juli 1974, var personalemødeaftalen trådt i kraft.

Han har deltaget i forhandlingerne af de fremlagte overenskomster. Når der i overenskomsterne blev nævnt personalemøder, så kunne disse være genstand for forhandling i forbindelse med overenskomstdrøftelserne. I 1991 var det vigtigt at få præciseret, at personalemødeaftalen blev videreført. Han opfattede personalemødeaftalen som en del af overenskomsten. Der fandtes en bog med alle lokalaftaler, og en del af hjemmevagtsordningerne lå i disse lokalaftaler.

Ved sammenlægningen blev der i protokollatets pkt. 15 indføjet medarbejdergruppemøder, hvilket viser, at de afløste per-

sonalemøder.

Oversigten over lokalaftaler indeholder de lokalaftaler, der var i lokalaf talehåndbogen, men da personalemødeaftalen var en del af overenskomsten var der ikke behov for at have den i lokalaf talehåndbogen.

Når en medarbejder får sit hjemmevagtsskema, beregner han sit hjemmevagttillæg, som han regner med at få udbetalt.

Han er ikke bekendt med, om der udbetales hjemmevagttillæg under sygdom.

Christian Christensen har forklaret, at han er ansat som PCM-tekniker i TDC Installation med hjemsted i Herning. Han har været ansat siden 1973 og har været tillidsmand siden begyndelsen af 80'erne. Han har deltaget i hjemmevagtordningen i 25 år. Han har været medlem af liniekontaktudvalget.

I hjemmevagtudvalget aftaltes, hvilke kompetencer og antal personer der skulle være på vagt, og hvor de skulle køre. Når dette var aftalt, blev der lavet vagtskemaer, der blev sendt ud til de lokale afdelinger, der satte navne på. Antallet af personer, der deltog i vagtordningen, skiftede, da der hele tiden kom nye kompetencer ind, som skulle dækkes. Han mener, at der deltog op til 20 - 30 personer i ordningen. Der var en aftale om, at planen helst skulle være færdig i december, men den blev ofte færdig i sidste øjeblik. Liniekontaktudvalget forventede, at hjemmevagtudvalget lavede hjemmevagtordningen, således at det i liniekontaktudvalget alene var en sag til efterretning. Ofte fortsatte planen det følgende år, kun med de ændringer, der fulgte af nye tiltag, f.eks. ændrede krav til mønttelefoner. Han har ikke oplevet, at sidste års plan er blevet "skrottet", og en helt ny sat op. Han har heller ikke oplevet, at man er blevet frataget vagter. I 1999, da der skete opdeling i distrikter, blev der udarbejdet det fremlagte bilag om principper for hjemmevagt. Vagtlisterne løb videre uden ændringer.

Når vagtplanen var meldt ud, indpassede medarbejderne den i

deres private aktiviteter, der herved måtte begrænses. Hjemmevagter er frivilligt og er et nødvendigt onde. Der blev derfor protesteret kraftigt, da TDC ændrede planen. Efter ændringen er gennemført, må medarbejderne pålægges hjemmevagt. Der blev færre hjemmevagter, da 4 områder blev slået sammen.

Distrikt Vestjylland var det eneste distrikt, der havde hjemmevagtordninger, der udløb ved årskiftet. De øvrige områders aftaler udløb pr. 1. april. Steen Jacobsen havde derfor ikke indvendinger på mødet den 21. marts, hvorimod han selv protesterede.

Ved sygdom byttes der normalt vagt, og der er derfor ikke tradition for hjemmevagttillæg ved sygdom.

Den nye hjemmevagtordning indebærer væsentlig forringede vilkår. Vagten skal betjene et større område, hvilket betyder, at der skal køres over store afstande, og dermed bliver en medarbejder ofte ramt af 11-timers reglen. Dernæst begynder vagten først kl. 18.00 mod tidligere kl. 15.30, og vagttillæg udbetales kun til kl. 24.00 og i weekenden kun til lørdag kl. 19.00. Dette giver en lavere indtægt ved vagter.

Procedure

Klager har gjort gældende, at hjemmevagtordningen er en del af overenskomsten. Overenskomstens § 9 har været gældende næsten uændret i ca. 20 år. I denne periode har hjemmevagtordningen været drøftet mellem parterne, og tilrettelæggelsen er sket i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne. Der har stort set været samme ordning fra år til år, således at der alene er foretaget ændringer, hvis der opstod nye opgaver. Planen blev lagt for et år ad gangen, så medarbejderne kunne udregne deres løn herefter og tilrettelægge deres frihed.

