

Kendelse af 2. januar 2024 i faglig voldgift 2023-796:

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Ulrik Mayland)

mod

Dansk Industri Overenskomst III
for
DEKO P/S
(advokat Mathias Staugaard Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår valg af en akkordansat som tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant på en midlertidig byggeplads. Spørgsmålet er, om den pågældendes ansættelsesforhold efter reglerne om akkord i Bygningsoverenskomsten ophører ved akkordens færdiggørelse, eller om den pågældende efter reglerne om tillids/arbejdsmiljørepræsentanter i Bygningsoverenskomsten har krav på fortsat ansættelse, så længe virksomheden har arbejde på pladsen.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 11. december 2023 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Svend-Aage Poulsen og forhandlingssekretær Johnny Frimann Storm, begge 3F, underdirektør Anja Bülow Jensen og underdirektør Tina Lind-Larsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

- A, der om sig selv har forklaret, at han er tømrer og tidligere ansat hos DEKO. Han var ansat hos DEKO fra december 2019 til den 20. august 2021. Han var ansat på akkord, først til en større akkord på Adresse 1 (godt et år), dernæst til en mindre akkord i

Adresse 2 (10 dage), så til en mindre akkord på Adresse 3 (14 dage) og til sidst til en større akkord på Adresse 4 (omkring 5 måneder).

- B, der om sig selv har forklaret, at han er tømrer og tidligere ansat hos DEKO. Han var ansat hos DEKO fra november 2019 til den 20. august 2021. Han var ansat på akkord, først til en større akkord på Adresse 1 (godt et år), dernæst til en mindre akkord i Adresse 2 (10 dage), så til en mindre akkord på Adresse 3 (14 dage) og til sidst til en større akkord på Adresse 4 (omkring 5 måneder).
- C, der om sig selv har forklaret, at han 2018-2022 var ansat i DEKO som regionsdirektør for Sjælland med ansvar for salg og produktion.

Da der efter procedure og de partsudpegede medlemmers votering ikke var flertal for eller enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, DEKO P/S, skal anerkende:

- at A var omfattet af afskedigelsesbeskyttelsen for tillids-repræsentanter, jf. Bygningsoverenskomstens § 62, stk. 14, da DEKO P/S opsagde ansættelsesforholdet ved afslutningen af en akkord den 20. august 2021.
- at B var omfattet af afskedigelsesbeskyttelsen for arbejdsmiljø-repræsentanter, jf. Bygningsoverenskomstens § 63, da DEKO P/S opsagde ansættelsesforholdet ved afslutningen af en akkord den 20. august 2021.

Indklagede har påstået frifindelse.

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. Bygningsoverenskomstens tekst

Bygningsoverenskomsten 2020 indeholder bl.a. følgende bestemmelse om akkord:

*”§ 34 Akkordforhold
Bindende aftaler*

1. En akkord mellem virksomheden og medarbejderne er gensidigt bindende.

Afskedigelse af medarbejder i akkord

2. En virksomhed kan ikke uden påviselig grund afskedige medarbejderne, før arbejdet er fuldført. Sker dette, skal medarbejderne have akkordbeløbet fuldt udbetalt.

Bortgang i akkord

3. Såfremt en medarbejder forlader en akkord, hvor 2 eller flere deltager, vil et eventuelt overskud, udover det udbetalte, tilfalde den eller de øvrige deltagere i akkorden.

Kritik af arbejdet ved bortgang i akkord

4. ...

Akkord i underskud

5. ...

Akkordens afslutning

6. Såfremt ikke andet aftales, ophører ansættelsesforholdet, uden opsigelsesvarsel, når akkorden er afsluttet.

Op- og nedmanding af akkord

7. Virksomheden eller dennes repræsentant kan, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt, forøge eller reducere antallet af øvrige i akkorden beskæftigede medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten/medarbejderens repræsentant kan ikke selvstændigt antage eller afskedige, men har påtaleret, hvis han mener, at der sættes for mange eller for få medarbejdere på akkorden.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet fagretlig behandles ved mæglingsmøde afholdt senest 5 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæring.”

D fra 3F og E fra DIO III har forklaret, at de kan vedstå gengivelsen af deres forklaringer i faglig voldgiftskendelse af 18. juli 2022 i sag 2021-1255:

”... har samstemmende forklaret, at ”uden opsigelsesvarsel” i stk. 6 blev indsat ved overenskomstforhandlingerne i 2010 i forbindelse med, at der indførtes regler om opsigelsesvarsel for timelønnede, og at der ikke hermed var tilsigtet nogen ændring for så vidt angår akkordansættelse. De har endvidere samstemmende forklaret, at fortsat akkordansættelse efter en akkords afslutning efter Overenskomstens § 34, stk. 6, forudsætter aftale derom.”

