

**TILKENDEGIVELSE**  
**meddelt mandag den 7. december 2015**

i faglig voldgiftssag, FV 2015.0106

Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
for  
A/S Bladkompagniet  
(advokat Hans Henrik Christiansen)

**Twisten**

A var ansat i A/S Bladkompagniets returafdeling i Kolding, og hans arbejdstid var fastlagt til mandag-onsdag med 12 timer og 20 min. pr. dag, i alt 37 timer pr. uge. Hvis en af ugens tre første dage faldt på en sønehelligdag, blev han indkaldt til arbejde en torsdag eller fredag i stedet. Twisten angår, om A i de uger, hvor han således blev indkaldt til at arbejde en torsdag eller fredag, har udført arbejde ”udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid” med den virkning, at han har krav på overarbejdsbetaling, jf. § 6 i Fællesoverenskomst for Provinsen. Twisten angår endvidere, om det samme gælder andre medarbejdere ansat i returafdelingen med enten en 3-dages arbejdsuge eller en 4-dages arbejdsuge.

**Påstande**

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har påstået:

- 1) indklagede, Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Bladkompagniet, tilpligtet at anerkende, at SH-dage indgår i opgørelsen af den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer, når SH-dagen falder på medarbejderens normale ugentlige arbejdsdag, jf. Fællesoverenskomst for Provinsen mellem DMA og 3F, Transportgruppen, og
- 2) A/S Bladkompagniet tilpligtet at betale 30.365,64 kr. i efterbetaling af manglende overtidstillæg med procesrente fra de enkelte lønandales forfaldsdatoer til forbundets medlem A for perioden 29. december 2011 til 2. januar 2015.

Indklagede, Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Bladkompagniet, har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling**

Sagen blev hovedforhandlet den 3. december 2015 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Tina Petersen og John Bondebjerg, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Claus Borly og Pia Rude Truelssen.

Efter procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat.

## **Overenskomstgrundlag**

Fællesoverenskomst for Provinsen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, 2014-2017 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

### ”§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige normale effektive arbejdstid er mindst 15 timer og højst 37 timer.

Arbejdstidens længde og placering aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Der udfærdiges et ansættelsesbrev til hver medarbejder, hvoraf det aftalte antal timer fremgår.

...

Stk. 3. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. ...

Stk. 4. Hvor der arbejdes efter en fast vagtplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

...

### § 6. Overarbejde

Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage: ...

### § 8. Forskudt tid

...

Stk. 3. For arbejde på søn- og helligdage fra kl. 06.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på ...

#### § 10. Søgnehelligdagsbetaling

Hovedorganisationernes aftale af 22. juni 1967 om søgnehelligdagsbetaling - nedenfor gengivet - med senere ændringer, er gældende med mindre andet er aftalt lokalt:

Pkt. 1. Med det formål at yde arbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver arbejder et beløb svarende til 3½% af arbejderens ferieberettigende løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen. ...

Pkt. 3. Den for hver enkelt arbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales ved kalenderårets afslutning, så vidt muligt med den første lønudbetaling i det nye år.

Pkt. 4. Stk. 1. Det i pkt. 3 nævnte forskudsbeløb andrager: Kr. 485,- til voksne arbejdere for hver søgnehelligdag. Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag. Forskudsbeløbets størrelse kan dog aftales lokalt. Stk. 2. Forskudsbeløbet ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ydes ikke, når de falder på søndage.

...

Pkt. 10. Såfremt der arbejdes på en søgnehelligdag, har arbejder, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

...

#### § 10 a. Ekstra opsparing på kontoen for søgnehelligdagsbetaling

...”

...

### **Kort sagsfremstilling – der henvises i øvrigt til det anførte under opmandens begrundelse og resultat**

A var ansat i A/S Bladkompagniets returafdeling i Vejle. For dette arbejdssted gælder Fællesoverenskomst for Provinsen. Bladkompagniets produktion i Rødovre er omfattet af en anden overenskomst.

Indtil 2011 udbetalte Bladkompagniet i hvert fald i en eller anden udstrækning overarbejdsbetaling til medarbejdere i Vejle, når der blev varslet ændring af en arbejdsuge som følge af, at den omfattede en søgnehelligdag, men Bladkompagniet foretog ikke indbetaling til den opsparingsordning, der er nævnt i Fællesoverenskomst for Provinsen § 10 og § 10 a.

Som eksempel er fremlagt meddelelse af 20. april 2011:

”Aflønning og arbejdstid i ugen efter påske

- Mandag er en helligdag og dermed en fridag, den vil dog udløse normal timeløn som for en almindelig mandag.
- Tirsdag og onsdag vil udløse normal timeløn, da det er normale arbejdsdage.
- Torsdag og fredag, hvor vi har bedt jer komme på arbejde, vil udløse overarbejdsbetaling efter gældende regler.

