

## **KENDELSE**

i faglig voldgiftssag FV2019.0092

Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Lene Casadepax)

mod

Grakom Arbejdsgivere  
for  
Dansk Avis Tryk A/S  
(advokat Peter Elgaard Balle)

**afsagt den 29. januar 2020**

### **Tvisten**

Sagen angår forståelsen af § 2, stk. 4, 1. punktum, i parternes overenskomst, som er sålydende:

”Hvis en medarbejders fridøgn falder på en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere, ydes der et fridøgn snarest derefter.”

### **Påstande**

Fagligt Fælles Forbund har nedlagt følgende påstand:

Dansk Avis Tryk A/S skal anerkende, at ansatte, der har fridøgn på en lørdag eller søndag, også er berettiget til erstatningsfridage som praktiseret efter overenskomstens § 2, stk. 4, for ansatte, der har fridøgn på hverdage, når en lovbestemt helligdag eller en efter overenskomstens § 2, stk. 2, betalt fridag, falder på en af disse dage.

Grakom Arbejdsgivere for Dansk Avis Tryk A/S har påstået frifindelse.

### **Sagens behandling**

Sagen blev forhandlet mundtligt den 14. januar 2020 med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Thomas R. Møller og John Bondebjerg, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede underdirektør, advokat Christian Jensen og uddannelsespolitisk chef Anders Mosumgaard.

Der blev afgivet forklaring af tidligere tillidsrepræsentant A, tidligere tillidsrepræsentant B og produktions- og salgsdirektør C.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås enighed eller flertal for noget resultat. Opmanden foreslog uden præjudice parterne at løse tvisten gennem indgåelse af et kompromis, men er efterfølgende af parterne blevet bedt om at træffe afgørelse i sagen.

Afgørelsen træffes i form af nedenstående kendelse.

### **Overenskomstgrundlaget**

Overenskomst 2017-2020 for pakkerimedarbejdere indgået mellem Dansk Avis Tryk A/S og 3F København indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1. Stk. 1. Overenskomst vedrører løn og arbejdsvilkår for de på trykkeriet beskæftigede pakkerimedarbejdere over 18 år.

...

§ 2. Arbejdstid.

Stk. 1. Den ugentlige effektive arbejdstid på dagtur er 37 timer.

Den ugentlige effektive arbejdstid på aften-/nattur er 35,5 timer.  
Arbejdstiden kan være fleksibel.

*Stk. 2.* Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er betalte fridage. 1. maj er ulønnet fridag fra kl. 12.00 til kl. 18.00, når flertallet af medarbejderne er enige herom, og når dette meddeles virksomheden senest 14 dage forinden.

*Stk. 3.* Fridage. Inden for en arbejdsuge ydes 2 sammenhængende fridage.

*Stk. 4.* Hvis en medarbejders fridøgn falder på en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere, ydes der et fridøgn snarest derefter. Såfremt en fastlagt fridag ændres med mindre end 48 timers varsel, betales overarbejdssatser for denne dag.

...

### *§ 3. Lønmæssige forhold*

#### *Stk. 1. Løn*

...

#### *Stk. 2. Forlægningsstillæg*

...

#### *Stk. 3. Kvalifikationstillæg*

...

#### *Stk. 4. Lør-, søn- og helligdagsarbejde*

Lørdagsarbejde godtgøres med et tillæg på 50 %. Kvalifikationstillægget godtgøres tillige med 50 %.

Søn- og helligdagsarbejde godtgøres med et tillæg på 100 %, for så vidt det udføres i et tidsrum svarende til den enkelte medarbejders ordinære arbejdstid på hverdage. Kvalifikationstillægget godtgøres tillige med 100 %.

For lovbestemte helligdage sker der intet fradrag i lønnen, herfra dog undtaget helligdage, der falder umiddelbart mellem to forsømmelsesdage, der ikke skyldes gyldig grund. Grunden til forsømmelsen skal gives til virksomheden snarest muligt.

#### *Stk. 5. Mødepenge*

Såfremt der mødes på arbejde på en søn- eller helligdag, betales mødepenge.

..."

