

**OPMANDSKENDELSE**

**af**

**25. november 2011**

**i**

**faglig voldgiftssag FV 2011.0093:**

**3F Transportgruppen**

**(advokat Evelyn Jørgensen)**

**mod**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for**

**Grønvold & Schou A/S**

**(advokat Michael Hegelund Nielsen)**

## **INDLEDNING**

Mellem 3F Transportgruppen (3F) og Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DE) for Grønvold & Schou A/S er der opstået uoverensstemmelse om, hvilken overenskomst fem medarbejdere i Drive-in hallerne hos Grønvold & Schou A/S i Slagelse er omfattet af. 3F gør gældende, at de pågældende medarbejdere er omfattet af Lageroverenskomsten mellem DE og 3F, mens DE er af den opfattelse, at medarbejderne kan ansættes som funktionærer og dermed er omfattet af Landsoverenskomsten mellem DE og HK på butiksområdet.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er spørgsmålet blevet indbragt for denne faglige voldgiftsret, der har haft undertegnede, forhenværende højesteretsdommer Per Sørensen, som opmand.

Sagen blev forhandlet den 18. november 2011 hos Grønvold & Schou, hvorunder virksomhedens område blev besigtiget.

## **PÅSTANDE**

Klager, 3F, har nedlagt påstand om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal anerkende, at medarbejderne i Drive-in hallerne hos Grønvold & Schou A/S fortsat er omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Grønvold & Schou A/S, har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse med virkning fra den 19. november 2010.

## **SAGSFREMSTILLING**

### **Overenskomsterne**

Ingen af de 2 overenskomster, der er tale om i sagen – i det følgende benævnt 3F overenskomsten og HK overenskomsten – indeholder nogen bestemmelse om deres dækningsområde.

Bilag 6 til 3F overenskomsten omhandler "Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold". Heraf fremgår, at 3F og DE anbefaler, at virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er angivet i bilaget. Det hedder herefter bl.a.:

"Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

### **Stk. 1 Lønvurdering**

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden..."

En af forskellene mellem 3F overenskomsten og HK overenskomsten er, at 3F overenskomsten er en normallønsoverenskomst, hvis løn bliver forhandlet og fastsat centralt, mens lønnen for ansatte under butiksoverenskomsten fastsættes individuelt.

3F har bl.a. henvist til, at en forskel mellem ansættelsesvilkårene i henholdsvis 3F overenskomsten og HK overenskomsten vil kunne udlignes ved, at ansatte under 3F overenskomsten indgår aftale med arbejdsgiveren om funktionærlignende ansættelse.

## **Drive-in hallerne hos Grønvold & Schou**

1. Grønvold & Schou driver et byggecenter på adressen Sorøvej 19 i Slagelse, hvor virksomheden har haft sin adresse siden 1967. I december 2008 foretog virksomheden en ombygning og ændring af byggecentret, således at der nu overordnet set er følgende 5 afdelinger:

- Byggecenter – bl.a. værktøj, VVS, el, bolig og have
- Proff.center – business to business salg
- Trælast/Drive-in/Rådgivningscenter – byggerådgivning til kunderne samt salg af bl.a. brændsel, tømmer, lister, tagrender, klinker og mursten m.v.
- Administration – bogholderi, indkøb og ledelse
- Lager og logistik – chauffører til gaffeltruck og lastbil, pladearbejde og varemodtagelse

I anledning af nyindretningen udsendte Grønvold & Schou en meddelelse til sine kunder, hvori det bl.a. hedder:

"Kære Kunde

Det er med stær glæde, at vi i Grønvold & Schou nu kan præsentere det endelige resultat af den ombygning og de tiltag, vi igangsatte for 1 år siden.

☺ Vi kan nu præsentere et nyt stort og flot Proffcenter med Værktøj og Beslag og et salgsareal på 700 kvadratmeter. Fra Proffcentret er det bl.a. som noget nyt muligt at købe maling og træbeskyttelse til konkurrencedygtige engrospriser, ligesom vi kan tilbyde et udvidet sortiment i arbejdsbeklædning.

☺ Vi kan præsentere et renoveret Proffcenter Trælast & Bygningsartikler kun med salg til momsregistrerede.

☺ Vi kan præsentere en ny stor udstilling med døre, vinduer, gulve, køkkener, bademiljøer, trapper, tagsten etc.

☺ Vi kan præsentere en ny flot ekspedition, hvor vores dygtige medarbejdere er klar til at hjælpe og ekspedere.