Efter § 9, stk. 2 skal vagtplanen tilrettelægges lokalt, hvilket er sket på samme måde år efter år. Der foreligger således en aftale om eller kutyme for, hvorledes hjemmevagtordningen skal håndteres. Hjemmevagtordningen er blevet en del

af parternes aftalesystem. Ordningen kan derfor ikke brydes ensidigt af en part.

Det gøres principalt gældende, at ordningen først kan opsiges til udløbet af et år. Dette støttes på, at medarbejderne har haft en berettiget forventning om, at planen var gældende for hele året og tidligst blev ændret ved årsskiftet. Medarbejderne har ved påtagelsen af hjemmevagt været begrænset i deres fritidsaktiviteter, hvorfor det har stor betydning for dem at kunne fæste lid til vagtskemaet, bortset fra ekstraopgaver, som blev pålagt.

Det bestrides, at de varsler, der er nævnt i overenskomstens § 6, kan anvendes, idet disse varsler vedrører den normale ugentlige arbejdstid og derfor ikke har betydning for hjemmevagtordningen. Det bestrides også, at hjemmevagt har samme karakter som overarbejde, idet overarbejde er ikke planlagt arbejde. Dernæst har hjemmevagtordningen fungeret på samme måde gennem en meget lang årrække, og klager har aldrig oplevet en tilsvarende situation.

Det gøres derfor gældende, at ledelsesretten er indskrænket gennem aftale mellem parterne eller gennem kutyme, og at ordningen har en kollektiv karakter og er bundet op på overenskomsten.

Subsidiært gøres gældende, at ordningen alene kan opsiges med et rimeligt varsel svarende til den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel. De ændringer, der er sket for den enkelte medarbejder, vedrører både løn og arbejdstid og må derfor betragtes som en væsentlig ændring af arbejdsforholdet, som kun kan ske med det individuelle varsel. Ændringerne har grebet ind i fritiden, således at der er sket indskrænkninger på andre tider end planlagt. Efter retspraksis kan der alene ske ændringer med et kortere varsel, såfremt det måtte være påregneligt efter arbejdsforholdets art.

Det bestrides, at klager på mødet 21. marts 2000 har anerkendt ledelsens ret til at foretage ændringer. Dels havde andre hjemmevagtordninger et andet udløbstidspunkt, dels prote-

sterede Christian Christensen under hele forløbet. De øvrige sager om ændring af hjemmevagtordningen kan ikke tillægges betydning, da de enten er afgjort konkret eller ikke er afsluttet.

Indklagede har gjort gældende, at den skete ændring ikke kan anses for en væsentlig ændring af arbejdsforholdet. Væsentlighedsbedømmelsen må ske konkret i forhold til den enkelte medarbejder og ikke generelt. En vagtordning må sidestilles med en overarbejdsituation, og en medarbejder, der gennem en længere periode har haft overarbejde og dermed har haft en vis forventning om en indtjening, har ikke krav herpå, når overarbejdet ophører. Der er heller ikke krav på et fast antal hjemmevagter, der i øvrigt fordeles af medarbejderne og ikke af ledelsen. Dernæst vurderes bestykningen løbende, hvorfor der heller ikke af denne grund er krav på et bestemt antal vagter.

Såfremt der har været en berettiget forventning om vagter, må spørgsmålet om væsentlighed vurderes i forhold til den enkelte medarbejder, og ikke gruppen. Indklagede bestrider den beregning af indtægtsnedgang, som klager har foretaget, idet beregningen er foretaget uden hensyntagen til den nye vagtplan. Ingen af medarbejderne har mistet mere end 400 kr., og nogle har slet ikke haft indtægtsnedgang. Såfremt klagers beregning måtte blive lagt til grund, gøres det gældende, at indtægtsnedgangen, der skal fordeles over 4 måneder, ikke kan betragtes som væsentlig.

Såfremt en ændring ligger i grænseområdet mellem væsentlig og uvæsentlig, kan det influere på varslets længde, men denne sag befinder sig ikke i grænseområdet. Varslet blev givet i februar, og i maj blev det meddelt medarbejderne. Dette varsel er rimeligt set i forhold til den skete ændring.

Endelig var der ikke tale om en fast påregnelig indtægt, idet der ikke blev udbetalt vagttillæg under sygdom.

Vedrørende spørgsmålet om vagtplanen var en del af overenskomsten gøres det gældende, at tilrettelæggelsen skete lo-

kalt. Principperne blev drøftet løbende i samarbejdsregi, men det fremgår intetsteds, at vagtplanen var en del af overenskomsten. Omfanget af vagter beroede på et driftsmæssigt behov, og det er en del af ledelsesretten at vurdere det behov løbende.

Det gøres gældende, at klager har bevisbyrden for, at vagtplanen er en del af overenskomsten eller er omfattet af en kutyme. Denne bevisbyrde har klager ikke løftet.