Bygningsoverenskomsten 2020 indeholder bl.a. følgende regler om tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter:

”§ 62 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsmand

1. På hver arbejdsplads eller virksomhed med mindst 6 medarbejdere udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsmand over for virksomheden eller dennes repræsentant. Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsmand, ned til 5 eller derunder, ophører tillidsmandshvervet, medmindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsmand på samme arbejdsplads eller virksomhed og medregnes ikke i grundlaget for valg af mere end 1 tillidsmand. Valgperioden for en tillidsmand er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Hvem kan vælges til tillidsmand

2. ...

Valg af tillidsmand

3. Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

...

Afskedigelse af tillidsmand

14. En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsmand, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes. Der henvises i øvrigt til hovedaftalen § 8 (se bilag 1).

§ 63 Arbejdsmiljørepræsentanter

1. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler og frihed til uddannelse som gældende for tillidsrepræsentanter.

...”

4.2. Afgørelse af 18. juli 2022 i faglig voldgiftssag 2021-1255

Det hedder i denne afgørelse, som angår ansættelser i henhold til Bygningsoverenskomsten 2020 og er truffet af undertegnede opmand, bl.a.:

”1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår to akkordansatte medarbejdere, som efter at have varslet deres arbejdsgiver om henholdsvis fædreorlov og fædre- og forældreorlov blev nedmandet ved afslutningen af den akkord, de var ansat på, uden samtidig at modtage tilbud om deltagelse i en ny akkord. Spørgsmålet er, om der herved er sket afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 ...

...

5.3. Opmandens bedømmelse

Akkordansættelse er udbredt på bygge- og anlægsområdet og indebærer i almindelighed en aftale om udførelse af en opgave, som ophører, når opgaven er udført, og som ingen af parterne kan bringe til ophør ved opsigelse. Der foreligger i almindelighed ikke misbrug af tidsbegrænset ansættelse i tilfælde, hvor flere akkordansættelser følger efter hinanden i samme virksomhed, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse (lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008) § 5, stk. 1, nr. 2, og den mellem DA og LO (nu FH) indgåede aftale af 7. august 2002 om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 2, nr. 2. Selv om flere akkordansættelser følger hinanden i samme virksomhed indebærer dette endvidere i almindelighed ikke, at ansættelsesforholdet bliver vedvarende.

Bygningsoverenskomsten er udformet i overensstemmelse hermed. En aftale om akkord er således efter § 34, stk. 1, gensidigt bindende, dvs. at virksomhedens mulighed for ved afskedigelse at afskære medarbejderne fra at fuldføre arbejdet er begrænset, jf. § 34, stk. 2, og at medarbejdernes mulighed for at forlade akkorden er begrænset, jf. § 34, stk. 3. Når akkorden er afsluttet, ophører ansættelsesforholdet i almindelighed uden videre, jf. § 34, stk. 6. Efter Bygningsoverenskomsten er begge parter således frit stillet ved akkordens afslutning; virksomheden har ikke nogen pligt til at tilbyde medarbejderen en ny akkord, ligesom medarbejderen ikke har nogen pligt til at arbejde på en tilbudt ny akkord i virksomheden. Det gælder, hvad enten der i virksomheden er mere arbejde eller ej. Fortsat ansættelse efter afslutning af akkord er efter Bygningsoverenskomsten betinget af aftale derom.

Nedmanding i akkord som led i dennes afslutning har på denne baggrund i almindelighed karakter af et opgavebestemt ansættelsesforholds ophør ved opfyldelse og kan ikke anses som en afskedigelse.

Der foreligger ikke oplysninger, som giver grundlag for en anden bedømmelse af selve nedmandingen den 18. december 2020 af de to tømrersvende, som sagen angår. Denne nedmanding kan herefter ikke i sig selv anses som afskedigelser omfattet af ligebehandlingslovens § 9.

Det spørgsmål, som i øvrigt er rejst under sagen, er, om det forhold, at de ikke blev tilbudt yderligere beskæftigelse i den indklagede virksomhed, kan anses som eller måigestilles med afskedigelse omfattet af ligebehandlingslovens § 9.

Om ligebehandlingslovens § 9 bemærkes, at den ikke beskytter en medarbejder, der skal være far og har varslet orlov, mod afskedigelse af andre grunde, f.eks. arbejdsmangel. En medarbejder, der skal være far og har varslet orlov, er ikke stillet bedre end andre ved ansættelse og afskedigelse, jf. herved Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 19. november 2020 i sag 20200694. Ligebehandlingslovens § 9 indebærer således ikke, at en medarbejder, som er ansat til akkordarbejde, og som skal være far og har varslet orlov, har krav på ved nedmanding i akkord i forbindelse med dennes afslutning at blive tilbudt fortsat ansættelse eller anden særbehandling, ligesom der ikke med Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 6, sker en fravigelse af ligebehandlingsloven.

