

## **KENDELSE**

i faglig voldgiftssag 2018.0144

Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Grakom Arbejdsgivere  
for  
CCL Label A/S  
(advokat Peter Elgaard Balle)

**afsagt 10. maj 2019**

## **Twisten**

Sagen angår, om der kan ske ansættelse som ”løsarbejder” på Den Grafiske Overenskomst indgået mellem Grakom Arbejdsgivere og Danske Mediers Arbejdsgiverforening på den ene side og 3F/Industri (Emballage) og HK/Privat på den anden side.

Parterne er derudover uenige om et af 3F rejst efterbetalingskrav til det af sagen omfattede medlem.

## **Påstande**

Klager, 3F Industrigruppen, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Grakom Arbejdsgivere, skal anerkende, at det strider mod Den Grafiske Overenskomst at ansætte ”løsarbejdere” på overenskomstens område.
2. Indklagede, CCL Label A/S, skal betale 21.105,35 kr. med procesrente til medlem af 3F A.

Indklagede, Grakom Arbejdsgivere for CCL Label A/S, har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling**

Sagen blev forhandlet mundtligt den 30. april 2019 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede næstformand Pia Maul Andersen og forhandlingssekretær René Jensen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør, advokat Christian Jensen og advokat Jakob Mose Poulsen.

Der blev afgivet forklaringer af A, tillidsrepræsentant B, Operations Manager C, HR Manager D og Production Manager E.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås enighed eller flertal for noget resultat. Opmanden redegjorde for sin opfattelse af sagen, som herefter på parternes begæring blev optaget til kendelse.

## **Overenskomstgrundlaget**

Den Grafiske Overenskomst (2017) indgået mellem Grakom Arbejdsgivere, DMA, HK/Privat og 3F/Industri (Emballage) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

### ”AFSNIT 2 ARBEJ DSTID

#### *§ 2. Arbejdstid*

##### *Den ugentlige arbejdstid*

- 1 Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer.

##### *Den daglige arbejdstid*

- 2 Den normale arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

.....

### *Arbejdstidens lægning*

- 5 Bestemmelserne om arbejdstidens og spisetidens lægning kan i øvrigt træffes på hvert enkelt sted ved forhandling mellem parterne på den pågældende virksomhed.

### *§ 3 Holddrift og forlægning*

#### *Den ugentlige arbejdstid*

- 1 Arbejdstiden er 37 timer ugentlig, når de normale arbejdstimer falder inden for tiden kl. 0600 til kl. 18.00.

#### *Den ugentlige arbejdstid ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejder)*

- 2 Ved holddrift/forlægning (aften – og natarbejde) er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparring af 3 timers betalt frihed for hver 37 timer, der arbejdes, der gives som hele fridage i det kommende ferieår, eller 34 timer pr. uge uden opsparring af frihed.

....

### *§ 4 Varierende ugentlig arbejdstid*

- 1 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider.
- 2 Det forudsættes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer respektive 34 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer og skal fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.
- 3 Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid danner ikke grundlag for kompensation.

....

### *§ 10 Deltidsbeskæftigelse*

- 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesserede heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse.
- 2 Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, fx personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Parterne er enige om, at virksomhedens spisepause skal respekteres.
- 3 Arbejdstiden for deltidbeskæftigede skal placeres indenfor virksomhedens normale arbejdstid.
- 4 Parterne er enige om, at overarbejde kun undtagelsesvist kan finde sted.

....

### *§ 10A Lokalaftaler om arbejdstid*

- 1 Der er adgang til ved lokal enighed at supplere og fravælge bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 om arbejdstid.
- 2 Lokalaftaler efter stk. 1 skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter overenskomstens regler.

....

### § 11 Opsigelsesvarsler

- 1 Antagelse finder sted uden opsigelsesfrist.
- 2 Efter følgende beskæftigelsesperioder gælder nedennævnte opsigelsesvarsler:

Beskæftigelse	Arbejdsgivere	Arbejdstagere
Efter 4 uger	1 uge	1 uge

...

### § 13 Generhvervelse af anciennitet

- 1 Genantages en opsagt medarbejder inden for et år, og arbejdsforholdet fortsætter mindst 4 uger, medregnes hidtidig beskæftigelse ved fastsættelse af opsigelsesfrist.

...