☺ Og til sidst, men ikke mindst: Vi har gjort det endnu nemmere og hurtigere at blive ekspederet i vores Drive-in haller.

Fra og med 1. december 2008 skal indkørsel ske gennem Drive-in hallen nærmest Byggecentret, og du skal have en udleveringsseddel inden pålæsning af varerne. Udkørsel sker via de 2 trælasthaller.

Der er flere muligheder for ekspedition og udarbejdelse af udleveringsseddel:

- Du kan henvende dig i Ekspeditionen  
(alle hverdage kl. 9.00 – 17.30 samt lørdage kl. 9.00 – 14.00)
- Du kan henvende dig i Proffcenter Værktøj & Beslag  
(alle hverdage kl. 6.00 – 16.30)
- Du kan henvende dig i Proffcenter Trælast & Bygningsartikler  
(alle hverdage kl. 6.00 – 16.30)

Når du har fået en udleveringsseddel, kan du henvende dig til en af vores dygtige eksperter i Drive-in hallerne, som fremover er udstyret med trådløse håndterminaler."

Siden indvielsen af det ombyggede areal er virksomheden begyndt at holde åbent også om søndagen.

En række af medarbejderne, der er beskæftiget på lagerområdet, er omfattet af 3F overenskomsten, mens medarbejdere, der er beskæftiget i Proffcenteret og i ekspeditionen, er omfattet af HK overenskomsten.

Drive-in hallerne er placeret i umiddelbar tilknytning til Proffcenteret og det øvrige butiksareal, og i forbindelse med ombygningen besluttede virksomhedens ledelse at integrere Drive-in hallerne i det samlede butiksareal. De medarbejdere, der skulle beskæftiges med kundekontakt i Drive-in hallerne, var i forvejen ansat under butiksoverenskomsten, og efter virksomhedens opfattelse var det både rigtigt og mest nærliggende, at de – i øvrigt i overensstemmelse med deres eget ønske – fortsat var ansat under denne overenskomst. Baggrunden herfor var, at de pågældende medarbejdere ikke kun skulle være beskæftiget med ekspedition og hjælp med at læsse varerne i Drive-in hallerne, men tillige været beskæftiget med direkte salg til kunderne. Dette var også grunden til, at medarbejdere med uddannelsesmæssig baggrund og salgserfaring fra Proffcenteret og Rådgivningscenteret blev flyttet til Drive-in hallerne. Samtidig blev flere af medarbejderne, der havde været ansat under 3F overenskomsten, afskediget.

Et stort område uden for Drive-in hallerne, der til dels er overdækket, tjener som lagerområde.

Foruden de fem medarbejdere, sagen omhandler – af virksomheden benævnt salgsmedarbejdere – er der ansat tre elever, der vekslede med en 2-årig handelsuddannelse på skole er beskæftiget i butiksområdet, i Drive-in hallerne, i ekspeditionen og i bogholderiet. Deres uddannelsesaftaler er indgået i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Af administrerende direktør Henrik Jørgensens forklaring nedenfor fremgår bl.a., at virksomhedens omsætning i Slagelse er på ca. 190 mio. kr. årligt. Ca. 2/3 af leverancerne sker direkte fra lageret til byggevirksomheder. Der bliver solgt mere fra Drive-in hallerne end fra "butikken", og ca. 25% af omsætningen vedrører private kunder.

**2.** Foranlediget af en fælles henvendelse fra 3F og HK den 6. oktober 2010 vedrørende overenskomstforholdene for medarbejderne i Drive-in hallerne svarede DE i et brev af 24. november 2010 bl.a.:

## "Overenskomstdækning af Drive-in hallerne hos Grønvold & Schou A/S

I forlængelse af vores seneste besigtigelse den 6. oktober 2010 hos ovennævnte medlemsvirksomhed skal jeg hermed vende tilbage til sagen.

Det er fortsat Dansk Erhvervs og virksomhedens opfattelse, at det arbejde der udførtes i Drive-in hallerne, i efteråret 2008 ændrede karakter på en sådan måde, at det overgik til HKs butiksoverenskomst.

Medarbejdere, der arbejder i Drive-in hallerne, kan på lige vilkår med øvrige salgsmedarbejdere, også betjene kunder i andre dele af Grønvold & Schou A/S.

Det er korrekt at to medarbejdere, der startede i Drive-in hallerne efter overgangen til HKs butiksoverenskomst, blev ansat under 3F overenskomsten, bl.a. fordi de ikke på lige for med de øvrige ansatte udførte HK arbejde i form af direkte salgsarbejde til kunderne.