Det bemærkes endvidere, at det karakteristiske for afskedigelse er, at et eksisterende ansættelsesforhold bringes til ophør på et tidspunkt, hvor det ellers ville have fortsat. Når derfor et ansættelsesforhold er ophørt ved nedmanding i akkord i forbindelse med dennes afslutning, kan manglende tilbud om fortsat ansættelse i almindelighed ikke anses for eller sidestilles med en afskedigelse, jf. herved Højesterets dom af 11. november 2011, UfR 2012.511.

De to tømrersvende var ansat til akkordarbejde på Bygningsoverenskomstens vilkår. Der foreligger ikke oplysning om, at der skulle være en aftale eller tilsagn om, at virksomheden skulle tilbyde dem fortsat beskæftigelse, når det akkordarbejde, de var ansat til, nemlig SHIP-projektet, var udført. Der er heller ikke grundlag for at udlede en sådan pligt af det, der er oplyst om praksis i virksomheden eller det konkret passerede i forhold til de to tømrersvende. At akkordansatte i den indklagede virksomhed og virksomheden i almindelighed kan have en fælles interesse i fortsat samarbejde efter afslutningen af den akkord, de er ansat til udførelse af, og naturligt drøfter mulighederne herfor, og at dette i mange tilfælde fører til fortsat ansættelse, og at dette også var tilfældet for så vidt angår SHIP-projektet, udgør ikke sådanne særlige, kvalificerede omstændigheder, som kan give grundlag for at anse virksomheden for at have været forpligtet til at tilbyde de to tømrersvende fortsat beskæftigelse.

Der har således ikke været pligt for virksomheden til at tilbyde de to tømrersvende fortsat beskæftigelse i forbindelse med nedmandingen den 18. december 2020. Allerede af den grund kan det forhold, at de ikke blev tilbudt yderligere beskæftigelse i den indklagede virksomhed, ikke anses som eller ligestilles med afskedigelse omfattet af ligebehandlingslovens § 9.”

4.3. Afgørelse i to faglige voldgiftssager fra henholdsvis 1977 og 1978

Kendelse af 30. oktober 1978 i en sag mellem Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark (nu 3F) og Entreprenørforeningen (nu DIO III) angår en virksomhed, som på en plads i Gilleleje skulle opføre 21 enfamiliehuse. Virksomheden ansatte flere sjak til arbejdet, der tildeltes sjakkene i mindre akkorder. I oktober 1975 blev AA og en kollega ansat som første sjak. AA blev i april 1976 valgt til sikkerhedsrepræsentant på pladsen. Efter nogle skærmydsler på pladsen meddelte virksomheden den 31. maj 1978 AA's sjak, at der ikke var mere arbejde, når deres igangværende akkord var afsluttet. Dette sjaks aktuelt løbende akkord var afsluttet den 6. juni 1978, og AA's arbejde ophørte dermed, hvad virksomheden samme dag bekræftede skriftligt. Der manglede da 5 huse at opføre. Under sagen gjorde forbundet gældende, at AA som sikkerhedsrepræsentant "ikke uden videre kunne afskediges blot fordi endnu en akkord af de mange blev afsluttet, når der dog stadig var arbejde nok" – han "kunne kun afskediges, såfremt tvingende grunde talte derfor, og det var ikke tilfældet her". Entreprenørforeningen anførte, at tømrersvende efter overenskomstens § 22 ikke efter det forud aftalte arbejdes afslutning var berettigede til at kræve sig overdraget andet og mere arbejde på samme arbejdsplads. 6. juni var AA's funktion som sikkerhedsrepræsentant derfor ophørt; forholdet var det samme som for tillidsmandsvirksomhed ved akkordarbejde, der også ophører, når akkorden er færdig. Opmanden bemærker i kendelsen indledningsvist, at det ikke var godtgjort, at AA havde udvist forhold, som udgjorde tvingende grund til afskedigelse. Det hedder herefter i opmandens begrundelse:

"Afgørende må herefter være, om AA's ansættelsesforhold som følge af selve vilkårene for hans ansættelse er ophørt ved afslutningen af akkorden den 6. juni 1978, således som tilfældet var med hensyn til den anden arbejder i sjakket, og at hvervet som sikkerhedsrepræsentant derfor samtidig bortfaldt.