### **Sagsfremstilling**

Dansk Avis Tryk A/S er et avistrykkeri med i dag 47 ansatte, hvoraf 15 medarbejdere og 3 løsarbejdere er omfattet af pakkerioverenskomsten indgået mellem virksomheden og 3F København.

Overenskomstens § 2, stk. 4, er af ældre dato, idet bestemmelsen efter det oplyste kom ind i overenskomsten forud for 2000. Der foreligger ikke nærmere oplysninger om bestemmelsens tilblivelse.

Der er under sagen fremlagt et notat af 9. september 2009 udarbejdet af Dansk Avis Tryks daværende bogholder. Notatet har følgende indhold:

*”Avispakkere*

*Helligdagsbetaling indenfor og udenfor arbejdsplan*

*Helligdag – fridøgn*

*Nuværende*

Der er en del fejl i behandling af helligdagsbetaling – nogle natpakkere har fået fridøgn – andre ingen

*Det må være korrekt at fortolke overenskomsten således:*

§ 2, stk. 4. Hvis en medarbejders fridøgn falder på en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere, ydes der et fridøgn snarest derefter

*Fortolkning heraf*

når en medarbejder ifølge sin arbejdsplan har fri på en helligdag ydes der en fridag snarest før eller efter (dette bevirker, at alle har haft samme mulighed for helligdagsbetaling)

§ 3, stk. 5. Søn- og helligdagsbetaling godtgøres med et tillæg på 100 %, for så vidt det udføres i et tidsrum svarende til den enkelte medarbejders ordinære arbejdstid på hverdage

*Fortolkning heraf må være*

Helligdagsbetaling for dagen (som andre der har fri) og for at være inde i ordinær arbejdstid 100 % timesats

*Helligdage vil herefter blive behandlet således i vores lønsystem – første gang i julen 2009*

Hvis man er inde på arbejde efter arbejdsplan på en helligdag/

Helligdagsbetaling for hele dagen (som fri) + inde på arbejde i ordinær arbejdstid sats 2\*time-antal

(hvoraf den ene bliver afsat til afspadsering) afspadseringen bruges til fridøgn senere.

Hvis arbejde udenfor arbejdsplan – som sædvanlig week-end, sats 3\*timesats”

Nærværende sag blev indledt ved, at faglig sekretær i 3F, D, ved brev af 19. marts 2018 anmodede Dansk Avis Tryk om et møde. Det hedder i brevet bl.a.:

”Vi skal herved anmode om et møde vedrørende tildeling af erstatningsfridage/fridøgn i forbindelse med betalte fridage og helligdage.

Af overenskomstens § 2, stk. 4, fremgår:

*Hvis en medarbejders fridøgn falder på en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere, ydes der et fridøgn snarest derefter.*

Forholdet har betydning ved tildeling af erstatningsfridage, når fastlagte fridøgn falder i week-enden, dvs.

når Nytårsaftens dag, nytårsdag, samt når grundlovsdag, juleaftensdag samt 1. og 2. juledag falder i weekenden samt altid påskesøndag, pinsesøndag.

Af de 2 vedlagte bilag for hhv. en vagtplan omkring juletid og en vagtplan omkring påske ses hhv. at der udløses forskelligt antal erstatningsfridage ved jul alt efter, om juleaftensdag indgår som en søndag eller ej, og at der ved påske udløses forskelligt antal fridøgn for de enkelte medarbejdere.

Vi finder ikke at der foreligger nogen overenskomstsmedholdig forklaring på ovennævnte misforhold, hvilket er baggrunden for vores anmodning om mæglingsmøde.

Vedlagt: 2 bilag med jule- og påskevagtplaner  
Notat af 9/9 2009 fra lønningskontoret”

Parterne afholdt herefter den 7. maj 2018 et mæglingsmøde, men enighed kunne ikke opnås.

Klager har til brug for sagen fremlagt et vagtskema for 5 natpakkere dækkende et 5 ugers rul startende med to påskeuger indeholdende 4 påskehelligdage (skærtorsdag, langfredag, påkesøndag og påske-mandag). De pågældende 5 natpakkere har efter det oplyste identiske arbejdsplaner, som forskudt af hinanden kører i et 5 ugers rul, der gentager sig løbende over kalenderåret. Alle medarbejderne er tilsagt arbejde lige mange søndage, lørdage osv. og er alle tildelt én ekstra fridag i turnusperioden som følge af, at natholdets ugentlige effektive arbejdstid er på 35,5 timer. Skemaet viser, at pakkere med skemalagt fridøgn på påkesøndag i det pågældende rul opnår en fridag mindre end pakkere, som ikke har et fridøgn placeret sammenfaldende med påkesøndag. Skemaet viser samme skævhed for to natoperatører, som arbejder med faste fridage året rundt.