Disse forhold har nu forandret sig på en sådan måde, at også disse medarbejdere pr. 19. november 2010 er overgået til ansættelse på HKs butiksoverenskomst. Ændringen er varslet overfor medarbejderne, men de har efter eget ønske valgt at overgå til de nye vilkår på et tidligere tidspunkt end udløbet af deres opsigelsesvarsel, hvorfor overgangen er sket pr. 19. november 2010.

På den baggrund er det vores opfattelse, at alle medarbejdere herefter er omfattet af HKs butiksoverenskomst i Drive-in hallerne, idet de, på samme måde som det øvrige butikspersonale hos Grønvold & Schou A/S alene eller idet væsentligste udfører salgsarbejde med direkte kundekontakt."

I et brev af 10. december 2010 til DE svarede 3F bl.a., at det var forbundets opfattelse, at HK og 3F under besigtigelsen af virksomheden den 6. oktober 2010 havde været enige om, at arbejdet i Drive-in hallerne ligesom arbejdet på de øvrige lagerområder i virksomheden var omfattet af 3F overenskomsten. Der foreligger ikke noget referat fra organisationernes møde den 6. oktober 2010, og DE har bestridt, at der skulle foreligge en sådan enighed mellem HK og 3F. Der er ikke under sagen fremlagt nogen erklæring fra HK, ligesom der ikke er blevet afgivet forklaring af nogen repræsentant for HK.

**3.** Det fremgik under besigtigelsen, at Drive-in hallerne, der rummer mange former for byggematerialer, er placeret i umiddelbar tilknytning til et stort butiksområde, hvorfra der sælges til både private og håndværkere (Proffcenteret). Der er direkte adgang til og fra "butiksområdet" gennem 2 døre, idet der er anbragt ekspeditionsdiske ved begge døre. Der er 3 "gader" gennem hallerne og 1 udkørsel, således at kunder, der har fået pålæsset varer i Drive-in hallerne og fået kontoført købet af varerne eller betalt dem kontant, under udkørslen fra området passerer en kontrol ved en bom, hvor bilernes indhold checkes.

I Drive-in hallerne færdes såvel de fem medarbejdere, der er omfattet af sagen, som de medarbejdere, der er ansat under 3F overenskomsten.

Ifølge Henrik Jørgensens forklaring og ifølge virksomhedens oplysninger i øvrigt disponerer de fem medarbejdere selvstændigt inden for deres ansvarsområde. De skal sikre, at der er styr på lageret, indkøb, ordreførelse og prismærkning, og de skal deltage i forberedelse af salgskampanjer. De skal desuden have kendskab til daglig kasseopgørelse, afstemning og byggekædens indkøbspolitik, ligesom de deltager i ugentlige interne salgsmøder.

Under besigtigelsen fremgik det, at de pågældende medarbejdere i forbindelse med ekspedition af kunder og også i øvrigt betjener trucks med henblik på afhentning, flytning, placering og fremtagelse af materialer. I hallen med træ og tømmer betjener de et savanlæg, hvor kunderne kan få opskåret materialerne.

4. En af de medarbejdere, der er omfattet af sagen – Allan – blev pr. 1. maj 2008 ansat i virksomheden ved en ansættelsesaftale for funktionærer. Af aftalen fremgår bl.a., at hans arbejdsopgaver var "Alle relevante salgsopgaver på lige fod med de øvrige medarbejdere." Den 10. november 2008 blev der udfærdiget et tillæg til ansættelseskontrakten, hvori det bl.a. hedder:

"Hermed bekræftes vor aftale om, at du skifter arbejdsområde, således at du fra 1. december 2008 arbejder i Drive-in hallerne og i trægården. Dine arbejdsopgaver vil primært omfatte ekspedition af kunder, med dertil hørende ordrebehandling og kassefunktion, og derudover skal vi varetage følgende opgaver:

- optælling/kontrol og bestilling af varer efter disponeringsliste,
- koordinering med områdeansvarlig på Pladsen ved bestilling til fælleslager,
- opfyldning af varer,
- ajourføring og vedligeholdelse af hyldeforkanter,
- optimere placering af varerne (samhørighed),
- sørge for at lageret er kampagneklart,
- i samarbejde med indkøbsafdelingen foretage sortimentstilpasninger,
- lave rettelser i varekartotek samt lagerrecords.

Du indgår også – på lige fod med de øvrige medarbejdere i Drive-in hallerne – i en turnusordning til bemanning af kontrol-funktionen ved udkørselsporten.