Når henses til, at AA efter det om det indklagede selskab og dets forgænger oplyste må anses for at have været beskæftiget hos indklagede fra oktober 1975, at han siden april 1976 har været sikkerhedsrepræsentant ikke blot for sit eget sjak, at han i denne periode må antages at have afsluttet en række akkorder og påbegyndt nye, uden at det har været anset nødvendigt derfor at præcisere, at han fortsat var sikkerhedsrepræsentant, findes det – trods bestemmelsen i overenskomstens § 22 – betænkeligt at anse hans ansættelse hos de indklagede for ophørt – og dermed forudsætningen for hans virke som sikkerhedsrepræsentant for bortfaldet – ved afslutningen af akkorden den 6. juni 1978.

Idet selskabet fortsatte med at beskæftige 4 medlemmer af forbundet, heraf et par der var ansat ganske kort tid før den 6. juni, må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen af AA ikke har været berettiget ...”

Kendelse af 10. juni 1977 i en sag mellem de samme parter angår en virksomhed, som udførte snedker- og tømrerarbejde, derunder montage af facadeelementer, ved et større boligbyggeri i Hundige. AA blev antaget til at arbejde på pladsen den 10. maj 1976. Efter at have arbejdet på timeløn nogle dage overgik han sammen med 5 andre svende til en akkord vedrørende udvendigt facadearbejde. Derudover beskæftigede virksomheden på pladsen et akkordhold på 2 mand med indvendigt monteringsarbejde og 2 mand på timeløn med reparationsarbejder. I slutningen af maj 1977 blev AA valgt til tillidsmand på pladsen. Den 22. juni 1976 blev der skriftligt nedfældet og underskrevet to akkordaftaler om henholdsvis udvendigt facadearbejde og indvendigt monteringsarbejde. Begge akkordaftaler er ”for svendene” underskrevet af AA. Akkorden for udvendigt facadearbejde blev afsluttet den 10. februar 1977, og virksomheden betragtede dermed sjakkets ansættelse for ophørt. En ny akkord på pladsen blev nogenlunde samtidig overdraget til et sjak af svende ansat i dagene forud for den 10. februar 1977. Forbundet anførte, at AA var valgt af og havde virket som tillidsmand for alle medlemmer på byggepladsen, og derfor ikke kunne afskediges, fordi akkorden var afsluttet. Indklagede anførte, ”at AA’s ansættelse i firmaet i kraft af selve ansættelsesforholdets karakter og vilkår var ophørt med afslutningen af akkorden den 10. februar 1977, uden at nogen særlig tilkendegivelse herom eller opsigelse var nødvendig”. Opmanden bemærker i kendelsen indledningsvist, at det ikke forelå tvingende grunde til afskedigelse. Det hedder herefter i opmandens begrundelse:

”Sagens afgørelse må herefter bero på, om AA’s ansættelsesforhold, som det er gjort gældende af de indklagede, som følge af selve vilkårene for hans ansættelse er ophørt ved afslutningen af akkorden den 10. februar 1977, således som tilfældet var de øvrige 5 arbejdere i sjakket.

Når henses til, at der ikke er grundlag for at antage, at de 6 arbejdere er blevet antaget som et samlet sjak, at det må lægges til grund, at AA er blevet valgt til tillidsmand ikke blot af medlemmerne af sjakket, men af samtlige i det pågældende møde deltagende ca. 10 medlemmer af Snedker- og Tømrerforbundet, og at selskabet, da AA i forbindelse med den skriftlige nedfældelse af akkordaftalerne den 22. juni 1976, hvor han også varetog andre interesser end sit eget sjaks, ikke over for AA præciserede selskabets opfattelse af hans ansættelsesforholds begrænsning til den igangværende akkord, må opmanden nære afgørende betænkelighed ved at statuere, at AA’s ansættelse i

selskabet er ophørt – og dermed forudsætningerne for hans virke som tillidsmand bortfaldet – ved afslutningen af akkorden den 10. februar 1977.

Idet selskabet fortsatte med at beskæftige 10-12 medlemmer af Snedker- og Tømrerforbundet, må der gives klagerne medhold i, at afskedigelsen af AA ikke har været berettiget ...”

5. Sagen

Parterne er enige om, at de to tømrersvende, A og B, af DEKO var ansat på akkord, først til en større akkord på Adresse 1 (godt et år), dernæst til en mindre akkord i Adresse 2 (10 dage), så til en mindre akkord på Adresse 3 (14 dage) og til sidst til en større akkord på Adresse 4 (omkring 5 måneder).

Svendene har forklaret, at de på den første plads aftalte en pris, på den anden plads arbejdede de efter prislisten, på den tredje plads aftalte de en pris. De havde forventet, at de kunne aftale en pris på Adresse 4, men de blev præsenteret for en kvadratmeterpris, som var 20-25 % under prislisten, det var ”take it or leave it” og så usædvanligt, at de oplevede det som en konflikt eller tvist.

