

# TILKENDEGIVELSE

i

**Faglig voldgiftssag FV 2018.0112**

**Landsorganisationen i Danmark  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
(Ulrik Mayland)**

**mod**

**Dansk Byggeri  
for  
Jydsk Tagteknik  
(Thorsten Wilstrup)**

## **1. Tvisten**

Sagen angår fortolkningen af Bygningsoverenskomstens § 27 (tidligere § 24) i tilfælde, hvor en virksomhed systematisk eller ved omgåelse eller misbrug af overenskomsten undlader at opstille velfærdsforanstaltninger. Spørgsmålet er, om en virksomhed i en sådan situation kan ifalde bod og/eller erstatningsansvar for ikke at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, selv om indklagede virksomhed har opstillet velfærdsforanstaltninger senest 5 arbejdsdage efter, at orienteringsmøde er afholdt (rådgivningsperiodens udløb).

## **2. Påstande**

Klager nedlagde følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at indklagede virksomhed er forpligtet til at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, såfremt arbejdets varighed overstiger 3 dage/6 mandage.
2. Indklagede skal anerkende, at såfremt arbejdets varighed overstiger 3 dage/6 mandage, kan indklagede virksomhed ifalde bod og/eller erstatningsansvar for ikke at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, selv om indklagede virksomhed har opstillet velfærdsforanstaltninger senest 5 arbejdsdage efter, at orienteringsmøde er afholdt, såfremt virksomheden systematisk eller ved omgåelse eller misbrug af overenskomsten undlader at opstille velfærdsforanstaltninger efter overenskomstens regler om velfærdsforanstaltninger.

Indklagede tog bekræftende til genmæle over for påstand 1 og påstod frifindelse over for påstand 2.

Indklagede nedlagde følgende selvstændige påstand:

Klager tilpligtes at anerkende, at det ikke er bodspådragende, jf. Bygningsoverenskomstens § 27, hvis velfærdsforanstaltningerne er bragt i orden senest 5 arbejdsdage efter, at orienteringsmøde er afholdt (rådgivningsperioden).

Klager påstod frifindelse for den selvstændige påstand.

### 3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. december 2018 kl. 10.00 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som opmand og med sidedommerne forhandlingssekretær Johnny Frimann Storm og forhandlingssekretær Svend Aage Poulsen udpeget af klager og chefkonsulent Henrik Olsen og afdelingschef Anja Bülow Jensen udpeget af indklagede.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen, er afgørelsen truffet af opmanden.

### 4. Sagsfremstilling

Bygningsoverenskomstens § 27 (tidligere § 24) har følgende ordlyd:

<b>§ 27 Skurforhold</b>
-------------------------

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders" regler om velfærdsforanstaltninger (se [bilag 9](#)).

#### Rådgivning

2. Ved uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder ovennævnte gældende bekendtgørelse, har medarbejderne ret til gennem deres lokale organisation at begære et orienteringsmøde afholdt.

#### Frist

3. Orienteringsmødet afholdes inden for en frist af 5 arbejdsdage, efter begæring herom er modtaget, medmindre andet aftales.

#### Deltagelse

4. På orienteringsmødet deltager 1 repræsentant fra Dansk Byggeri og 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund.

Endvidere tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

#### Gennemgang

5. På mødet gennemgås de eksisterende velfærdsforanstaltninger, og hvor det er påkrævet, rådgives parterne på grundlag af ovennævnte regler.

#### Rådgivningen ikke efterlevet

6. Såfremt en af parterne efter rådgivningsperiodens udløb finder, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, skal der - såfremt sagen ønskes videreført - afholdes mæglingsmøde.

Mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 5 arbejdsdage efter begæring er fremsat til Dansk Byggeri, idet begæring dog tidligst kan fremsættes efter udløbet af rådgivningsperioden.

På mæglingsmødet deltager 1 repræsentant fra Dansk Byggeri samt 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund, for begge vedkommende fortrinsvis de samme personer, der deltog i orienteringsmødet.

Herudover tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

Hvis der på mæglingsmøde eller organisationsmøde opnås enighed om, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, kan spørgsmålet om eventuel bod indbringes for Arbejdsretten. Herudover kan indbringelse for Arbejdsretten eventuel ske efter endt voldgiftsbehandling.

Hvis der på mæglingmødet er uenighed om, hvorvidt velfærds-foranstaltningerne opfylder overenskomstens krav hertil, kan hver af parterne kun videreføre sagen via organisationsmøde og/eller faglig voldgift i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser herfor.

#### **Erstatning**

7. Er velfærdsforanstaltningerne ikke i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt, kan medarbejderne kræve en erstatning.

#### **Udbetaling**

8. Erstatningens størrelse er på kr. 41,00 pr. medarbejder pr. dag fra det tidspunkt, forholdene skriftligt er påtalt, og indtil forholdene er bragt i orden.

#### **Mangler**

9. Der kan dog kun kræves erstatning, såfremt manglerne medfører en forringelse af betydning for brugsværdien.

### **5. Parternes argumenter**

Klager har navnlig gjort gældende, at den 10 dages periode, som overenskomsten giver en virksomhed til at rette for sig, ikke er en absolut regel. Ved misbrug mv. kan en virksomhed ikke kun ifalde erstatningsansvar, men også bod, hvis der spekuleres i at vente med at iværksætte velfærdsforanstaltninger, til forholdet påpeges. Dette støttes på Faglig voldgiftskendelse af 23. februar 1994 og almindelige retsgrundsætninger. Erstatning og bod har historisk set været behandlet på samme måde, og det bestrides, at der i tilfælde af misbrug eller omgåelse er grundlag for at sondre mellem de to former for sanktioner. Før 2017 er der flere eksempler på bod og erstatning også inden udløbet af rådgivningsperioden. Der er ikke grundlag for at antage, at forbundet har givet afkald herpå. Det fremgår således af fællesmødereferat af 2. marts 2017, at arbejdstagersiden tilkendegav, at der kan foreligge omstændigheder, der bevirker, at bod er forskyldt, bl.a. ved systematik og omgåelse af overenskomsten, og forbeholdt sig at inddrage en række konkrete sager, hvor der ikke var påberåbt systematik, ved kommende sager om systematik m.v. Forbundet oplever det som et tilbagevendende problem, at virksomheder spekulerer i at vente med at opstille velfærdsforanstaltninger, indtil forbundet eller afdelingen bliver opmærksom på det og iværksætter proceduren efter Bygningsoverenskomstens § 27. Ved at undlade eller udskyde tidspunktet herfor opnås en besparelse på medarbejdernes bekostning. Det fremgår endvidere af bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, at tvister om velfærdsforanstaltninger afgøres i det fagretlige system, når en forpligtelse vedrørende arbejdsmiljø er optaget i kollektiv overenskomst.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at Bygningsoverenskomstens § 27 indeholder en udtømmende beskrivelse af, hvordan uoverensstemmelser vedrørende velfærdsforanstaltninger skal behandles. Formålet med reglerne er primært at få velfærdsforanstaltningerne etableret, sekundært at give de ansatte ret til erstatning (skurpenge). Det er fastslået ved faglig voldgiftskendelse af 23. februar 1994, at der skal afholdes orienteringsmøde, selv når der foreligger en åbenbar overtrædelse af velfærdsreglerne. Overskriften til § 27, stk. 6, ”Rådgivningsperioden ikke efterlevet” indeholder i sig selv en forudsætning om, at en eventuel indbringelse af sagen for Arbejdsretten først kan ske efter udløbet af rådgivningsperioden. Overenskomstens regler om procedurerne for behandlingen af sager om velfærdsforanstaltninger er som udgangspunkt eksklusive, forstået på den måde, at medarbejderne kun kan opnå ret til erstatning ved at følge overenskomstens bestemmelser, således at en eventuel indbringelse for Arbejdsretten først kan ske efter rådgivningsperiodens udløb. Overenskomstparterne har aftalt en indskrænkning af, hvornår pligten til at etablere velfærdsforanstaltninger

fra arbejdets start kan medføre betaling af erstatning eller bod. Overenskomsten indeholder en ret for en virksomhed til altid at rette for sig inden for en frist på 5 arbejdsdage (rådgivningsperioden), hvis skurforholdene ikke opfylder bekendtgørelsens regler.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

Parterne er enige om, at velfærdsforanstaltninger, der fremgår af gældende bekendtgørelser, er en del af overenskomsten, jf. Bygningsoverenskomstens § 27, stk. 1. Indklagede har derfor anerkendt, at indklagede virksomhed er forpligtet til at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, såfremt arbejdets varighed overstiger 3 dage/6 mandage, jf. klagers påstand 1.