### § 15 Midlertidig ansættelse

- 1 En afløser er en medarbejder, som ansættes på grund af andre medarbejders midlertidige fravær ved sygdom, graviditet og barsel, ferie, afspadsering og lignende.
- 2 En afløser skal ved ansættelsen have meddelelse om, at ansættelsen er midlertidig.
- 3 Når den fraværende genoptager arbejdet, fratræder afløseren uden at have krav på almindeligt opsigelsesvarsel.
- 4 Opsiger virksomheden en afløser til fratræden tidligere eller senere end det tidspunkt, hvor den fraværende genoptager arbejdet, gælder de almindelige opsigelsesvarsler.”

## Sagsfremstilling

CCL A/S er et etikettrykkeri med ca. 60 medarbejdere ansat i virksomhedens afdeling i X og ca. 60 medarbejdere ansat i virksomhedens afdeling i Y.

A, hvis farfar var ansat i virksomhedens X-afdeling, udførte, mens han gik i gymnasiet, af og til forefaldende arbejde i virksomheden, som ikke var omfattet af Den Grafiske Overenskomst.

Han fik i december 2017, mens han en søndag udførte sådant arbejde, et tilbud om at arbejde på virksomheden. Aftalen herom blev indgået mundtligt. Der er mellem parterne tvist om, hvad der nærmere blev aftalt. A holdt på dette tidspunkt sabbatår efter at have gjort gymnasiet færdigt.

Arbejdet bestod i starten af forefaldende arbejde, men fra 22. januar 2018 begyndte han at udføre arbejdsopgaver for afdelingen ”F& P” (efterbehandling og kontrol), som var arbejde i produktionen omfattet af Den Grafiske Overenskomst. Der er fremlagt lønsedler for perioden 14/1-7/4 2018, som viser antallet af timer, som A blev honoreret for, således:

14/1 – 27/1 2018:	53,15 timer
28/1 – 10/2 2018:	69,25 timer
11/2 – 24/2 2018:	43,75 timer
25/2 – 10/3 2018:	64,40 timer
11/3 – 24/3 2018:	60,68 timer
25/3 – 07/4 2018:	19,00 timer

A ophørte med at arbejde i virksomheden den 4. maj 2018.

I mail af 8. maj 2018 fremsatte 3F Industrigruppen begæring om afholdelse af mæglingsmøde. I mailen er bl.a. anført følgende:

”Sagen omhandler vort medlem A, der siden årsskiftet har været beskæftiget i virksomheden CCL Label, som beskæftiget med arbejde omfattet af ovennævnte overenskomst. Vort medlem er ansat til 37 timer ugentlig arbejde og på daghold.

I forbindelse med en drøftelse den 1. maj mellem afdelingen og vores tillidsrepræsentant B omkring den almindelige situation på virksomheden konstateredes, at vores TR ikke var vidende omkring indholdet af ansættelsesaftalen for A.

Vores tillidsrepræsentant kontaktede A og fik her oplyst, at han aldrig har modtaget en sådan. Ved henvendelse til personalechefen fik vores tillidsrepræsentant det svar, at A heller ikke skulle have en sådan ansættelsesaftale.

Få dage efter – nærmere bestemt fredag den 4. maj – blev A opsagt til øjeblikkelig fratreden og uden at modtage en opsigelse. Til gengæld fik vores medlem udleveret en anbefalingsskrivelse.”

A fik efter sit arbejdsophør tilsendt et ansættelsesbevis fra CCL Label dateret 9. maj 2018. Det er heri afkrydset, at den grafiske overenskomst finder anvendelse. I rubrik 12 med overskriften ”Om arbejdstid er særligt anført:” er der mulighed for at afkrydse, om ansættelsen sker på deltid. Der er ikke afkrydset herfor, men der er udfor ”andet” anført: ”Der er ikke aftalt et fast antal ugentlige timer, se punkt 16”. I punkt 16 er under overskriften ”Eventuelle lokalaftaler/særlige aftaler:” anført følgende:

”Ansættelsen sker som løsarbejder, hvilket vil sige, at det ugentlige timetal kan ændre sig fra uge til uge. Der arbejdes således ikke med et fast antal timer pr. uge, og det ugentlige timetal kan således variere efter virksomhedens behov. Ansættelsesforholdet er opsagt fredag den 4. maj 2018. Der udbetales løn til og med fredag den 11. maj 2018.”