I april 2021 blev der på pladsen på Adresse 4 af DEKO’s medarbejdere på pladsen foretaget valg af A til tillidsrepræsentant og B til arbejdsmiljørepræsentant. På det tidspunkt havde DEKO i alt 9 mand på pladsen, et loftakkordsjak bestående af 3 mand med A, B og en tredje, et gipsakkordsjak på 4 mand og 2 mand på timeløn.

A har forklaret, at han fungerede som tillidsrepræsentant for alle på pladsen, deltog i koordineringen og bl.a. forhandlede løn for de timelønnede. B har forklaret, at han fungerede som sikkerhedsrepræsentant for alle på pladsen, deltog i sikkerhedsmøder mindst hver 14. dag, DEKO tog sikkerhed og godt arbejdsmiljø alvorligt, han var f.eks. involveret i nærved-hændelse med to timelønnede, der kom til at sidde fast i en elevator, problemer med en gravko og glas, der blev splintret ind i et rum.

Parterne er enige om, at akkorden på Adresse 4 blev færdiggjort og afsluttet den 20. august 2021, og at det ved sagens afgørelse skal lægges til grund, at ansættelsen af de to svende ophørte den 20. august 2021 som følge af akkordens ophør. De to svende har forklaret, at på

det tidspunkt var gipsakkordsjakkert ikke færdigt, og at DEKO da havde yderligere 2 mand på timeløn på pladsen.

C har forklaret, at DEKO er en 50 år gammel virksomhed og en af Danmarks største tømrervirksomheder. De beskæftiger i alt 180-200 tømrersvende, hvoraf 80 % arbejder på akkord. De er vant til at have pladsvalgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. De har altid behandlet akkordansatte tillidsvalgte på samme måde som de øvrige deltagere i akkorden, når akkorden stopper. Når der er flere akkorder på en plads, og den ene bliver færdig, kan virksomheden ikke ændre på bemanningen i den anden akkord uden holdets accept. Loftakkorden var færdig den 20. august 2021, det øvrige arbejde var på vej til at blive afsluttet, fra uge 33-34 blev bemanningen kørt ned. A og B var begge dygtige tømrersvende, der kunne ikke sættes en finger på kvaliteten af deres arbejde. A og B kiggede meget nøje på regnskab og akkorderingssedler, dem lavede de en masse af.

Efter at de to svende var ophørt i virksomheden, blev der af 3F/BJMF indledt fagretlig sag omfattende krav om godtgørelse til hver af de to svende for afskedigelse i strid med afskedigelsesværet for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i Bygningsoverenskomstens § 62, stk. 14, og § 63, stk. 1. Sagen blev af FH indbragt for Arbejdsretten (sag 2022-945), hvor DA nedlagde påstand om, at sagen udsættes på, at spørgsmålet om fortolkning af § 34, stk. 6, i Bygningsoverenskomsten behandles fagretligt, eventuelt ved faglig voldgift.

Arbejdsretten forhandlede afvisningsspørgsmålet mundtligt den 12. maj 2023. Under forhandlingen forklarede faglig sekretær D, 3F, bl.a.:

”De to medarbejdere i denne sag blev valgt til tillidshverv på Adresse 4 og var beskyttet af tillidshvervsbeskyttelsen så længe valggrundlaget eksisterede, og det er uanset, at de var ansat på akkord. Tillidshvervsbeskyttelsen gælder så længe, der er anden beskæftigelse på byggepladsen, og så længe en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant er beskyttet i kraft af tillidshvervet, skal der findes arbejde til dem. På en byggeplads er der ikke arbejdsmangel, før valggrundlaget i form af fem beskæftigede på pladsen bortfalder. Der var ifølge lokalafdelingen yderligere arbejde på byggepladsen på Adresse 4, så der var stadig mulighed for, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten kunne udføre arbejde på pladsen. At der gælder et krav om, at der skal findes andet arbejde til tillidsmænd, følger logisk af, at man er valgt af og for hele byggepladsen. Hvis det ikke var sådan, ville det være for nemt at skille sig af med en tillidsrepræsentant blot ved at anvise en kortvarig akkord.

Så længe valggrundlaget er opretholdt, står tillidsrepræsentantbeskyttelsen over bestemmelsen i Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 6, om ophør af ansættelsesforholdet ved akkordens afslutning uden opsigelsesvarsel.”