På samarbejdsudvalgsmødet, hvor spørgsmålet blev drøftet, udtrykte klagers næstformand, at der ikke forelå formelle hindringer for den planlagte ændring. I formålsbestemmelsen for personalemøde nævnes tilrettelæggelse af ferie og vagtordninger, men personalemødebeslutninger er alene vejledende. Endvidere har klager ikke godtgjort, at personalemødeaftalen fortsat er gældende for 2000.

Hjemmevagtordningen er blevet ændret for en række medarbejdergrupper i samme omfang som for klagers medlemmer, og det bestrides, at der er forskel i aftalegrundlaget i forhold til andre distrikter.

Klagers medlemmer har ikke haft en berettiget forventning om et bestemt antal vagter. Overenskomsten indeholder ingen varslingsbestemmelse for hjemmevagtordningen, hverken for at pålægge en hjemmevagt eller for at ændre eller ophæve denne. Ved hjemmevagtordningen er der dernæst taget forbehold om justering. Klager har da også i andre sager anerkendt, at der kunne ske ændringer.

Opmandens bemærkninger:

Da der ikke har kunnet opnået flertal blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere, afgøres sagen af opmanden, der udtaler:

Overenskomstens § 9 om hjemmevagt indeholder en hjemmel til at pålægge en medarbejder hjemmevagt, men der fastsættes ingen regler for med, hvilket varsel en hjemmevagtplan kan

ændres. Heller i den af parterne udarbejdede oversigt over lokalaftaler er nævnt lokalaftaler indgået herom, ligesom personalemødeaftalen heller ikke er nævnt.

Det er ubestridt, at hjemmevagtordningen i distrikt Vestjylland i mindst 20 år har været aftalt mellem parterne for et år ad gangen. Vagtplanen blev oprindeligt drøftet i liniekontaktudvalget, senere på personalemøder, og nu i medarbejdergruppemøder og samarbejdsudvalget.

Efter reglerne for et samarbejdsudvalgs kompetence kan dette ikke behandle spørgsmål vedrørende overenskomstmæssige forhold. Efter ordlyden i personalemødeaftalen skulle medarbejderne være medbestemmende om den lokale planlægning, men denne medbestemmelse kunne ikke tilsidesætte selskabets overordnede beslutninger. Personalemødeaftalen gør således ikke indgreb i ledelsesretten til at fastsætte omfanget af hjemmevagter. Selvom medarbejdergruppemøder har afløst personalemøder i nærmere angivet omfang jf. pkt. 16 i protokollatet, der knytter sig til Landsoverenskomsten, medfører dette ikke, at personalemødeaftalen som helhed bliver en del af overenskomsten. Dernæst afgiver personalemødeaftalen ikke kompetence i forhold til overordnede beslutninger. Vagtplaner, der er aftalt på medarbejdergruppemøder, har derfor ikke overenskomstkarakter.

Parterne har gennem 20 år fulgt samme praksis, men dog således at der var mulighed for ændring af bestykningen efter distriktets vurdering. Ledelsen har således ikke været bundet til en plan for et år ad gangen, hvilket følger af principperne for hjemmevagt fra 1999. Der kan derfor ikke anses for at foreligge en kutyme for, at TDC A/S skulle uberettiget til at ændre planen uden for de planlagte tidspunkter.

Ændringen af vagtplanen har medført ændringer for den enkelte medarbejder, både i forhold til indtjening som arbejdstid. Efter det oplyste indebar ændringen færre vagter for den enkelte, hvorfor denne ændring næppe generelt kan anses for at være mere byrdefuld. Oplysningerne om mindre indtjening er bestridt af indklagede, idet der ikke er taget hensyn til den

indtjening, medarbejderen ville have under den nye plan. Denne ændring kan derfor heller ikke generelt antages at være mere byrdefuld. Det findes derfor ikke godtgjort, at ændringen af vagtplanen generelt indebærer en så væsentlig ændring af medarbejdernes forhold, at den skulle være varslet med det for den enkelte medarbejder gældende individuelle varsel.

Da ændring af en vagtplan kan medføre væsentlige gener for medarbejderne, og da påtagelse af hjemmevagter som udgangspunkt skal ske frivilligt, bør vagtplaner, som medarbejdere og ledelse i fællesskab har drøftet, og som efter praksis har været gældende for længere perioder ad gangen, kun ændres med et rimeligt varsel. Det varsel, som TDC A/S har givet i denne sag, findes under hensyntagen til såvel den lange praksis som karakteren af ændringen, at være rimelig, hvorfor

B e s t e m m e s

Indklagede, TDC A/S, frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger, og opmandens honorar betales med halvdelen af hver af parterne.

København den 17. oktober 2001


Mette Christensen