Der vil efterfølgende blive arbejdet på at få lavet en aftale omkring den fremtidige håndtering af lignende situationer.”

Om den tidligere praksis har indklagede anført følgende i svarskrift af 24. november 2015:

”I forbindelse med etableringen i Kolding fortsatte A/S Bladkompagniet (fejlagtigt) med at anvende de principper, som man hidtil havde fulgt i Rødovre, og anvendte ikke provinsoverenskomstens søgnehelligdagsopsparing.

A/S Bladkompagniet blev først opmærksom på fejltagelsen i løbet af 2011, hvor den lokale 3F afdeling i Kolding bl.a. problematiserede, at der ikke blev beregnet søgnehelligdagsbetaling med 3,5 % af lønnen i h.t. § 10 i provinsoverenskomsten, men i stedet blev betalt ”den ordinære løn” for de timer, som medarbejderen ville have arbejdet på en søgnehelligdag.

Fra A/S Bladkompagniets side forsøgte man at rette for sig i mindelighed og ændrede administrationen, således at der med virkning for året 2012 blev etableret konti for søgnehelligdagsbetaling og afregnet i overensstemmelse med provinsoverenskomsten.

Fagligt Fælles Forbund indbragte yderligere sagen for Arbejdsretten, hvor der efter skriftveksling blev tilvejebragt en forligsmæssig løsning. ... A/S Bladkompagniet accepterede en bod på 30.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund. Yderligere blev der foretaget efterbetaling af samlet ca. 385.000 kr. til ca. 30 medarbejdere, som svarede til differencen mellem den udbetalte ordinære løn på søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetalingen fra 2007 til 2011.”

For så vidt angår tiden efter praksisændringen fra og med 2012 er der under sagen fremlagt eksempler på varslinger om ændret arbejdstid som følge af, at en arbejdsuge omfattede en søgnehelligdag.

Eksempelvis hedder det i en varsling af 11. marts 2013:

”Uge 13, 25/03-31/03

3 dages hold møder normalt mandag til onsdag  
4 dages hold følger 3 dages hold

Uge 14, 01/04-07/04 – Ændret!

3 dages hold møder onsdag, torsdag og fredag

4 dages hold møder onsdag, torsdag, fredag og lørdag – forskudt uge!

3 dages hold møder alle dage uge 14 07:00-20:00,

4 dages hold møder tirsdag 10:00-20:00, onsdag 07:00-17:00 osv.

...”

I en senere varsling fra 2013 hedder det:

”Uge 19, 6/5-12/5

3 dages hold møder normalt mandag til onsdag

4 dages hold møder mandag til onsdag og fredag

Uge 21, 20/5-26/5

3 dages hold møder tirsdag til torsdag

4 dages hold møder tirsdag til fredag

Uge 23, 03/06-09/06

3 dages hold møder mandag, tirsdag og torsdag

4 dages hold møder mandag, tirsdag, torsdag og fredag”

## Forklaringer

Rene Cederkrantz har forklaret bl.a., at han var produktionschef i Bladkompagniets returafdeling i Kolding fra den 1. februar 2012 til den 31. maj 2015.

Man undgik arbejde på sønehelligdage. Faktisk er der aldrig blevet arbejdet på en sønehelligdag, mens han var i virksomheden. Omfattede en arbejdsuge for 3-dages ansatte eller 4-dages ansatte en sønehelligdag, blev de pågældende medarbejdere indkaldt til arbejde en dag senere i arbejdsugen i stedet for sønehelligdagen. Han har aldrig modtaget eller hørt om indsigelser mod denne ordning, mens han var i virksomheden, og han har heller ikke været ude for, at medarbejdere, hvis arbejdstid var blevet ændret, rejste krav om overarbejdsbetaling. Ændringer som dem, der er fremlagt eksempler på fra 2013, blev bekendtgjort ved opslag med 2 måneders varsel.

Gert Nielsen har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør i Erritsø Tryk A/S og Avis-Tryk A/S. Han har 30 års erfaring i branchen og har deltaget i overenskomstforhandlinger vedrørende bl.a. Fællesoverenskomst for Provinsen fra sidst i 1990'erne.

Det primære anvendelsesområde for Fællesoverenskomst for Provinsen er trykkeriernes pakkerier. Der er 12-14 trykkerier i hele landet. Der er i sådanne virksomheder næsten altid arbejde på sønehelligdage, men ikke alle medarbejdere arbejder på disse dage. Det har aldrig givet anledning til problemer, at arbejdsugen for medarbejdere med 3-dages arbejdsuge eller 4-dages arbejdsuge ændres, hvis en sønehelligdag indgår i arbejdsugen, således at medarbejderen indkaldes til arbejde en dag, hvor vedkommende normalt ikke arbejder, i stedet for sønehelligdagen. Han har aldrig hørt om, at sådanne ændringer har medført krav om overarbejdsbetaling. Sønehelligdage er fridage.

## Opmandens begrundelse og resultat

Efter dansk arbejdsretlig sædvane er det almindeligt at holde fri på søgnehelligdage, dvs. helligdage, der falder på en søgnedag (uden for søndage), jf. f.eks. Ole Hasselbalch. Den Danske Arbejdsret, bind II, 2009, s. 1855. Opmanden lægger på baggrund af overenskomstens bestemmelser til grund, at den nævnte arbejdsretlige sædvane ikke er fraveget i As tilfælde.

Oplysningerne om As øvrige ansættelsesforhold hos A/S Bladkompagniet er ikke fuldstændig belyst, idet der bl.a. ikke er fremlagt ansættelsesaftale, men opmanden lægger på baggrund af oplysningerne i parternes processkrifter og efter overenskomsten til grund, at As og en række andre medarbejderes arbejdstid i Bladkompagniets returafdeling i Kolding efter overenskomstens § 2 var fastlagt således, at de skulle arbejde 37 timer om ugen fordelt ligeligt på ugens 3 første dage med 12 timer og 20 min. pr. arbejdsdag. De 37 timer var for andre medarbejdere fordelt over ugens 4 første dage (med 9 ½ timer pr. dag) eller over alle ugens 5 dage (med 7 ½ timer pr. dag). A var ikke omfattet af en fuldlønordning med den virkning, at han skulle have udbetalt fuld normal betaling, selv om der i den pågældende lønperiode indgik søgnehelligdage. Han var derimod – som det fremgår af overenskomstens § 10 og § 10 a – omfattet af en særlig opsparingsordning, som gav ham en vis kompensation for, at han ikke modtog løn, når hans arbejdsuge omfattede en søgnehelligdag, hvor han havde fri. Kompensationsbeløbet blev dog også udbetalt, hvis han efter aftale arbejdede en søgnehelligdag. I så fald fik han udover kompensationsbeløbet udbetalt sin almindelige timeløn med tillæg for søgnehelligdagsarbejde, jf. overenskomstens § 10, pkt. 10, og § 8, stk. 3.

Indklagede har anført, at der normalt ikke var produktion på returafdelingen på søgnehelligdage, og at arbejdstiden for medarbejdere med 3-dages uge efter forudgående varsel blev ændret, hvis de 3 første dage af ugen omfattede en søgnehelligdag, således at søgnehelligdagen blev erstattet af en hverdag senere i ugen (en torsdag eller fredag). Tilsvarende er der under sagen vist et eksempel på, at medarbejdere med 4-dages uge har fået ugen ændret til en 3-dages uge med daglige arbejdstider som for medarbejdere med 3-dages uge, hvis de 4 første dage af ugen omfattede en søgnehelligdag. Indstævnte har anført, at der er mangeårig tradition i branchen for sådanne ændringer, og at Bladkompagniets praksis har været i overensstemmelse hermed fra 2012.

Den påberåbte tradition har ikke fundet udtryk i Fællesoverenskomst for Provinsen, som senest er fornyet i 2014, og opmanden finder, at det ikke er godtgjort, at Bladkompagniet på andet grundlag har haft adgang til – med et passende varsel – at pålægge A at arbejde en torsdag eller fredag i uger, hvor en af ugens 3 første dage var en søgnehelligdag. Det bemærkes herved, at eksistensen af en branchesædvane om en sådan adgang ikke er dokumenteret alene ved Gert Niensens forklaring. Det bemærkes endvidere, at der efter de foreliggende oplysninger ikke er grundlag for at fastslå, at de ændringer, der er sket for As vedkommende i den periode, som sagen angår, har været aftalt med A på en sådan måde, at han på det grundlag er afskåret fra at fremsætte krav om overarbejdsbetaling.

Herefter finder opmanden, at A i de uger, hvor han er blevet indkaldt til at arbejde en torsdag eller fredag i uger, hvor en af ugens 3 første dage var en søgnehelligdag, har udført arbejde ”udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid”, og at han derfor har krav på overarbejdsbetaling, jf. overenskomstens § 6. Et modsat resultat ville indebære, at den pågældende søgnehelligdag reelt ikke var fridag for ham.

Klagers påstand 2 tages derfor til følge.

Som sagen er oplyst, har opmanden ikke grundlag for generelt at fastslå, at det samme gælder for alle andre medarbejdere i Bladkompagniets returafdeling i Kolding, ansat med enten en 3-dages arbejdsuge eller en 4-dages arbejdsuge. Opmanden tager derfor ikke klagers påstand 1 til følge.

Thomas Rørdam