Under forhandlingen i Arbejdsretten forklarede advokat F, DIO III, bl.a.:

”En valgt tillidsrepræsentant har ikke krav på at blive på at blive på arbejdspladsen. DI fortolker altså ikke Bygningsoverenskomsten på samme måde som klager. Hun er ikke enig i, at en valgt tillidsrepræsentant ved afslutning af tillidsrepræsentantens akkord skal have tilbudt andet arbejde. Der er derfor behov for at prøvet spørgsmålet ved faglig voldgift.”

Arbejdsretten traf den 6. juni 2023 beslutning om henvisning til faglig voldgift. Det hedder i afgørelsen bl.a.:

”Klager gør gældende, ... at ophør af akkorden ikke indebærer at ansættelsesforholdet ophører, hvis der fortsat er arbejde på den byggeplads, hvor den pågældende varetager tillidshvervet. ...

Indklagede gør gældende, at det følger af Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 6, at ansættelsesforholdet for en akkordansat ophører uden opsigelse, når akkorden er afsluttet, og at dette også gælder for en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant. ...

Spørgsmålet om forståelsen af Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 6, i forhold til bestemmelserne i overenskomstens § 62, stk. 14, og § 63, stk. 1, der henviser til Hovedaftalens § 8, har betydning for sagens afgørelse, og dette spørgsmål er efter det oplyste ikke tidligere behandlet ved faglig voldgift. Under hensyn hertil tages indklagedes anmodning om henvisning af sagens behandling ved faglig voldgift til følge.”

6. Parternes argumentation

6.1. Klager har anført, at ganske vist indebærer akkordansættelse på Bygningsoverenskomsten i almindelighed en tidsbegrænset ansættelse, som ophører, når opgaven er udført, og som ingen af parterne kan bringe til ophør. Kendelserne fra 1977 og 1978 er imidlertid en del af overenskomsten, da de er truffet på et overenskomstgrundlag, som er videreført i Bygningsoverenskomsten. I kendelserne er det udtalt, at i tilfælde, hvor der ikke foreligger tvungende grunde til afskedigelse af en tillidsrepræsentant, er det afgørende, om tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold som følge af selve vilkårene for hans ansættelse er

ophørt ved afslutningen af akkorden. Det, som herefter efter indklagedes opfattelse gælder om forholdet mellem akkordansættelse på en byggeplads og beskyttelse mod afskedigelse som pladsvalgt tillidsrepræsentant, er, at en tillidsrepræsentant ikke kan afskediges, medmindre der foreligger tvingende grunde, så længe der fortsat er et valggrundlag på pladsen.

Der har ikke været tvingende grunde til afskedigelse af nogen af de to svende, som af virksomheden var anerkendt som dygtige, men der havde været konflikt med virksomheden, om der skulle arbejdes efter prislisten eller til en aftalt pris 20 % under, ligesom virksomheden var utilfreds med, at svendene brugte meget tid på regnskab og akkordering. Begge svende havde været ansat i op mod 2 år i virksomheden og afsluttet en del akkorder. Valggrundlaget for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter var fortsat til stede. Begge havde alle medarbejdere på pladsen som valggrundlag, og de fungerede i praksis som repræsentanter for alle medarbejdere på pladsen. Virksomheden havde pligt til at omplacere dem, og det kunne være sket ved at tage dem i stedet for at ansætte 2 nye.

6.2. Indklagede har anført, at det følger af Bygningsoverenskomsten, at akkordansættelse ophører automatisk, når arbejdet er afsluttet, og at hvervet som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant ophører, når ansættelsen ophører. Der er de facto tale om tidsbegrænset ansættelse fra akkord til akkord. At en tidsbegrænset akkordansat vælges til tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, ændrer ikke ved ansættelsen, som ophører, når akkorden afsluttes. Der er ikke tale om afskedigelse, og der er hverken efter akkordreglerne eller tillidsrepræsentantreglerne omplaceringspligt ved fratrædelse ved akkordafslutning. Fortsat ansættelse efter afslutning af en akkord er betinget af aftale derom, der er ikke gjort undtagelse for tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter. En arbejdsgiver kan ikke uden driftsmæssigt behov opmande i en anden, igangværende akkord på pladsen for at skaffe fortsat beskæftigelse til en pladsvalgt tillidsrepræsentant, der har afsluttet sin akkord.