## **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han har været ansat i Dansk Avis Tryk fra 2000 til 2016. Han var først pakker og sidenhen operatør. Såvel pakkere som operatører er omfattet af den samme overenskomst. Der var i begyndelsen af 00'erne ca. 60 i denne medarbejdergruppe inklusiv løsarbejdere. Han har været tillidsrepræsentantsuppleant fra 2002 til 2004 og tillidsrepræsentant fra 2004 til 2016. Han har i denne forbindelse været med til 5 overenskomstforhandlinger. Forhandlingsdelegationen fra lønmodtager-side bestod af D, tillidsrepræsentanten og tillidsrepræsentantsuppleanten. Fra arbejdsgiverside deltog repræsentanter fra arbejdsgiverforeningen og for virksomheden. Det var arbejdsgiverforeningen, som stod for konciperingen, når parterne var nået til enighed.

Dansk Avis Tryk havde indtil 2014 et samarbejde med erhvervsavisen Børsen, og medarbejdere beskæftiget hermed fik en erstatningsfridag, hvis et fridøgn faldt på en særlig helligdag, også selv om det var på en søndag. Da der i forbindelse med, at samarbejdet ophørte, blev lavet nye arbejdsplaner, gjorde de pågældende medarbejdere opmærksom på, at det var mærkeligt, at der var en anden praksis i resten af virksomheden, men de kunne ikke få nogen forklaring på, hvorfor der havde været denne forskelsbehandling. Arbejdstagersiden har løbende efter 2014 klaget over, at det fører til en skævhed, hvis ikke også fridøgn på særlige helligdage, som samtidig er søndage, fører til en erstatningsfridag, men har ikke kunnet komme igennem hermed, selv om ellers alle tvister på virksomheden normalt løses internt.

Overenskomstens § 2, stk. 4, fandtes i overenskomsten, allerede da han blev ansat, og arbejdstagersiden forstår bestemmelsen således, at den hjemler ret til en erstatningsfridag i alle tilfælde, hvor et fridøgn falder sammen med en særlig helligdag, uanset hvilken ugedag der er tale om. Det er også sådan, notatet fra 2009 må læses.

B har forklaret bl.a., at han blev ansat i Dansk Avis Tryk i 2006. Han har som tillidsrepræsentant været med til at udarbejde fællesmødebegæringen af 19. marts 2018 sammen med D. Han deltog også i fællesmødet, men arbejdsgiversiden var her ikke enig i, at der var en problematik. Parterne er enige om, at de ansatte har krav på en ny fridag, hvis en særlig helligdag falder på en hverdagsfridag, men ifølge arbejdsgiversiden er det et gode i sig selv at have fri lørdag/søndag. Arbejdsgiversiden tilkendegav bl.a., at en søndag ikke kunne være en helligdag, hvilket er svært at forstå.

Han var med inde over den sag, som førte til, at virksomhedens bogholder i 2009 lavede et særligt notat. Tvisten, som gav anledning til notatet, drejede sig primært om honoreringsformen.

Pakkerne beskæftiget med arbejde for erhvervsavisen Børsen havde altid fået erstatningsfridage også når en særlig helligdag faldt på en søndag. Da pakkerne altid havde fri om lørdagen, havde man fra arbejdstagerside ikke tænkt over, at der også kunne være en lørdagsproblematik. Man blev således først klar over, at der var noget galt, da de ansatte fra 2014 blev nægtet en erstatningsfridag, hvis en særlig helligdag faldt på en søndag.

C har forklaret bl.a., at han blev ansat i Dansk Avis Tryk i 2000. På et tidspunkt avancerede han til IT-chef og har som produktions- og salgschef i dag ansvaret for hele driften. Er der forhandlinger med arbejdstagersiden, deltager han heri, og begge parter gør, hvad man kan, for at opnå ro og fordragelighed på arbejdspladsen.