I Faglig Voldgiftskendelse af 21. marts 1997 er der en beskrivelse af reglerne om Skurforhold i Bygningsoverenskomsten. Der fremgår heraf bl.a., at der i 1993 blev indsat en henvisning til Arbejdsministeriets bekendtgørelse om velfærdsforanstaltninger i overenskomsten, ligesom der blev indsat regler om rådgivning og erstatning svarende til den gældende overenskomsts § 27, stk. 2-5 og 7. Indtil da havde der både kunnet kræves erstatning og bod ved overtrædelse af reglerne om skurforhold, og Arbejdsretten fastslog, at det fortsat var bodspådragende ikke at overholde bestemmelserne. De var således ikke sket en realitetsændring for så vidt angår sanktionerne. I 1995 blev stk. 6 om fremgangsmåden indført. Formålet hermed var dels at begrænse antallet af sager for Arbejdsretten, dels at få omfanget af eventuelle overtrædelser af overenskomsten fastlagt. Den faglige voldgiftsret gav fagforbundet medhold i, at det kan være bodspådragende, hvis velfærdsforanstaltningerne ikke er bragt i orden inden 5 arbejdsdage (rådgivningsperioden) efter, at orienteringsmødet blev afholdt.

Klager er enig i, at det fortsat er udgangspunktet, at det ikke er bodspådragende, hvis velfærdsforanstaltningerne er bragt i orden senest 5 arbejdsdage efter, at orienteringsmøde er afholdt (rådgivningsperioden). Ifølge klager er dette dog kun et udgangspunkt, der kan fraviges, hvis virksomheden systematisk eller ved omgåelse eller misbrug af overenskomsten undlader at opstille velfærdsforanstaltninger efter overenskomstens regler om velfærdsforanstaltninger. Ifølge indklagede kan virksomheden i sådanne tilfælde ikke ifalde bodsansvar.

Klager har til støtte for sit synspunkt navnlig henvist til Faglig voldgiftskendelse af 23. februar 1994. Af denne kendelse fremgår bl.a., at der er pligt til at afholde orienteringsmøde, selv om der foreligger en åbenbar overtrædelse af velfærdsreglerne. Opmanden fandt, at det måtte tillægges betydelig vægt, at klare overtrædelser af reglerne, der efter en konkret vurdering må karakteriseres som egentligt misbrug af overenskomstens regler om orienteringsmøde og rådgivningsperiode, efter omstændighederne vil kunne berettige de ansatte til erstatning dels fra et tidligere tidspunkt end orienteringsmødet, dels uanset at de fornødne velfærdsforanstaltninger måtte være etableret inden rådgivningsperiodens udløb. Ifølge klager må disse synspunkter føre til, at der også kan ifaldes bod ved omgåelse og misbrug, mens det er indklagedes opfattelse, at der i sådanne situationer kun kan ifaldes erstatningsansvar.

Opmanden lægger vægt på, at parterne er enige om, at der for så vidt foreligger en overtrædelse af overenskomstens § 27, stk. 1, hvis de fornødne velfærdsforanstaltninger ikke er etableret fra arbejdets start. Spørgsmålet er herefter, om den frist på minimum 10 dage, som virksomhederne har fået til at bringe forholdene i orden uden at ifalde bod eller erstatning, også gælder i tilfælde af systematisk undladelse eller ved omgåelse eller misbrug af overenskomsten. Opmanden finder, at der ikke er tilstrækkelige holdepunkter i overenskomstens § 27 for, at klager i videre omfang end ved erstatning har fraskrevet sig muligheden for at kræve bod i de helt specielle situationer, som omgåelse,

misbrug og systematiske overtrædelser udgør. Da indklagede i overensstemmelse med Faglig voldgiftskendelse af 23. februar 1994 har anerkendt, at der kan ifaldes erstatningsansvar i tilfælde, der i det væsentlige svarer til klagers påstand 2, tager opmanden herefter klagers påstand 2 til følge som nedenfor bestemt. Som følge heraf frifindes klager for indklagedes selvstændige påstand.

**Herefter bestemmes:**

Indklagede skal anerkende, at indklagede virksomhed er forpligtet til at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, såfremt arbejdets varighed overstiger 3 dage/6 mandage.

Indklagede skal anerkende, at såfremt arbejdets varighed overstiger 3 dage/6 mandage, kan indklagede virksomhed ifalde bod og/eller erstatningsansvar for ikke at opstille velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse, selv om indklagede virksomhed har opstillet velfærdsforanstaltninger senest 5 arbejdsdage efter, at orienteringsmøde er afholdt, såfremt virksomheden systematisk eller ved omgåelse eller misbrug af overenskomsten undlader at opstille velfærdsforanstaltninger efter overenskomstens regler om velfærdsforanstaltninger.

Klager frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 4. januar 2019

Marianne Højgaard Pedersen