Forholdene i denne sag adskiller sig væsentligt fra forholdene i sagerne fra 1977 og 1978. I 1978-afgørelsen var der på pladsen nye akkorder, som omplacering kunne være sket til. Også i 1977-afgørelsen var der en ny akkord, som arbejdsgiver antog et helt nyt sjak til. I den her sag – i modsætning til sagerne fra 1977 og 1978 – er der ikke noget ”betænkeligt”. Der har ikke været nogen konflikt mellem de to svende og virksomheden, en drøftelse frem og tilbage om en pris på et arbejde har ikke karakter af en tvist. Der er intet fremkommet om, at

virksomheden har ønsket at komme af med besværlige tillidsrepræsentanter eller har ønsket at hævne sig.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Om forståelsen af Bygningsoverenskomsten

Efter Bygningsoverenskomstens § 34, stk. 6, ophører et akkordansættelsesforhold, når akkorden er afsluttet. Efter overenskomsten er fortsat ansættelse efter afslutning af en akkord betinget af aftale derom. Et sådant opgavebestemt eller tidsbegrænset ansættelsesforholds ophør ved opfyldelse kan ikke ansættelsesretligt anses som en afskedigelse, eftersom det karakteristiske for afskedigelse ansættelsesretligt er, at et ansættelsesforhold bringes til ophør ved opsigelse, uden hvilken det ellers ville være fortsat.

Efter Bygningsoverenskomstens § 62, stk. 1, vælger medarbejderne tillidsrepræsentant ”af deres midte”. En tillidsrepræsentant skal være ansat i virksomheden blandt dem, der udgør valggrundlaget. Det samme gælder en arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 63, stk. 1, jf. § 62, stk. 1. Hverv som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant ophører derfor, når ansættelsesforholdet ophører.

Bygningsoverenskomstens § 62, stk. 14, indeholder regler om afskedigelse af tillidsmand, som også gælder for arbejdsmiljørepræsentanter, jf. § 63, stk. 1. Udgangspunktet i § 62, stk. 14, er, at en virksomhed har ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden medarbejder. Bestemmelsen indeholder imidlertid regler om særlig beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse, hvis formål er at værne en tillidsrepræsentant mod arbejdsgiverens opsigelse for at udøve sit hverv som tillidsrepræsentant. Efter ordlyden af og formålet med disse regler må afskedigelse forstås i overensstemmelse med almindelig sprogbrug og ansættelsesretten som udtryk for arbejdsgiverens erklæring om, at et ansættelsesforhold bringes til ophør ved en erklæring derom, i almindelighed med et nærmere angivet varsel.

Der er ikke i ordlyden af Bygningsoverenskomstens akkordregler om ansættelsesophør ved akkordophør gjort undtagelse for tillidsrepræsentanter. Der er ikke i ordlyden af overenskomstens tillidsrepræsentantregler om beskyttelse mod afskedigelse gjort udvidelse, så reglerne omfatter fratrædelse ved udløb af en aftalt opgavebestemt eller tidsbegrænset ansættelse til udførelse af en akkord på en midlertidig byggeplads. Der er under sagen intet fremkommet, som giver grundlag for at antage, at parterne herom skulle have ment noget andet

end det, de har skrevet som aftalt i overenskomsten. Der foreligger ikke en sådan årsagernes lighed, som kan begrunde en fortolkning ved faglig voldgift, som undtager tillidsvalgte fra akkordbestemmelserne i overenskomsten, eller som inddrager ansættelsesophør ved akkordophør under bestemmelserne om tillidsvalgtes beskyttelse mod afskedigelse.

Kombinationen af akkordansættelse og pladsvalgt tillidsrepræsentant indebærer således efter Bygningsoverenskomsten, at ansættelsen ophører, når akkorden er opfyldt, og at tillidshvervet bortfalder, når ansættelsen ophører. Under ansættelsen er en akkordansat pladsvalgt tillidsrepræsentant beskyttet mod afskedigelse af både akkordreglerne og tillidsmandsreglerne. Fratrædelse efter akkordreglerne ved akkordens ophør er ikke en afskedigelse omfattet af beskyttelsen efter tillidsmandsreglerne.

Klager har påberåbt sig kendelserne fra 1977 og 1978. Disse kendelser har imidlertid ikke fastslået en anden forståelse af bestemmelserne i overenskomsten. Det fremgår tværtimod af opmandsbegrundelsen i begge afgørelser, at et ansættelsesforholds begrænsning til en akkord indebærer ansættelsesforholdets ophør ved akkordens afslutning, og at forudsætningen for den pågældendes virke som tillidsvalgt bortfalder ved ansættelsesophør. I kendelserne foretages imidlertid en konkret bedømmelse af, om den tillidsvalgtes ansættelsesforhold ”som følge af selve vilkårene for hans ansættelse” er ophørt ved afslutningen af akkorden, således som tilfældet var det med hensyn til de øvrige i sjakkene. Det fremgår af de to sager, at der kan foreligge konkrete omstændigheder, hvorefter den tillidsvalgtes ansættelsesforhold ikke kan anses for tids- eller opgavebegrænset til den enkelte akkord. I sagen fra 1978 er der således bl.a. lagt vægt på, at den pågældende efter at være valgt til sikkerhedsrepræsentant på pladsen havde afsluttet en række akkorder og påbegyndt nye ”uden at det har været anset for nødvendigt derfor at præcisere, at han fortsat var sikkerhedsrepræsentant”. I sagen fra 1977 er der bl.a. lagt vægt på, at virksomheden i forbindelse med den skriftlige nedfældelse af akkordaftalerne, hvor tillidsrepræsentanten på svendenes vegne underskrev akkordaftalerne for begge sjak, ”ikke over for [tillidsrepræsentanten] præciserede selskabets opfattelse af hans ansættelsesforholds begrænsning til den igangværende akkord”. Der er tale om afgørelser, som konkret forholder sig til, om en opgave- eller tidsbegrænset akkordansættelse er blevet til en vedvarende ansættelse på den pågældende plads. Spørgsmål herom kan opstå uafhængigt af, om den pågældende medarbejder er valgt til tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