Han har altid forstået § 2, stk. 4, på den måde, at bestemmelsen skal kompensere for, at lørdag og søndag er blevet medinddraget i arbejdsugen, men til en højere betaling. Bestemmelsen skal således kompensere medarbejdere med skiftende arbejdstider for helligdage og overenskomstbestemte fridage, når disse ikke falder i weekenden. Hvis et fridøgn falder på en lørdag eller en søndag, giver det ikke medarbejderen krav på nogen genebetaling. Lørdage og søndage er særlige dage, der behandles særskilt, og de bliver ikke mere særlige af, at der falder en helligdag eller en overenskomstbestemt fridag på dagen. Erstatningsfridage opstår således alene som følge af en forskudt weekend.

Det notat, som virksomhedens bogholder udarbejdede i 2009, har ikke noget med sagen at gøre og kan ikke tillægges nogen betydning.

Problemstillingen har været drøftet mellem parterne siden 2014, men uden at det har været muligt at nå til enighed.

### **Parternes argumentation**

*Klager* har anført navnlig, at overenskomstens § 2, stk. 4, skal fortolkes således, at de ansatte ligestilles med en erstatningsfridag, hvad enten en lovbestemt fridag eller en overenskomstbestemt fridag falder på en af ugens første fem dage eller på en weekenddag, således at de ansatte får samme årsnorm. Den indklagede virksomhed har praktiseret sin egen fortolkning af bestemmelsen i strid med overenskomsten – og i strid med virksomhedens eget notat af 9. september 2009 – hvilket har medført, at nogle medarbejdere forfordes frem for andre. Efter en ordlydsfortolkning af overenskomstens § 2, stk. 4, som er hjemmelen til at give erstatningsfridage, har overenskomstens parter ikke skelnet mellem hverdage og weekenddage, og der er intet sagligt grundlag for at skelne mellem hverdage og weekenddage ved tildeling af erstatningsfridage. Det er fast praksis i virksomheden altid at lægge en opsparet fridag for natarbejde på en søndag, men hvis det alligevel er en helligdag, så gives der i realitet ikke nogen erstatningsfridag. Det er for sagens afgørelse uden betydning, hvad der gælder ifølge Industriens Overenskomst, da denne overenskomst – i modsætning til parternes overenskomst – indeholder en detaljeret regulering af hele problemstillingen.

*Indklagede* har anført navnlig, at overenskomstens § 2, stk. 4, må fortolkes i overensstemmelse med sit formål, som er at kompensere medarbejdere med skiftende arbejdstider for helligdage og overenskomstbestemte fridage, når disse ikke falder i weekenden. Hvis fridøgn på en lørdag eller en søndag, hvor de øvrige medarbejdere holder fri, skulle udløse ret til erstatningsfrihed, så ville det i princippet i sig selv udløse 2 ekstrafridage, hvilket må have formodningen imod sig. Det er helt sædvanligt på andre overenskomstråder, at der ikke kompenseres for helligdage og overenskomstbestemte fridage, der ligger i weekenden, jf. f.eks. § 15 i Industriens Overenskomst, hvorefter den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid løbende skal reduceres med 1/5 af ugenormen, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage. Der har aldrig fra klagers side været protesteret imod, at et fridøgn kunne lægges på en lørdag uden ret til erstatningsfridag, selv om dagen også var en helligdag. Den årlige arbejdstid varierer fra år til år afhængig af, hvordan julen falder, og hvis klagers fortolkning lægges til grund, vil det betyde en formindskelse af årsnormen. Indklagedes fortolkning støttes endvidere af overenskomstens § 3, stk. 4, om genebetaling for at have udført arbejde på lørdage og søndage. Denne bestemmelse viser, at lørdage og søndage er særlige dage, der behandles særligt, men disse dage bliver ikke mere særlige af, at der falder en helligdag eller en overenskomstbestemt fridag på dagen. Det er helt sædvanligt, at der er forskel på, hvor mange helligdage den enkelte medarbejder har på et år. Den årlige arbejdstid varierer fra år til år, og det årlige antal arbejdsdage for en given medarbejder afhænger af flere variabler.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Overenskomstens § 2, stk. 4, 1. pkt., har følgende ordlyd: ”Hvis en medarbejders fridøgn falder på en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere, ydes der et fridøgn snarest derefter”.

Det er mellem parterne enighed om, at fridøgn, som falder på en almindelig lørdag eller søndag, ikke giver krav på erstatningsfridage, samt at fridøgn, der en af ugens første 5 dage falder på en helligdag eller en overenskomstbestemt fridag, giver krav herpå. Tvisten angår således alene, om det også udløser krav på en erstatningsfridag, hvis et fridøgn falder på en lørdag eller en søndag, som samtidig er en helligdag eller en overenskomstbestemt fridag.

Anlægges en ren ordlydsfortolkning, giver bestemmelsen uden nogen begrænsning ret til yderligere fridøgn ved placering af fridøgn på ”en dag, som er fastlagt som fridøgn for de øvrige medarbejdere”, men parterne er som nævnt enige om, at det ikke gælder ved placering af et fridøgn på en almindelig lørdag eller søndag. Spørgsmålet er, om denne indskrænkende fortolkning, som parterne således er enige om, kan udstrækkes til også at gælde ved placering af fridøgn på lørdage og søndage, som samtidig er lovbestemte helligdage eller overenskomstbestemte fridage.

Der foreligger ikke oplysninger om bestemmelsens tilblivelse, og det kan ikke hverken af bestemmelsens ordlyd eller af andre bestemmelser i overenskomsten udledes, hvad der har været parternes intention. Som sagen er oplyst, kan det heller ikke lægges til grund, at der gennem længere tid har været håndhævet en fast og entydig fortolkning af bestemmelsen, som kan tages som et udtryk for parternes fælles forståelse.

Arbejdstagerne vil, hvis klagers fortolkning lægges til grund, opnå ret til erstatningsfridøgn i tilfælde, hvor personer med en 5 dages uge fra mandag til fredag må tåle, at en lovbestemt helligdag eller en overenskomstbestemt fridag falder på en lørdag eller søndag uden at give krav på en erstatningsfridag. Dette vil altid være tilfældet for påskesøndag og pinsesøndag og vil efter omstændighederne kunne forekomme i julen, i nytåret samt 5. juni.

Lægges indklagedes fortolkning til grund, vil det indebære, at medarbejdere omfattet af den samme arbejdsplan forskelsbehandles derved, at de ikke altid i et fem ugers rul vil få det samme antal fridøgn, og at nogle af dem derfor i de rul, hvor dette er tilfældet, må præstere mere arbejde end andre, selv om lønnen er den samme.

Inden for Industriens Overenskomst er det udtrykkeligt aftalt, at den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid løbende skal reduceres med 1/5 af ugenormen, når en søgnehelligdag, feriefridag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage, jf. § 15, stk. 4, i Industriens Overenskomst. Det fremgår dermed udtrykkeligt af denne overenskomst, at det ikke giver krav på reduktion i arbejdstiden, at en søgnehelligdag mv. falder på en lørdag eller søndag.

Havde det været parternes hensigt at aftale en ordning svarende til, hvad der gælder efter Industriens Overenskomst, havde det været let at lade dette komme til udtryk i overenskomstteksten. Under hensyn til, at dette ikke er sket, at klagers fortolkning kan rummes i den eksisterende overenskomsttekst, og at klagers fortolkning sikrer, at der sker en ligelig behandling af medarbejdere omfattet af den



samme rullende arbejdsplan, findes der med den valgte overenskomsttekst at være skabt en berettiget forventning hos klager om, at § 2, stk. 4, skal fortolkes på den af klager hævdede måde, og klagers påstand tages herefter til følge som nedenfor bestemt.

### **THI BESTEMMES:**

Grakom Arbejdsgivere skal anerkende, at ansatte, der har fridøgn på en lørdag eller søndag, også er berettiget til erstatningsfridage som praktiseret efter overenskomstens § 2, stk. 4, for ansatte, der har fridøgn på hverdage, når en lovbestemt helligdag eller en efter overenskomstens § 2, stk. 2, betalt fridag, falder på en af disse dage.

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

Lene Pagter Kristensen