Der har efterfølgende været afholdt mæglingsmøder og organisationsmøder, hvorunder der ikke har kunnet opnås enighed om, hvorvidt Den Grafiske Overenskomst giver mulighed for at ansætte løsarbejdere uden et fast timetal pr. uge.

## **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at det var produktionslederen, E tilbød ham arbejdet. Han forstod det sådan, at han skulle være fastansat med en normal arbejdsuge på 37 timer. Det blev ikke nævnt, at han skulle være ”løsarbejder”. E oplyste, at arbejdstiden var fra kl. 8 til kl. 16, fredag fra kl. 8 til kl. 13, og at han ville få løn for de timer, han var der. De talte ikke om, hvad han fik, hvis han gik hjem, men han regnede med, at han ville få det samme. Hans arbejde bestod især af afvaskning af rakler, så trykkerne kunne undgå at skulle forlade maskinerne. Arbejdet kunne også bestå af andre opgaver. Han fik sin arbejdstid ændret til, at den lå fra kl. 7 til 15, da det passede bedre med hans transportmuligheder, og han mødte op hver morgen til aftalt tid. Når der ikke var mere at lave, fik han besked om, at han godt kunne gå hjem. Han fik løn for de timer, han var der. Hen på foråret 2018 fik han at vide, at de årlige lønforhandlinger ikke omfattede ham, da han kun var vikar. Det undrede ham meget, at han kun skulle være vikar, og han gik derfor til sin tillidsrepræsentant, ligesom han også spurgte efter et ansættelsesbevis. Nogle dage efter fik han besked om, at der ikke var mere arbejde til ham, og at han ikke skulle komme mere. Han stoppede således med dags varsel, men fik ugen efter, og efter 3F var indtrådt i sagen, et ansættelsesbevis og 1 uges løn.

B har forklaret bl.a., at hun siden 2013 har været tillidsrepræsentant for 3F på virksomheden. Der gik flere uger, før hun opdagede, at A var blevet ansat. Hun nævnte omkring 1. maj 2018 over for A, at det var tid for de individuelle lønforhandlinger, hvortil han svarede, at han havde fået at vide, at det ikke gjaldt for ham, da han alene var vikar. Hun henvendte sig til lønadministrationen herom, men fik blot som svar, at A ikke havde nogen kontrakt og ikke var medlem af 3F. Hun henvendte sig herefter til 3F og spurgte, hvad hun skulle gøre.

Operations Manager C har forklaret bl.a., at han har det overordnede ansvar for virksomhedens produktion. Virksomhedens arbejde er meget sæsonpræget, og der er især travlt hen over vinteren, hvor der i spidsbelastningsperioder er behov for ekstra mandskab. Virksomheden har i sådanne perioder ofte trukket på børn af de ansatte, som kunne komme ind og hjælpe til, når der var behov herfor. Aftaler herom blev indgået med produktionschefen. Det var As farfar, som fik A ind, så han kunne hjælpe lidt til. A afløste ikke nogen. Han har ikke haft noget at gøre med As arbejdsophør, som tidsmæssigt faldt sammen med, at arbejdsmængden var gået ned.

HR Manager D har forklaret bl.a., at hun forestår lønbogholderiet og har alt med løn at gøre. Hun blev som B overrasket over at opdage, at A var kommet til, men det var hans farfar, som havde fået ham ind, således at han kunne tjene nogle penge ved forefaldende arbejde. Det var en fejl, at A ikke fik en kontrakt, da han overgik til 3F-arbejde. Det er rigtigt, at hun i starten af maj 2018 fik en henvendelse fra B, og at hun over for denne bekræftede, at A ikke havde nogen kontrakt. Hun har ingen indflydelse på, hvem der ansættes og afskediges, og det var hendes opfattelse, at A udførte forefaldende arbejde for sin farfar. Hun har efterfølgende fået vejledning fra Grakom om, hvordan hun skulle udfylde ansættelsesbeviset for A.

Production Manager *E* har forklaret bl.a., at han er daglig leder af produktionen. Han kan ikke huske den præcise dato for *As* tiltrædelse. Der er tale om sæsonbetonet arbejde, og aftalen med *A* var derfor, at han skulle arbejde det antal timer, der var behov for. Han har intet nævnt over for *A* om, at der var tale om fuldtidsarbejde eller om en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Der har ikke været andre ansat på samme vilkår som *A*. Planlægningen af arbejdet skete fra dag til dag, og *A* mødte ind i det omfang, der var behov herfor. Efter april faldt arbejdsmængden drastisk, og der var derfor ikke længere noget arbejde til *A*.