7.2. Om den konkrete sag

7.2.1. Klagers påstande går på, at de to svende var omfattet afskedigelsesbeskyttelsen for tillids/arbejdsmiljørepræsentanter, ”da DEKO P/S opsagde ansættelsesforholdet ved afslutningen af en akkord den 20. august 2021”. Klagers synspunkt er, at de to svende var omfattet af afskedigelsesbeskyttelsen for tillids/arbejdsmiljørepræsentanter ved afslutningen af akkorden den 20. august 2021.

7.2.2. Indledningsvist bemærkes:

I forbindelse med færdiggørelsen af akkorden og ansættelsesophøret sendte byggelederen på pladsen, G, den 20. august 2021 kl. 11:27 en e-mail til de to svende med emneangivelsen ”49818 færdiggørelse af akkord”, hvori det hedder:

”Som vi aftalte på pladsen, så får du/I en skriftlig opsigelse.

Eftersom I afslutter jeres akkord og andet ikke er aftalt, har i sidste dag 20.08.2021.

...”

De to svende har forklaret, at byggelederen mundtligt havde fortalt dem, at de var fyret, når de var færdige med akkorden, og at de havde bedt om at få det på skrift.

Byggelederen sendte senere samme dag kl. 13:58, i forlængelse af mailen kl. 11:27 en ny mail, hvori det hedder:

”Jeg bliver nødt til at trække opsigelsen tilbage, da I fungerer som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.”

De to svende har altså fået en e-mail, hvori ordet opsigelse er benyttet, og en e-mail, hvori opsigelsen trækkes tilbage. I den første e-mail er det imidlertid klart angivet, at meddelelsen angår færdiggørelse af akkord, og at de to svende ophører ved færdiggørelsen, da der ikke er aftalt andet. Realiteten i, hvad byggelederen meddelte de to svende, findes på denne baggrund at være, at de to svende fratrådte som følge af akkordens afslutning.

I replik af 1. december 2023 har klager tiltrådt, at ”det ved sagens afgørelse lægges til grund, at ansættelsen ophørte den 20. august 2021 som følge af ophør af akkord”.

7.2.3. Efter det foran i afsnit 7.1 anførte om forståelsen af Bygningsoverenskomsten kan der kun gives klager medhold i, at de to svende var omfattet af afskedigelsesbeskyttelsen for tillids/arbejdsmiljørepræsentanter ved afslutningen af akkorden den 20. august 2021, hvis klager kan godtgøre, at der foreligger konkrete omstændigheder, hvorefter de to tillidsvalgte svendes ansættelsesforhold ikke kan anses for tids- eller opgavebegrænset til loftakkorden på Adresse 4, men må anses for en vedvarende ansættelse på pladsen. Der er ikke fremkommet oplysninger om sådanne særlige omstændigheder, som kan føre til dette resultat. Omstændigheder som, at de to svende var successivt ansat på fire akkorder, senest på loftakkorden på Adresse 4, at der ikke opnåedes enighed om en aftalt pris på akkorden på Adresse 4, at svendene søgte at optimere med akkorderingssedler mv., at de på pladsen på Adresse 4 blev tillidsvalgte med alle på pladsen som valggrundlag, at de fungerede som tillidsvalgte for alle i valggrundlaget, at der efter de fire akkorder ikke blev indgået aftale om en femte, og at de fratrådte, da deres akkord ophørte – ydermere på et tidspunkt, hvor virksomheden i det hele var i gang med færdiggørelse på pladsen – er ikke omstændigheder, som hver for sig eller samlet giver anledning til tvivl om ansættelsesforholdenes karakter.

Der må herefter gives indklagede medhold i påstanden om frifindelse.

Thi bestemmes:

Indklagede, Dansk Industri for DEKO P/S, frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl