



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 8. oktober 2020 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: AR2019-287

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Grakom Arbejdsgivere
for
CCL LABEL A/S

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **9. januar 2020**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Lars Hjortnæs.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Krestina Kilsholm Jensen.

Der fremlagdes klageskrift med bilag A-D, replik og processkrift A med bilag E-F fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og svarskrift med bilag 1-2 og duplik fra Dansk Arbejdsgiverforening.

For klager mødte Fagbevægelsens Hovedorganisation ved advokat Dennis Schnell-Lauritzen.

For indklagede mødte Dansk Arbejdsgiverforening ved advokat Helge Werner.

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, nedlagde påstand om, at CCL LABEL A/S tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale en bod på 25.000 kr.



Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Grakom Arbejdsgivere for CCL LABEL A/S
nedlagde påstand om frifindelse.

Forklaringer

Bjarne Nielsen afgav behørigt formånet forklaring. Han forklarede bl.a., at han har et godt kendskab til Den Grafiske Overenskomst, da han i perioden fra 2000-2011 var hovedforhandler for lønmodtagersiden. For lønmodtagerne var det en fordelagtig overenskomst, mens arbejdsgiversiden nok havde en vurdering af, at den var besværlig eller dyr. Overenskomsten var – og er – karakteriseret ved, at indeholde restriktive arbejdstidsregler, som er reguleret i mindste detalje. Hvis ikke man arbejder 37 timer, er der mulighed for deltid, som også er stramt reguleret. Der er ikke andre muligheder. Overenskomsten indeholder endvidere eksklusivbestemmelser om ansættelse, da arbejdsgiver bl.a. er forpligtet til fortrinsvis at ansætte blandt branchens ledige folk. Traditionen har været, at det grafiske område er et område, hvor der er meget fokus på, at man er organiseret. I den tid han har kendt til området, er han aldrig stødt på, at man har ansat løsarbejdere, og han vil anse det for usandsynligt, at det jævnligt er forekommet.

Simon Tøgern afgav behørigt formånet forklaring. Han forklarede bl.a., at han er formand for HK Privat, hvor det grafiske område har været placeret siden 2011, og at Den Grafiske Overenskomst er en del af hans arbejdsområde. Overenskomsten er karakteriseret ved, at arbejdstid fylder meget, og det har det gjort i alle overenskomstforhandlinger. Sagens bilag F indeholder arbejdsgivers bidrag til forhandlingerne i 2014, hvor man ønskede en liberalisering af arbejdstidsreglerne, men det kom man ikke igennem med. Der er lavet marginale ændringer undervejs, men der er ikke lavet om på principperne. Enten var man fuldtidsansat eller deltidsansat i overensstemmelse med reglerne. Det var de to muligheder, der var og er. Han har ingen erindring om, at man på området har benyttet løst tilknyttede medarbejdere, og han har aldrig selv haft en sag med en løsarbejder før.

Sagen blev procederet.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har anført bl.a., at sagen angår et klart overenskomstbrud, der ikke efterlader tvivl om, at man på det grafiske område har haft nogle klare og restriktive regler om arbejdstid. Der skal derfor pålægges en CCL LABEL A/S en bod. Efter overenskomsten var man enten ansat



til at arbejde fuldtid på 37 timer eller på deltid. Der var ikke nogen tredje mulighed. Den faglige voldgiftskendelse fra 10. maj 2019 (sag nr. 2018.0144) viser, at der ikke har været reel tvivl om spørgsmålet om ansættelse af løsarbejdere. Det bør endvidere være en skærpende omstændighed, at den pågældende medarbejder først udførte arbejde, der ikke var dækket af overenskomsten, hvorefter han i ca. 3 måneder udførte overenskomstdækket arbejde uden et ansættelsesbevis. Det er i sig selv graverende, at man ikke har lavet et ansættelsesbevis, og da det bringes op af tillidsrepræsentanten, er der pludselig ikke mere arbejde til den pågældende. Det konkrete sagsforløb taler i sig selv for, at der skal udmåles en bod. Der er ikke noget, der taler for, at man skulle kunne påberåbe sig en praksis til støtte for brug af løsarbejdere på det grafiske område. Det støttes også af forklaringerne fra Bjarne Nielsen og Simon Tøgern.

Indklagede har anført bl.a., at der i sagen har foreligget et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål i forhold til overenskomsten, som først er blevet afklaret ved voldgiftskendelsen af 10. maj 2019. Det følger af sædvanlig praksis, at der i en sådan situation ikke skal pålægges en bod. Der skal ikke i denne sag tages stilling til betydningen af, at der ikke var et ansættelsesbevis. I den konkrete sag har der foreligget en sådan grad af tvivl om spørgsmålet om brug af løsarbejdere, at bod ikke er forskyldt. Når Fagbevægelsens Hovedorganisation i forlængelse af voldgiftskendelsen i et nyhedsbrev af 12. juni 2019 selv udtalte, at det er ”Glædeligt at der omsider er kommet klare linjer på området”, indikerer det, at der ikke har været klare linjer før. Hvis opmanden var af den opfattelse, at der ikke forelå tvivl om spørgsmålet, havde det været ganske enkelt at oplyse dette i kendelsen.

Parterne overlod det til retsformanden at afgøre sagen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Retsformandens bemærkninger

Ved voldgiftskendelse af 10. maj 2019 fastslog opmanden, at det strider mod Den Grafiske Overenskomst at ansætte ”løsarbejdere” på overenskomstens område.

Sagen for Arbejdsretten angår, om dette overenskomstbrud er bodspådragende over for CCL LABEL A/S.

Efter Arbejdsrettens praksis medfører det forhold, at en parts handlemåde ved en faglig voldgift underkendes som værende overenskomststridig, ikke i sig selv, at



overenskomstbruddet er bodspådragende. Det afgørende for spørgsmålet om bodansvar i en sådan situation må være, om en part kan antages at have været klar over, at den handlede overenskomststridigt, eller dog har udvist en sådan uagtsomhed, at et bodsansvar må skønnes at være en rimelig reaktion på overenskomstbruddet.

Under hensyn navnlig til, at den pågældende medarbejder i en længere periode udførte overenskomstdækket arbejde i virksomheden og uden ansættelsesbevis, findes virksomheden at have udvist en sådan uagtsomhed i relation til det spørgsmål, der blev afgjort ved voldgiftskendelsen, at bod for det konstaterede overenskomstbrud er forskyldt. Boden findes efter en samlet bedømmelse at burde fastsættes til 5.000 kr.

Thi bestemmes:

CCL LABEL A/S tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale en bod på 5.000 kr.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Lars Hjortnæs/Krestina Kilsholm Jensen