### **Parternes argumentation**

*Klager* har til støtte for påstand 1 anført navnlig, at det er indklagede selv, som i *As* ansættelsesbevis har introduceret begrebet "løsarbejder". Ved løsarbejder må forstås en ansættelsesform, hvor ansættelsen kun etableres og kun varer meget kortvarigt, således at ansættelsen afbrydes, når f.eks. et dagsarbejde er overstået, og medarbejderen ikke er tilsagt til at arbejde den følgende dag. Praksis på andre områder viser, at det kræver hjemmel i en overenskomst, hvis der skal kunne ansættes løsarbejdere. Hjemmel hertil er således indskrevet bl.a. på hotel- og restaurationsområdet og for avisbude dækket af fællesoverenskomsten mellem DMA og 3F. En sådan hjemmel findes derimod ikke i Den Grafiske Overenskomst. Det er udgangspunktet, at overenskomsten gør udtømmende op med samtlige spørgsmål mellem overenskomtparterne, og der er derfor snævre grænser for, hvilke arbejdsvilkår der kan anses for forankret i overenskomsten, såfremt de ikke har støtte i overenskomsten, jf. herved Jens Kristiansen, "Den Kollektive Arbejdsret", s. 267.

Det bestrides, at der skulle være usikkerhed med hensyn til at fastlægge begrebet "løsarbejder", ligesom det bestrides, at der er hjemmel til at ansætte løsarbejdere i henhold til overenskomsten, blot ikke overenskomsten indeholder et forbud herimod. Overenskomsten indeholder udførlige regler om arbejdstid, deltidarbejde, varierende ugentlig arbejdstid, opsigelsesvarsel mv. En aftale om ansættelse som løsarbejder, dvs. fra dag til dag, strider mod hele dette regelsæt og er dermed i strid med overenskomsten.

Til støtte for påstand 2 har klager anført navnlig, at hvis der skulle være aftalt deltid og varierende ugentlig arbejdstid, skulle det have været aftalt fra starten, da dette kræver, at der er lokal enighed herom, jf. overenskomstens § 4, § 10 og § 10A. Da aftalen blev indgået mundtlig, må bevistvivl om, hvad der blev aftalt, komme indklagede til skade. *A* har forklareret, at han opfattede det sådan, at han blev ansat på fuld tid, hvilket herefter må lægges til grund, og han har herefter et efterbetalingskrav for det antal timer, hvor det beror på virksomhedens forhold, at han ikke har fået løn for en fuld arbejdsdag.

*Indklagede* har til støtte for sin påstand om frifindelse anført navnlig, at Grakom Arbejdsgivere og Danske Mediers Arbejdsgiverforening gennem mange år har rådgivet medlemsvirksomheder omkring løst tilknyttede medarbejdere, og at der er adskillige virksomheder, der benytter sig heraf i mange forskellige situationer. Det er således helt nyt for arbejdsgiversiden, at forbundet gør gæl-

dende, at dette skulle være stridende mod overenskomsten. ”Løsarbejder” er et uklart begreb, men indklagede har i ansættelsesbeviset for A defineret det som en ansættelse, hvor det ugentlige timetal kan ændre sig fra uge til uge. Der arbejdes således ikke med et fast timetal pr. uge, og det ugentlige timetal kan variere efter virksomhedens behov. Der er intet sted i Den Grafiske Overenskomst forbud mod, at der aftales sådanne arbejdsvilkår. § 2, som definerer den ugentlige arbejdstid, definerer denne som den ”normale” arbejdstid, dvs. der er mulighed for at aftale en anden arbejdstid end de 37 timer, og muligheden for deltidsbeskæftigelse er direkte hjemlet i overenskomstens § 10. Den eneste regel om arbejdstiden for deltidsbeskæftigelse findes i § 10, stk. 2, hvoraf det fremgår, at arbejdstiden mindst skal udgøre 8 timer pr. uge, men der er intet i overenskomsten, som er til hinder for, at arbejdstiden derudover kan variere, herunder fra uge til uge, hvilket tværtimod er forudsat i § 10, stk. 2, jf. henvisningen til en ”gennemsnitlig ugentlig arbejdstid”.