Arbejdstiden placeres efter nærmere aftale på ugedagen mandag til lørdag, og indarbejdes i bemanningsplanen for Drive-in hallerne. Der vil også forekomme søndagsvagter.

Fra 1. december 2008 refererer du til indkøbsdirektøren Jesper Eskbjerg.

...

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår forbliver uændrede."

Under forhandlingen blev det oplyst, at Allan og de øvrige fire medarbejdere, der er omfattet af sagen, ikke længere deltager i kontrolfunktionen ved udkørselsbommen.

## **FORKLARINGER**

Der er afgivet forklaring af faglig sekretær i 3F Karsten Kristensen, tillidsrepræsentant Jan Petersen, administrerende direktør Henrik Jørgensen og salgsdirektør Ulrik Thorsted.

Ingen af de fem medarbejdere, der er omfattet af sagen, har afgivet forklaring.

Karsten Kristensen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F med lageroverenskomsten som ansvarsområde. Sagen startede, før han selv kom ind i billedet. Han deltog i besigtigelsen den 6. oktober 2010 sammen med repræsentanter for HK og med Michael Hegelund Nielsen fra DE. I første omgang var der forskellig opfattelse hos HK og 3F af, hvilken overenskomst der skulle gælde, men under en særskilt drøftelse mellem HK's folk og 3F's folk alene var der enighed om, at det var 3F overenskomsten, der skulle finde anvendelse. Grunden hertil var bl.a., at Jan Petersen var anmeldt som tillidsrepræsentant for medarbejderne både i Drive-in hallerne og på lagerområdet i øvrigt. For ham ser det ud, som om virksomheden selv har været af samme opfattelse, fordi man indledte tilpasningsoverenskomsterne med 3F efter indmeldelse i DE. Efter drøftelsen med HK orienterede han selv Michael Hegelund Nielsen om enigheden mellem de to forbund, og han og Michael Hegelund Nielsen var enige om, at det ikke var nødvendigt at udarbejde noget referat fra mødet. Efterfølgende meddelte Michael Hegelund Nielsen imidlertid, at DE fortsat var af den opfattelse, at det var HK overenskomsten, der skulle anvendes.

Ved vurderingen af, om et arbejde må anses for omfattet af 3F overenskomsten, eller om det mere nærliggende er omfattet af HK overenskomsten, må der ses på, hvad der er arbejdets kerneområde. 3F overenskomsten omfatter typisk modtagelse og udpakning af varer, placering af varerne på de rigtige steder, udlevering af varer til kunder og hjælp til disse med læsning. Er der derimod tale om, at medarbejderen er beskæftiget med direkte handel med kunderne, billedligt talt således at han tager kunden i hånden og rådgiver denne, eller hvis medarbejderen disponerer

på det pågældende område og for eksempel er ansvarlig for indkøb og indgåelse af aftale med kunder om rabat m.v., må arbejdet anses for omfattet af HK overenskomsten. De 2 områder overlapper selvsagt hinanden, og der må i så fald foretages en konkret vurdering af, hvilken overenskomst der mest nærliggende må anvendes. I modsætning til, hvad der gælder efter HK overenskomsten, skal aftaler om weekend-arbejde for medarbejdere, der er omfattet af 3 F overenskomsten, aftales med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke er valgt, med den lokale afdeling. Der er altid mulighed for at aftale funktionærlignende ansættelse og højere løn i den anledning.

Der er for ham ingen tvivl om, at det arbejde, de fem medarbejdere i denne sag udfører, er klassisk lagerarbejde. Den omstændighed, at de indimellem rådgiver kunderne, ændrer ikke herved, hvad selvsagt deres henvisninger af kunderne til andre steder i forretningen heller ikke gør.

Jan Petersen har forklaret bl.a., at han blev valgt som tillidsrepræsentant i oktober 2008 og anmeldt som sådan for både pladsen og Drive-in hallerne. Med virkning fra den 1. juni 2009 overgik virksomheden til lageroverenskomsten mellem 3F og DE. I 2008 var der indgået en lokal-aftale, ifølge hvilken der på lørdage kunne planlægges normaltimer (dvs. inden for en 37 timers arbejdsuge) i tidsrummet mellem kl. 8.00 og 14.00. Arbejdstiden kunne maksimalt være 6 timer om lørdagen. Under tilpasningsforhandlingerne var der enighed om, at denne lokalaftale skulle videreføres efter sit indhold.

I forbindelse med ombygningen og indretningen af Drive-in hallerne skete der en ændring af mange af de ansattes opgaver, og flere af de ansatte blev afskediget. Det er imidlertid hans opfattelse, at der ikke skete nogen særlig ændring af arbejdsopgavernes karakter i Drive-in hallerne. I det store hele drejer det sig om, at kunderne skal have udleveret deres varer, hvorefter de forlader Drive-in hallerne og bliver checket ved udkørslen. Også før ombygningen hjalp folkene i Drive-in hallerne kunderne med at finde frem til og få udleveret varerne, og Drive-in hallerne bruges også som lager for lagerfolkene på pladsen. Omvendt kører Drive-in folkene også ud og henter varer på lageret udenfor, for eksempel hvis bestilte varer ikke findes i rette længde eller lignende i Drive-in hallerne, men er ude på lageret på pladsen, hvad enten der er tale om overdækket eller fritliggende områder.

Til belysning af, hvordan han opfatter de forskellige opgaver, har Jan Petersen fremlagt en oversigt, der ser således ud:

- " XL Ca. 30% af alle ekspeditioner I Drive in foretages af de folk der pakker varer fra lager og logistic, da mange af varerne kun findes I drive in.
- XL Thomas er leder i drive in og henter varer med truck på vores fjernlager og sætter varer på plads.
- XL Allan bestiller varer og retter lokationer/hyldeforkanter. Men han henter også varer med truck på vores fjernlager, sætter på plads og ekspederer kunder.
- XL Jørgen henter selv varer fra vores fjernlager med truck og sætter på plads i drive in.
- XL Træet, bliver leveret i drive in med sideloader truck, da det mange gange kommer direkte fra højlager. Sideloader trucken betjenes fast af den samme person fra Lager og Logistik.
- XL Henrik sætter for det meste træ på plads.
- XL Både Jørgen og Henrik hjælper kunderne med at læsse varer, passe pladesaven og henter varer med truck.
- XL Kirsten blev i 2008 samtidig med Allan og Leon flyttet til drive in hallerne i forbindelse med omlægning/nedskæring i ekspeditionen.
- XL Hvis arbejdsgivers påstand om, at det er samlet område (drive in og ekspeditionen), virker det mærkeligt, at Kirsten for kort tid siden er flyttet ind i ekspeditionen fra drive in.
- XL Brian står for murerladen. Han læsser biler af når der kommer varer, og kører dem på plads med truck og hjælper kunderne.
- XL Kunden kører ind i drive in, får hjælp til at finde/læsse varerne og henvender sig her efter i ekspeditionen og får lavet følgeseddel/faktura.
- XL Det er korrekt at der fra drive in kan laves følgesedler/fakturaer, men det er meget sjældent og det er ikke alle der har/kan bruge håndscanner til det.
- XL Der tages ikke imod betaling i drive in. Kunderne finder deres varer og betaler i ekspeditionen.
- XL Kontant kunder kan bestille og betale varerne i ekspeditionen inden udlevering af varerne af drive in personalet.

**XL**

Kørselsretning skal uddybes. I 2008 var det som beskrevet, men i dag er det helt anderledes.

**XL**

Ved sygdom afløses ikke mellem drive in og ekspeditionen."

Under sin forklaring har Jan Petersen uddybet det, der fremgår af oversigten. Vedrørende Thomas har han forklaret, at denne må betegnes som leder i Drive-in hallerne. Bl.a. kontrollerer han, om der er varer på hylderne. Allan har en lidt speciel opgave, idet han bestiller varer hjem sammen med indkøbschefen. Det kan derfor siges, at Allan disponerer i et vist omfang. Han ved ikke, om de øvrige medarbejdere har ret til at disponere på samme måde.

Kirsten, der er nævnt i oversigten, var oprindelig ansat i ekspeditionen. Hun kom ud til Drive-in hallerne i en kort periode, hvorefter hun kom tilbage til ekspeditionen. Hun er således ikke omfattet af denne sag.

Størstedelen af kunderne ved, hvad de skal bruge, og de henter da også selv varerne og lægger dem på bilerne. Dette gælder både de professionelle håndværkere og private kunder. Han ved, at flere af medarbejderne benytter håndscannere, men han tør ikke sige, om det gælder dem alle. Det er imidlertid ikke kun de fem medarbejdere, der bistår kunderne, idet han for eksempel selv og de øvrige medarbejdere, der er omfattet af 3F overenskomsten, hjælper kunderne indimellem. Det sker, at de fem medarbejdere i forbindelse med ekspedition af kunder følger disse "til dørs", dvs. til ekspeditionen, men de ekspederer ikke selv ved kassen.

Henrik Jørgensen har forklaret bl.a., at kunderne før omstruktureringen i 2008 blev mødt af lagerfolk uden særlig viden eller ekspertise med hensyn til varerne, når de var i Drive-in hallen. Typisk mødte kunderne op inde i hallen, hvor de fik udleveret eller selv tog varerne, hvorefter de gik ind i ekspeditionen og fik udleveret følgesedler, betalte herfor og kørte. Dengang var der 10-11 ansatte i kontorområdet og 7-8 ansatte i Drive-in hallerne.

I 2008 blev der i forbindelse med omstruktureringen foretaget en væsentlig indskrænkning af personalet. Flere af medarbejderne i ekspeditionen og i hallerne blev afskediget, og medarbejdere, der hidtil havde været beskæftiget i butiksområdet, blev flyttet ud i hallerne med henblik på at kunne servicere kunderne på en helt anden måde, end det hidtil havde været tilfældet. Principielt set kan alle medarbejdere, dvs. også dem, der er omfattet af sagen, nu følge en kunde hele vejen

rundt i Drive-in hallerne og i butiksområdet eller i hvert fald en del heraf. De kan ikke svare på alt i butiksområdet, men de kan i så fald give kunden vejledning med hensyn til at blive rigtigt rådgivet. Lederen af Drive-in afdelingen refererer nu direkte til virksomhedens salgsdirektør, der blev ansat i forbindelse med omstruktureringen.

Med henblik på, at optimere medarbejdernes muligheder for at betjene kunderne blev de udstyret med scannere, der står i direkte forbindelse med kasserne. I 2010 blev der afholdt et møde i forbindelse med en bebudet afskedigelse af en af de to medarbejdere, der oprindeligt havde været omfattet af lokalaftalen vedrørende arbejde om lørdagen, men som senere var overgået til ansættelse under HK overenskomsten. Jan Petersen deltog i mødet, selv om han som 3F tillidsrepræsentant strikte set ikke var tillidsrepræsentant for den pågældende, men vidnet fandt dette i orden, fordi også Jan Petersens kone deltog i mødet, der netop kun var et møde og ikke et mæglingmøde eller lignende. Han hæftede sig ikke ved, at der i referatet af dette møde kom til at stå, at Jan Petersen var tillidsrepræsentant, og i hvert fald indebar dette ikke, at han dermed på nogen måde skulle have anerkendt noget i forbindelse med organisations- eller overenskomstforholdene.

Det er rigtigt, at også de egentlige lagerfolk indimellem kan rådgive kunderne, men helt overvejende vil de fleste af dem helst undgå at have direkte kundekontakt. De er ganske enkelt ikke "klædt på" til at kunne ekspedere kunderne og rådgive dem på samme måde, som de fem medarbejdere gør. Derfor hører det til undtagelsen, at de kommer i en situation, hvor de skal hjælpe kunderne på samme måde. I stor udstrækning bliver varerne transporteret til Drive-in hallerne fra lagrene af lagerfolkene, men det er rigtigt, at de fem medarbejdere i et vist omfang selv kan komme ud for at skulle hente varerne ude på lageret. En sådan virksomhed må dog betegnes som en biting i deres opgaver. Brug af håndscannerne bidrager væsentligt til at effektivisere ekspeditionerne, og medarbejderne får 2 kr. pr. ekspedition med håndscanneren. Afløsning sker ikke mellem lagermedarbejderne og Drive-in medarbejderne, men mellem medarbejderne i ekspeditionen og medarbejderne i Drive-in hallerne. Thomas, Allan, Henrik og Brian har hele tiden været under HK overenskomsten, dvs. både før og efter omstruktureringen. Jørgen var på 3F overenskomsten fra 2009 til oktober 2010, hvorefter han overgik til HK overenskomsten. De har alle et stærkt ønske om at forblive under HK overenskomsten. Det er virksomhedens vurdering, at det vil være vanskeligt at tiltrække nye kvalificerede folk, hvis de skal ansættes under 3F overenskomsten. HK overenskomsten er ikke billigere end 3F overenskomsten, tværtimod. HK over-

enskomsten er indrettet med henblik på bl.a. weekend-arbejde, mens der under 3F overenskomsten skal indgås lokale aftaler, hvis virksomheden vil have lov til at benytte medarbejdernes arbejdskraft i weekenderne.

Ulrik Thorsted har forklaret bl.a., at han siden marts 2009 har været salgsdirektør i virksomheden. Det er helt almindeligt, at de fem medarbejdere følger kunderne hele vejen rundt, dvs. også uden for Drive-in hallerne, hvor deres primære arbejdsopgaver dog er. Arbejdet i hallerne hører helt naturligt under butiksoverenskomsten, på grund af både arbejdets karakter og de krav, der stilles til deres uddannelse. En eller to gange om ugen afholder han møde med de fem medarbejdere, hvor de bliver orienteret om prispolitik, salgskampagne m.v.

## **PARTERNES ARGUMENTER**

3F har gjort gældende, at medarbejderne i Drive-in hallerne hos Grønvold & Schou er beskæftiget med almindeligt lager- og ekspeditionsarbejde, som ikke på afgørende måde adskiller sig fra det arbejde, de øvrige lagermedarbejdere udfører. 3F er naturligvis enig i, at 3F overenskomsten ikke skal stå i vejen for, at der sker en udvikling i karakteren af det arbejde, medarbejdere under overenskomsten udfører, og at der i den forbindelse også sker en optimering af deres arbejdsindsats, men det er stadig arbejdets karakter, der er afgørende for, hvilken overenskomst der skal anvendes. I denne sag har arbejdet ikke ændret karakter på en så afgørende måde, at der er grundlag for at bringe HK overenskomsten i anvendelse. Den uddannelsesmæssige baggrund er ikke afgørende, og det skal i denne forbindelse erindres, at det under 3F overenskomsten er muligt at indgå aftaler om funktionærlignende ansættelse.

Indtil 2009 var medarbejderne i Drive-in hallerne omfattet af 3F overenskomsten, og der blev ikke af arbejdsgiver taget noget forbehold under tilpasningsforhandlingerne.

Grundlæggende er det arbejde, de fem medarbejdere udfører, fortsat lagerarbejde. I et vist omfang fungerer Drive-in hallerne som lager, og både de fem medarbejdere og de øvrige medarbejdere henter varer ude på fjernlageret og foretager også visse ekspeditioner derfra. Langt hen ad vejen er der tale om tungt, manuelt arbejde, der består i at fylde op, læsse biler osv. Den omstændighed, at de fem medarbejders anvendelse af håndscannere i et vist omfang sparer papirarbejde, gør ikke deres arbejde til ekspedition eller salgsarbejde, heller ikke selv om de ved mere

om de varer, de håndterer, end de øvrige lagerarbejdere gør. Kort sagt er der ikke tale om, at de fem medarbejderes arbejde i Drive-in hallerne i det væsentligste er salgsarbejde.

Til støtte for sine synspunkter har 3F bl.a. henvist til opmandskendelse af 1. juli 2004 i en sag mellem SiD og Arbejdsgiverforeningen for Tømmerhandlere og Omegn vedrørende Superbyg A/S. Det er forbundets opfattelse, at denne sag har en lang række træk tilfælles med Superbyg sagen, og i kendelsen konkluderede opmanden da også, at det arbejde, der var tale om i sagen, grundlæggende var lager- og ekspeditionsarbejde, der – uanset kravet om bedre kvalifikationer hos Drive-in medarbejderne – ikke adskilte sig fra de øvrige medarbejderes arbejde på en sådan klar måde, at det faldt uden for det, der dengang var SiD overenskomstens område. Den omstændighed, at Drive-in medarbejderne udførte ekspeditioner i direkte kontakt med kunderne, kunne ikke føre til et andet resultat.

DE har gjort gældende, at den relevante HK overenskomst i denne sag er HK Butiksoverenskomsten og ikke som i Superbyg sagen HK's Kontor- og Lageroverenskomst. Arbejdet med at fylde op på hylder, kontakt med og rådgivning af kunder og udlevering af varer indgår som et helt naturligt led i butiksarbejde. Beskrivelsen i Superbyg sagen af, hvordan kunder, der kom i Superbyg's Drive-in afdeling, selv gik rundt på pladsen og fandt de varer, der skulle bruges, og, hvis de var i tvivl, blev vejledt og hjulpet af Drive-in medarbejderne, passer helt med beskrivelsen af det arbejde, der var i Grønvold & Schous Drive-in haller før omstruktureringen i 2008. Efter strukturændringen er der derimod i langt højere grad tale om et egentligt salgsarbejde. I Superbyg sagen blev der kun handlet med professionelle håndværkere og virksomheder, og medarbejdernes centrale opgave var at modtage varer og stille dem på plads og tage varer frem til de biler, der kom for at hente dem. Heroverfor står, at salget til private kunder hos Grønvold & Schou udgør ca. 25 %, og at de fem medarbejderes arbejde i væsentlig grad er et salgsarbejde. Dette afspejles bl.a. i deres uddannelsesmæssige baggrund, deres deltagelse i ugentlige møder med salgsdirektøren og i det forhold, at de har forskellige ansvarsområder.

DE har endvidere anført, at Drive-in hallernes udseende, temperatur og størrelse, hvor der er plads til biler, ikke er til hinder for, at området må betegnes som et butiksareal. Drive-in hallernes placering i umiddelbar tilknytning til de øvrige salgslokaler i virksomheden bidrager til, at der er tale om et samlet salgsareal, som medarbejderne færdes på. Det er i øvrigt interessant, at 3F til belysning af medarbejdernes forhold ikke har kunnet føre andre vidner end Jan Petersen,

der selv er lagermedarbejder og omfattet af 3F overenskomsten. Hans forklaring bygger i vidt omfang på udlægninger og antagelser af, hvordan de fem medarbejders arbejdsopgaver er. Som også forklaret af Henrik Jørgensen vil en opdeling af overenskomstforholdene mellem de fem medarbejdere og det øvrige salgspersonale virke ødelæggende for strukturen og for virksomhedens muligheder for at rekruttere medarbejdere til denne del af ekspeditionsarbejdet.

## **OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION**

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten har kunnet opnå flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Indledningsvis bemærkes, at det ikke i forløbet omkring tilpasningsforhandlingerne i april 2009 eller i det forhold, at Jan Petersen deltog i mødet den 10. juni 2011 vedrørende afskedigelse af en af medarbejderne, kan indlægges, at Grønvold & Schou har anerkendt, at det er 3F overenskomsten, der finder anvendelse på de fem medarbejdere.

Hverken HK overenskomsten, der betegnes som Butiksoverenskomsten, eller 3F overenskomsten, der betegnes som Lageroverenskomsten, indeholder noget nærmere om dækningsområdet. Hver overenskomst har et traditionelt kerneområde, men gennem årene er der inden for eksempel byggebranchens detailsalg sket en udvikling, der har ført til, at området for de to overenskomster kan overlappe hinanden i ikke ubetydelig grad. Dette illustreres af denne sag, hvor Grønvold & Schous forretning på grund af varenes art og fysiske størrelse omfatter store arealer, hvorfra salg sker til alle, såvel professionelle som private kunder. I overensstemmelse med virksomhedens salgsstrategi kan Drive-in hallerne dermed – foruden at tjene som lager – også betegnes som salgsarealer, hvor kunderne ligesom i den øvrige del af forretningen kan blive rådgivet og udse og afhente varerne.

Efter ombygningen af Grønvold & Schous Drive-in haller og ændringen af forretningsstrukturen i 2008 og efter forklaringerne og besigtigelsen af virksomheden finder opmanden, at der er en sådan forskel på karakteren af det arbejde, der udføres af de fem medarbejdere, der er omfattet af sagen, og det arbejde, de øvrige medarbejdere i Drive-in hallerne og på lagerområdet udfører, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering ved beslutningen om, at de pågældende medarbejdere – fortsat – skulle være omfattet af HK overenskomsten. Der lægges her-

ved vægt på, at HK overenskomsten i højere grad end 3F overenskomsten er indrettet på det arbejde, de pågældende udfører, og på deres arbejdstider, at de pågældende, der hidtil havde været beskæftiget med salgsarbejde i det "almindelige" butiksområde, blev omroket til Drive-in halterne som led i lanceringen af disse som egentlige salgsarealer, hvor de primært skal varetage ekspedition af kunder med dertil hørende ordrebehandling og kassefunktion, jf. herved også tilføjet til Allans ansættelseskontrakt, og at deres uddannelsesmæssige baggrund, salgserfaring og deltagelse i drøftelser med indkøbs- og salgsledelsen bidrager hertil. At der stilles særlige krav til de fem medarbejderes baggrund i forhold til lagermedarbejderne illustreres også af, at omstruktureringen medførte, at medarbejdere, der ikke havde de samme forudsætninger, blev afskediget.

Herefter tages Dansk Erhverv Arbejdsgivers frifindelsespåstand til følge.

### **T h i b e s t e m m e s :**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Grønvold & Schou A/S frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar og udgifter.

Skodsborg den 25. november 2011.

Per Sørensen