Det følger endvidere af en voldgiftsafgørelse fra 2006 i en sag mellem HK og Grafisk Arbejdsgiverforening for BTJ Danmark A/S, at en medarbejder, der endnu ikke har haft 4 ugers beskæftigelse, kan opsiges til fratræden på en vilkårlig dag og et vilkårligt tidspunkt med deraf følgende bortfald af arbejdsgiverens betalingsforpligtelse fra tidspunktet for fratrædelsen. At der ikke gælder noget opsigelsesvarsel i de første 4 uger illustrerer tydeligt, at der kan ansættes løsarbejdere på Den Grafiske Overenskomst. A var selv indforstået med, at timetallet varierede fra uge til uge, og at arbejdet foregik ved, at der konkret blev indgået aftaler med ham om arbejdstiden. Han var ikke bundet af at skulle udføre arbejdet som i et fast ansættelsesforhold, og der var flere situationer, f.eks. i forbindelse med session og påske, hvor han selv meddelte, at han ikke ønskede at arbejde. Der blev således løbende indgået konkrete aftaler om arbejdstiden. Derudover betalte virksomheden en ekstra ugeløn svarende til den gennemsnitlige løn for den periode, som A havde arbejdet hos indklagede. Dette ville have svaret til hans opsigelsesvarsel, hvis ikke han havde været løsarbejder. Indklagede har efter 3F’s henvendelse sørget for afregning af nogle andre overenskomstmæssige goder. Der udestår derfor ikke noget økonomisk mellemværende, og indklagede må derfor i det hele frifindes for de nedlagte påstande.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Opmanden lægger, som sagen er forelagt voldgiftsretten, til grund, at CCL Label ansatte A med henblik på udførelse af arbejde i det omfang, virksomheden havde brug herfor, og således at der ikke skulle bestå et ansættelsesforhold efter udførelsen af en aftalt arbejdsopgave og indtil påbegyndelsen af den næste. I det ansættelsesbevis, som han efterfølgende fik udstedt, må begrebet ”løsarbejder” således antages at være anvendt til at betegne et sådant ansættelsesforhold, og begrebet anvendes i det følgende i denne betyding.

Den grafiske overenskomst indeholder en udførlig regulering af arbejdstid, opsigelsesvarsler, midlertidige ansættelser mv. og indeholder i den forbindelse en betydelig grad af fleksibilitet med hensyn til, hvad der kan aftales. Overenskomsten indeholder samtidig visse minimumsbeskyttelsesreg-



ler, herunder om en mindste ugentlig arbejdstid for deltidsbeskæftigede og om krav på opsigelsesvarsel efter 4 ugers beskæftigelse.

Da en ansættelse af A som ”løsarbejder”, således at arbejdsforholdet ophører efter udløb af hver aftalt arbejdsopgave, ikke har sikret ham de rettigheder, som følger af overenskomsten, har det været i strid med denne at ansætte ham som ”løsarbejder”, og klagers påstand 1 tages derfor til følge som nedenfor bestemt.

Der er herved ikke taget stilling til, hvorvidt overenskomsten er til hinder for, at der, uden at det er aftalt lokalt, indgås aftale om udførelse af en enkeltstående arbejdsopgave, såfremt aftalen alene er indgået med henblik på udførelsen af denne enkeltstående opgave.

Hvad angår klagers påstand 2 lægges det til grund, at A har fået betaling for de arbejdstimer, som han har præsteret, og at han under ansættelsen var bekendt med, at han kun fik betaling for de timer, hvor han var på arbejdspladsen, hvilket han på intet tidspunkt har gjort indsigelse imod. Han findes herefter ikke at kunne gøre krav på yderligere betaling for løn, og indklagedes påstand om frifindelse over for klagers betalingspåstand tages derfor til følge.

#### **THI BESTEMMES:**

Grakom Arbejdsgivere skal anerkende, at det strider mod Den Grafiske Overenskomst at ansætte ”løsarbejdere” på overenskomstens område, idet begrebet ”løsarbejder” herved forstås som anført ovenfor.

Grakom Arbejdsgivere for CCL Labels A/S frifindes for den af 3F nedlagte betalingspåstand.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen