



Arbejdsrettens dom af 24. september 2015

I sag nr.: AR2013.0453

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

og

Serviceforbundet

(advokat Pernille Leiderdorff-Ernst)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO II på egne vegne og

for

ISS Facility Services A/S

samt

Dansk Arbejdsgiverforening

for

HORESTA

for

ISS Hotel & Event Services A/S

(advokat Helge Werner)

Dommere: Poul Flemming Hansen, Erik Kjærgaard, Peter Stenholm, Nicolai Westergaard, Asger Tue Pedersen, Simon Tøgern og Lene Pagter Kristensen (retsformand).

Twisten i sagen angår, om ISS Facility Services A/S har startet virksomhed i form af hotelren-
gøring i ISS Hotel & Event Services A/S, der er ejet af ISS Facility Services A/S, med det
formål for øje at unddrage sig sine overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til den gæl-
dende overenskomst mellem DIO II samt 3F og Serviceforbundet, og om der som følge heraf



skal statueres arbejdsretlig identitet, således at overenskomsten gælder for begge selskaber. Får de klagende forbund medhold heri, er der tvist om, hvorvidt der foreligger et bodspådragende brud på Hovedaftalens § 1 og overenskomstens præambel, og om DIO II har pådraget sig et organisationsansvar.

Påstande

Klagerne, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet, har nedlagt følgende påstande:

De indklagede ISS Facility Services A/S og/eller ISS Hotel & Event Services A/S tilpligtes at efterleve gældende overenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F og Serviceforbundet for alt arbejde omfattet af overenskomstens dækningsområde, herunder arbejde i ISS Hotel & Event Services A/S.

ISS Facility Services A/S og/eller ISS Hotel & Event Services A/S tilpligtes at foretage efterregulering til alle ansatte i ISS Hotel & Event Services A/S beskæftiget med rengøringsarbejde.

ISS Facility Services A/S og/eller ISS Hotel & Event Services A/S og DIO II tilpligtes for overenskomstbrud at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund og Serviceforbundet.

De indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II på egne vegne og for ISS Facility Services A/S og Dansk Arbejdsgiverforening for HORESTA for ISS Hotel & Event Services A/S har over for Fagligt Fælles Forbund nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse, og har over for Serviceforbundet nedlagt påstand om frifindelse.

Over for de indklagedes påstand om afvisning har Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Overenskomstgrundlaget m.v.



3F Privat Service, Hotel og Restauration har indgået overenskomst med dels DIO II, dels HORESTA.

Overenskomsten indgået med DIO II (Serviceoverenskomsten) omfatter også Landssammenlutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Overenskomsten omfatter rengøring, som udføres for private og offentlige arbejdsgivere, og er en normallønsoverenskomst. Den normale timeløn udgjorde pr. 15. marts 2012 113,88 kr. og pr. 15. marts 2013 115,73 kr. Alt arbejde er dog efter det oplyste som alt overvejende hovedregel opmålt i arbejdstakt 130 og honoreres dermed med præstationsløn, som pr. 15. marts 2012 udgjorde 127,46 kr. og pr. 15. marts 2013 129,31 kr. Overenskomstens præambel er sålydende:

”Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnende organisationer eller disses ansatte eller medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.”

Overenskomsten indgået mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA (HORESTA-Overenskomsten) er en minimalløns-overenskomst med mulighed for individuel lønforhandling. Minimallønnen udgjorde pr. 1. december 2013 113,79 kr. Overenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelser om dens dækningsområde:

”Kapitel 1 – Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter hotel-, restaurant- og turisterhvervet, herunder kursus- og kongrescentre, sommerlande, forlystelses- og oplevelsesparker, tivolilande, vandlande, feriehoteller og feriebyer, grill- og burgerbarer, caféer, crossanterier, konditorier, kasinoer, selskabslokaler, forsamlingshuse, vandrerhjem, kantiner, fastfoodforretninger, pølsevogne, cafeterier, sportshaller, smørrebrødsforretninger, diner transportable, cateringvirksomheder, moteller, medborgerhuse, diskoteker, pizzeriaer, vaffelbagerier, storkøkkener, bowlingcentre, campingpladser, museer, teatre, zoologiske haver, natklubber, værtshuse, bodegaer, vinstuer, flykøkkener m.m.

Såfremt der i overenskomstperioden opstår nye arbejdsområder, tages disse op til forhandling i overenskomstperioden.

Det faglige arbejdsområde

Overenskomsten omfatter følgende 4 faggrupper beskæftiget inden for overenskomstens arbejdsområde:

- a) Gastronomer
- b) receptionister
- c) medhjælpere
- d) serveringspersonale



Faggruppernes arbejdsområde fremgår af de enkelte faggruppeafsnit.

...

Kapitel 11 – Medhjælpere

§ 40. Arbejdsområde

Stk. 1 Medhjælpere

Faggruppen medhjælpere omfatter arbejde som buffist, køkkenmedhjælper, opvasker, cafeteria-/grillmedhjælper, kantinemedhjælper, rengøringsassistent, stuepige, afrydder, garderobemedarbejder, kontrollør, dørmand, piccolo, pølsemand mv., pizzabud, cafeteriaassistent, aktivitetsmedarbejder, fitnessmedarbejder ...”

I forbindelse med en kampagne imod entrering med uorganiserede rengøringselskaber rundsendte 3F's Københavnsafdeling den 14. marts 2012 en meddelelse til københavnske hoteller, konferencecentre og lignende, hvori virksomhederne opfordredes til at undlade at gøre brug af rengøringselskaber til en timepris under 160 kr. Det fremgik af meddelelsen, at denne timepris var beregnet efter HORESTA-overenskomsten, og at beløbet udgjordes af minimallønnen pr. time tillagt forskudt/søndagstillæg, helligdagsbetaling, pension, feriefridage, feriepenge, ATP, barselsfond, elevrefusion AER, AES, arbejdsskadeforsikring, uddannelsesfond og sygdom/træning af nye medarbejdere.

Der er endvidere under sagen fremlagt et eksempel på, at 3F's Københavnsafdeling i august 2014 har varslet konflikt over for et rengøringsfirma, såfremt firmaet ikke inden en nærmere angiven frist tiltrådte overenskomsten mellem HORESTA og 3F Privat Service Hotel og Restauration, ligesom der er fremlagt en liste over rengøringsfirmaer, der er eller har været medlem af HORESTA Arbejdsgiver.

Baggrunden for tvistens opståen

ISS Facility Services A/S er stiftet i 1990 og er et blandt flere selskaber i ISS koncernen. Selskabet er medlem af DIO II og er dermed omfattet af Serviceoverenskomsten. Af selskabets formålsbestemmelse fremgår:

”Selskabet har til formål at drive facility services virksomhed, inden for bl.a. rengøringservice med tilhørende specialservices, catering, ejendomsservice, park- og landskapsplejeservice, vikarservice samt kontor-, receptions- og bygningssupport. Endvide-



re har selskabet til formål at levere klinik- og hospitalsservice samt andre hermed beslægtede aktiviteter, der efter bestyrelsens skøn står i forbindelse hermed.”

I 2012 blev der på initiativ fra ISS Facility Services ført forhandlinger om indførelse af en forsøgsordning for hotelrengøring under Serviceoverenskomsten. Der blev i den forbindelse fra arbejdsgiverside udarbejdet et udkast til hotelaftale, som blev drøftet på et møde den 15. juni 2012 mellem repræsentanter for DIO II, ISS Facility Services og 3F, der på mødet tillige repræsenterede Serviceforbundet. DIO II reviderede efter mødet udkastet med henblik på at tage højde for de bemærkninger, som var fremkommet på mødet, og fremsendte samme dag et revideret udkast til mødedeltagerne fra 3F til underskrift. Udkastet var bl.a. sålydende:

”Forsøgsordning:
for hotelrengøring/house keeping

DI Overenskomst II, 3F Privat Service, Hotel & Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet har indgået aftale gældende for indeværende overenskomstperiode for medarbejdere under Serviceoverenskomsten der udfører arbejde inden for rengøring/ house keeping på hoteller.

Det er en forudsætning for anvendelse af denne aftale, at mindst 55 pct. af de fastansatte medarbejdere, der udfører arbejde indenfor rengøring/ house keeping i virksomheden er ansat på fuld tid (30 – 37 timer) jf. § 2, stk. 1...

...

En mindre norm end 55 % kan aftales, hvis der kan opnås enighed mellem organisationerne.

Den effektive arbejdstid aftales med den enkelte medarbejder, og det garanterede timeantal angives på ansættelsesbeviset.

Nuværende medarbejdere beskæftiget med hotelrengøring/house keeping og fastansat pr. d.d. i virksomheder indenfor aftalens område, må ikke opleve forringelser i lønvilkår i anledning af indgåelse af denne aftale.

Løn:

Lønnen fastsættes som følger pr. 1. juli 2012

Hotelgrundløn:	112,00 kr./t
Anciennitetstillæg:	4,65 kr./t
Servicetillæg:	3,65 kr./t

Samlet hotelløn 122,15 kr./t

Løn under sygdom defineres for medarbejdere under aftalen som hotelgrundløn, servicetillæg og anciennitetstillæg.



Følgende bestemmelser suspenderes i Serviceoverenskomsten: §§ 5, 6, 6a, 6b, 10; § 16, stk. 1, 5. afsnit.

Alle Serviceoverenskomstens øvrige bestemmelser er gældende.

Aftalen kan opsiges af begge parter med 4 måneders varsel.

Aftalen træder i kraft pr. 15. juni 2012. ”

Aftalen blev dog ikke til noget, da den ikke efterfølgende kunne godkendes af forbundene.

Der blev i august 2012 og 4. oktober 2012 afholdt yderligere møder mellem parterne, uden at enighed kunne opnås.

Den 25. oktober 2012 afholdtes et møde mellem repræsentanter for ISS Facility Services, 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt HORESTA Arbejdsgiver. På mødet blev drøftet et fra arbejdsgiverside udarbejdet udkast til protokollat om HORESTA-Overenskomstens gyldighedsområde, som 3F dog ikke ønskede at tiltræde. Udkastet var sålydende:

”Overenskomstparterne er enige om, at hovedoverenskomsten i henhold til parternes mangeårige praksis også finder anvendelse på rengøringsarbejde udført af virksomheder, der er medlem af HORESTA Arbejdsgiver og som i entreprise udfører rengøringsarbejde på virksomheder, der er omfattet af hovedoverenskomstens gyldighedsområde, jf. kapitel 1.

Såfremt sådanne virksomheder tillige udfører rengøringsarbejde på virksomheder, som ikke er omfattet af hovedoverenskomstens gyldighedsområde, finder hovedoverenskomsten ikke anvendelse på dette arbejde, med mindre parterne ved skriftlig aftale enes herom.

Nærværende aftale ændrer ikke ved gyldighedsområdet for det tidligere SID-fagområde for Hotel- og restaurant og turisthvervet. ”

Næstformand John Frederiksen orienterede på et gruppebestyrelsesmøde i 3F i november 2012 om ISS Facility Services' ønske om, at der blev indgået en hotelaftale. Det hedder herom i et referat fra mødet:

”John orienterede om, at vi har fået en henvendelse fra ISS om at få lavet en hotelaftale. Historisk forholder det sig sådan, at indtil slutningen af 70'erne blev rengøringen som hovedlinje varetaget af hotellerne selv. Derefter begyndte selskaberne deres indtog med overenskomst med KAD og Serviceforbundet. Det var de seriøse selskaber samlet i SBA (i dag DI) og RSBA (uden for DA). I løbet af 80'erne blomstrede piratrengrøringsfirmaerne med fup og svindel og underbetaling. Det daværende HRF satte en kampagne



i gang med afsløringer og konflikter, hvilket førte til, at rengøringselskaberne stod i kø for at få tiltrædelseserklæringer, og det fik de.

HRF opdagede hurtigt, at det blot var for at kunne få kontrakter, så HRF (og senere RBF) ændrede holdning. Vi sagde nej til rene tiltrædelseserklæringer og udviklede i stedet en særöverenskomst baseret på Horesta-overenskomsten (kun medhjælperdelen) med et tillæg, der sikrede højere løn og især en lang række kontrolmuligheder for at sikre mod fup. Det er i dag den eneste model, der må bruges af vores afdelinger, hvis der skal indgås en aftale mellem os og et uorganiseret rengøringselskab. Der findes derfor i dag ingen selskaber, der har den rene tiltrædelsesoverenskomst.

To selskaber med særöverenskomsten forsøgte at komme af med den ved at indmelde sig i Horesta for ca. 5 år siden. Det lykkedes også, så særöverenskomsten faldt væk og udløb, og kun den rene Horesta-overenskomst blev tilbage – dog med bevarelse af kontrolmuligheden efter aftale med Horesta. Så vidt vi ved, var det første gang Horesta optog selskaber. Det medførte 2 omfattende efterbetalingssager, hvor Horesta måtte bruge rigtig meget tid. De meldte sig ud, og Horesta drog den konklusion, at de ikke ville optage selskaber mere. Efter vores opfattelse er der ikke siden da optaget selskaber.

I overenskomstens gyldighedsområde er rengøringselskaber ikke nævnt og det er helt bevidst, da vi ikke ønskede, at piratselskaber blev optaget på den rene Horesta-overenskomst uden kontrolmuligheder. Det ændrer ikke ved, at Horesta-overenskomsten dækker det arbejde, der udføres af et selskab i vores branche, men selskabet kan ikke anvende den til det arbejde, der falder uden for.

På mødet med HORESTA og ISS blev der drøftet den forskel, der er på de 2 overenskomster, der i dag kan dække dette arbejde. Det er timeprisen, der er interessant. Vores udgangspunkt er, at vi ikke vil spille med, for så er vi medvirkende til løndumping. Det er ikke sikkert, at vi kan forhindre det, men vi vil ikke være en del af det.

Hvis det kan lade sig gøre at ISS melder sig ind i Horesta, vil det gælde fra 2014.

Serviceoverenskomsten er en fællesoverenskomst med Serviceforbundet, og så længe den er det, kan ISS ikke komme af med overenskomsten i forhold til Serviceforbundet. Efter vores opfattelse vil ISS så have 2 overenskomster, så de, der er medlemmer af 3F skal på Horestaoverenskomsten og Serviceforbundets medlemmer på Serviceoverenskomsten. Vi afventer derfor, hvad der sker. Vi tror ikke, at de melder sig ind, men vi må afvente.

Fra gruppebestyrelsen blev der givet udtryk for tilfredshed med, at vi afventer. Arbejdsgiverne er begyndt at røre på sig i forhold til, at stuepigerne ikke løber hurtigt nok.”

I december 2012 genaktiverede ISS Facility Services et datterselskab, som var blevet stiftet i 1999 under navnet ISS Økodan A/S, men som i 2009 havde skiftet navn til Personalehuset A/S med henblik på at drive bl.a. vikarvirksomhed, i hvilken forbindelse selskabet var blevet indmeldt i Dansk Erhverv. Da den planlagte virksomhed viste sig ikke at være rentabel, havde selskabet været uden aktiviteter og medarbejdere i nogle år. Genaktiveringen indebar, at selskabet i december 2012 skiftede navn til ISS Hotel & Event Services A/S, og at selskabets formålsbestemmelse blev ændret til følgende:

”Selskabet har til formål at drive facility services virksomhed indenfor hotel- og event-services området samt anden hermed beslægtet virksomhed, der efter bestyrelsens skøn står i forbindelse hermed.”



Selskabet, som samtidig havde fået ny bestyrelse og direktion, ansøgte den 16. januar 2013 om medlemskab af HORESTA Arbejdsgiver og HORESTA Brancheforening. Ansøgningen blev imødekommet den 24. januar 2013, og selskabet blev herefter som medlem af HORESTA omfattet af HORESTA-Overenskomsten. Selskabet, som indtil dette tidspunkt havde været uden aktiviteter og medarbejdere, har herefter ansat personale under denne overenskomst.

Der har været afholdt fællesmøde den 17. april 2013, hvorunder forbundene tillige gjorde organisationsansvar gældende, idet DIO II ikke ville pålægge ISS Facility Services at følge den mellem parterne gældende overenskomst også for arbejde udført i regi af ISS Hotel & Event Services. Påstanden om organisationsansvar har herefter været behandlet på et særskilt møde den 29. april 2013, jf. Serviceoverenskomstens § 36, stk. 3, men heller ikke her blev enighed opnået.

Forklaringer

Gruppeformand Tina Møller Madsen, 3F Privat Service, Hotel & Restauration, har forklaret bl.a., at hun har været forhandlingsleder på Serviceoverenskomsten siden 2004, og at hun tillige deltager i forhandlingerne vedrørende HORESTA-Overenskomsten.

Der har i forbindelse med forhandlingerne om Serviceoverenskomsten fra arbejdstagerside været fremsat krav om en sær aftale på bl.a. hotelområdet i 2004, 2007 og 2010. Kravet blev ikke genfremsat i 2012, da arbejdsgiversiden ikke havde vist interesse for en sådan sær aftale ved de tidligere forhandlinger.

På initiativ fra ISS Facility Services blev der imidlertid fra arbejdsgiverside i 2012 taget initiativ til drøftelser om at indføre en forsøgsordning under overenskomsten for hotelområdet. Arbejdsgiversiden prøvede under disse drøftelser at komme igennem med en løn, som svarede til lønnen efter HORESTA-overenskomsten, mens lønmodtagersiden under drøftelserne især prøvede at komme igennem med at sikre så mange som muligt fuldtidsansættelse. Efter mange telefoniske drøftelser og også nogle møder blev der den 15. juni 2012 afholdt et møde med deltagelse af DIO II og ISS Facility Services, hvorunder hun deltog sammen med Henriette Olofson. Serviceforbundet deltog alene pr. telefon. Man ville også fra arbejdstagerside gerne



nå en løsning, og der blev forhandlet i mange timer. Drøftelserne tog udgangspunkt i et aftaleudkast, som arbejdsgiversiden havde konciperet, og som der herefter blev ændret i. Det blev ikke fra arbejdstagerside under eller efter mødet tilkendegivet, at aftalen var i hus, idet det skulle vendes med deres bagland, om der var noget, som skulle ændres. Baglandet kunne – hvilket hun også havde advaret om på mødet – ikke acceptere et lønniveau, som lå ca. 8 kr. under lønniveauet efter Serviceoverenskomsten. Forbundene meldte derfor tilbage, at de ikke kunne tiltræde det aftaleudkast, som man var nået frem til på mødet den 15. juni 2012.

I oktober 2012 blev hun sammen med John Frederiksen indkaldt til et møde med ISS Facility Services og HORESTA. Formålet med mødet var at diskutere ISS Facility Services' muligheder for at blive indmeldt i HORESTA og samtidig blive frigjort for Serviceoverenskomsten. Dette ville 3F ikke medvirke til, da Serviceforbundet derved ville blive udeholdt, ligesom 3F ikke ville medvirke til løndumping. Serviceoverenskomsten gælder for både 3F og Serviceforbundet, og begge forbunds medlemmer udfører jævnlige arbejdsopgaver på hoteller.

Næstformand John Frederiksen, 3F Privat Service, Hotel & Restauration, har forklaret bl.a., at han har været næstformand siden den 1. juni 2006 og har været forhandlingsleder på HORESTA-Overenskomsten siden 2004.

3F har altid ment, at selskaber inden for Hotel- og Restauration bør være medlemmer af HORESTA og dermed omfattet af HORESTA-Overenskomsten indgået med 3F. Ved sammenlægningen i 2006 mellem Restaurations Branchens Forbund (RBF) og 3F, blev 3F også part i Serviceoverenskomsten. Da såvel 3F som Serviceforbundet er parter i denne overenskomst, er der inden for denne overenskomsts anvendelsesområde et særligt hensyn at tage til Serviceforbundet.

Han deltog ikke i mødet den 15. juni 2012, men deltog i forbundets behandling af aftaleudkastet vedrørende forsøgsordningen for hotelrengøring. Forbundet var ikke positivt indstillet over for forsøgsordningen på grund af lønnen. Det er dog svært at sammenligne de to overenskomster, fordi den ene overenskomst er en normallønoverenskomst, og den anden er en mindstelønoverenskomst. Ses isoleret på lønnen, er der dog stor forskel, og det var den, som var interessant for ISS Facility Services, selv om de ikke sagde det udtrykkeligt.



Han deltog i mødet i oktober 2012 med ISS Facility Services og HORESTA. 3F blev på mødet bedt om at underskrive et protokollat om HORESTA-Overenskomstens gyldighedsområde. Hensigten hermed fra arbejdsgiverside var at gøre det muligt for ISS Facility Services at melde sig ind i HORESTA og blive frigjort for Serviceoverenskomsten. Det er muligt, at det var et datterselskab, som skulle meldes ind, men da det er de samme personer, som står bag, var det ét fedt. 3F ønskede ikke at underskrive protokollatet. Det skyldtes, at 3F ikke ønskede at medvirke til løndumping, og at det var overflødigt at underskrive, da 3F ikke skal blande sig i, hvilke arbejdsgiverorganisationer en arbejdsgiver er medlem af. Arbejdsgiversiden ville binde lønmodtagersiden, men 3F gjorde på mødet opmærksom på, at der ikke var tale om samme overenskomstparter, og at 3F ikke kan binde Serviceforbundet. Hvis ISS ville indmelde sig i HORESTA, ville dette være retsstridigt i forhold til Serviceforbundet. Det kunne han ikke gøre noget ved, men han har ikke givet grønt lys til noget, og 3F har ikke opfordret ISS til at indmelde sig i HORESTA.

Formand Morten Schmidtke Eriksen, Landssammenslutningen af Rengøring og Service, har forklaret bl.a., at han har været formand siden 2002 og har deltaget i forhandlingerne vedrørende Serviceoverenskomsten i mange år.

Han blev af Tina Møller Madsen orienteret om ISS Facility Services' henvendelse til 3F vedrørende selskabets ønske om at få lavet en forsøgsordning for hotelrengøring. Han gav Tina Møller Madsen mandat til at føre forhandlinger herom også på Serviceforbundets vegne, men et eventuelt forhandlingsresultat skulle godkendes af Serviceforbundet. Da forbundet fik aftaleudkastet forelagt, kunne forbundet ikke godkende det, da lønnen var for lav, og da der ikke i udkastet var taget tilstrækkeligt hensyn til de problemer, som der er på arbejdspladserne.

Serviceforbundet havde et møde med ISS Facility Services i september 2012, hvor det blev drøftet, om der kunne indgås en hotel-særaftale. ISS Facility Services ville stadig gerne finde en løsning, da det var et forretningsområde, som havde deres interesse. Selskabet lovede, at der ikke var nogen, der ville komme til at gå ned i løn, men der ville efter Serviceforbundets vurdering blive tale om en markant lønnedgang for nye medarbejdere, og det ville forbundet ikke være med til.



Hotelrengøring udføres også af rengøringsfirmaer, som er medlem af SBA, og forbundet har derfor medlemmer, som udfører hotelrengøring under Serviceoverenskomsten. Det er hans opfattelse, at der er konkurrenter til ISS Facility Services, som også inden for hotelrengøring afgiver bud på rengøringsentrepriser baseret på Serviceoverenskomsten. Hvis ISS vinder sagen, tvinger man reelt alle virksomheder omfattet af Serviceoverenskomsten til at begå samme øvelse, idet de ellers ikke vil kunne konkurrere med ISS på markedet.

HR direktør Finn Westergaard, ISS, har forklaret bl.a., at ISS fra 2005 bevægede sig fra rengøringsopgaver til mere sammensatte/integrerede løsninger. I slutningen af 2011 besluttede ledelsen at opdele koncernens aktiviteter i segmenter med henblik på at kunne tilbyde koncernens kunder en mere branchespecifik ydelse. Ved denne opdeling blev hotelområdet et selvstændigt segment og et strategisk fokusområde ikke kun med hensyn til rengøring. ISS har arbejdet med rengøring i 40 år og herunder også på hoteller, men uden dog at udføre hotelrengøring i nogen større udstrækning.

Beslutningen om at gå ind i segmentet havde ikke noget med overenskomstforholdene at gøre. Der var tale om en vækststrategi. Man kunne se, at der var et marked, og da man gerne ville blive større inden for dette marked, blev overenskomstforholdene interessante.

Man forsøgte i juni 2012 og efter sommerferien at forhandle en sær aftale med forbundene vedrørende hotelrengøring, men kom ikke igennem hermed, selv om det er en stor udfordring for rengøringsvirksomheder, som er medlem af SBA, at være konkurrencedygtige inden for hotelrengøring. De fleste SBA-virksomheder har ”lommer” med hotelrengøring, men det er svært at fastholde kontrakterne i konkurrence med rengøringsfirmaer, som er omfattet af HO-RESTA-Overenskomsten, og det lykkes sjældent i særlig lang tid.

Når der ikke tidligere har været interesse fra arbejdsgiverside for at lave en særlig hotelaftale inden for Serviceoverenskomsten skyldes det, at hotelrengøringen ikke tidligere har haft noget særligt volumen for SBA-virksomheder, men dette har ændret sig fra 2012 for ISS' vedkommende.

SBA-overenskomsten er primært designet til rengøring i erhvervsejendomme, hvorimod HO-RESTA-Overenskomsten er designet til hotelområdet, herunder hotelrengøring. ISS havde på



denne baggrund en naturlig driftsmæssig interesse i, at virksomhedens planlagte hotelsegment blev omfattet af HORESTA-Overenskomsten.

På mødet i oktober 2012 ønskede ISS at drøfte, om indmeldelse i HORESTA ville være mulig og hensigtsmæssig. Han havde indtryk af, at lønmodtagersiden havde stor forståelse for, at virksomheder omfattet af Serviceoverenskomsten havde udfordringer i hotelmarkedet.

ISS's strategiske overvejelser resulterede i, at man genaktiverede et datterselskab, som ikke var medlem af SBA, og hvis aktiviteter tidligere var blevet lukket ned, da det ikke var rentabelt. Selskabets formålsbestemmelse blev ændret, og det blev efter at have fået ny ledelse samt skiftet navn til ISS Hotel & Event Services A/S indmeldt i HORESTA Arbejdsgiver. Der er herefter startet en helt ny virksomhed op i selskabet.

Administration af medarbejdere foregår i ISS Facility Services, men ISS Hotel & Event Services har egen ledelse og egen selvstændige strategi. Der er tale om et uafhængigt selskab. Der er ikke noget ledelsessammenfald hverken på direktions- eller bestyrelsesniveau. Der er ikke flydt medarbejdere fra ISS Facility Services ind i ISS Hotel & Event Services. ISS Facility Services driver stadig rengøringsvirksomhed under Serviceoverenskomsten, og der er ikke flydt kontrakter over til datterselskabet. ISS Facility Services har egne rengøringskontrakter på hotelområdet, men det er svært på et område, hvor der gælder flere overenskomster. Selskabet har f.eks. mistet kontrakten med Admiral Hotel, hvor man ellers havde udført rengøring i mange år, fordi man ikke kunne matche et tilbud fra et selskab, der var omfattet af HORESTA-Overenskomsten. Det er derfor sandsynligt, at man i løbet af nogle år vil ophøre med at udbyde hotelrengøring i ISS Facility Services, da det ikke er rentabelt.

Juridisk chef Mette Willemoe Wang, ISS, har forklaret bl.a., at hun har været med i forhandlingsforløbet som en af de gennemgående personer.

Mødet den 15. juni 2012 varede 6-7 timer. DI var repræsenteret ved underdirektør Niels Grøn og advokat Lene Horn. Niels Grøn indledte mødet med at sikre sig, at de tilstedeværende var forhandlingsberettigede og havde det fornødne mandat. Forhandlingerne drejede sig især om lønsatsen og om fleksibilitet, og aftaleudkastet blev løbende rettet til under drøftelserne. Det var hendes indtryk, at de var nået til enighed, da Niels Grøn og Lene Horn forlod mødet for at printe det ud, som skulle skrives under. Tina Møller Madsen og Henriette Olofsen var imid-



lertid nødt til at gå, da de skulle nå en reception. Henriette Olofsen vendte tilbage vedrørende nogle detaljer, men det var stadig arbejdsgiversidens indtryk, at man havde en aftale, hvilket hun også meldte tilbage til sin chef. Det viste sig imidlertid ikke at være tilfældet.

ISS holdt senere et møde med Serviceforbundet for at få præciseret, hvad der var det store problem, idet såvel Serviceoverenskomsten som HORESTA-Overenskomsten er landsdækkende overenskomster. Hvis man ønsker at være konkurrencedygtig inden for hotelbranchen, er det imidlertid nødvendigt at være omfattet af HORESTA-Overenskomsten, men ISS var indstillet på at forsøge at forhandle en forsøgsordning på plads inden for Serviceoverenskomsten, fordi ISS Facility Services havde været en del af overenskomstkonstellationen i mange år.

På mødet den 25. oktober 2012 mødtes de med 3F og HORESTA for at orientere om den påtænkte indmeldelse i HORESTA. Hendes opfattelse var, at 3F ikke havde problemer med, at outsourcet hotelrengøring kom til at henhøre under HORESTA-Overenskomsten, men der skulle være ”vandtætte skodder”. Det var nødvendigt på grund af Serviceforbundet.

Der har hele tiden været vandtætte skodder mellem ISS Facility Services og ISS Hotel & Event Services. ISS Hotel & Event Services er blevet etableret ved genaktivering af et helt tomt selskab, selskabet har ikke overtaget personale fra ISS Facility Services, og selskabet har udelukkende budt på nye kontrakter. De har fortsat hotelrengøringsopgaver i ISS Facility Services, der hører under Serviceoverenskomsten, men ISS Facility Services’ egne bud i henhold til denne overenskomst er blevet tabt til virksomheder, hvis bud er baseret på HORESTA-Overenskomsten.

ISS har stadig fokus på hotelrengøring, men de har sat tempoet lidt ned blandt andet på grund af den verserende sag. Det er dog fortsat et strategisk fokusområde, og ISS Hotel & Event Services har i dag 68 ansatte. Til sammenligning har ISS Facility Services omkring 6.500 medarbejdere.

Adm. direktør Katja Østergaard, HORESTA, har forklaret bl.a., at hun deltog i mødet den 25. oktober 2012. Hun medbragte til brug for drøftelserne et af HORESTA udarbejdet protokollat om HORESTA-Overenskomstens gyldighedsområde med henblik på at tydeliggøre, hvad HORESTA-Overenskomsten dækker. Protokollatet, som 3F dog ikke ønskede at underskrive,



harmonerer med den praksis, som har udviklet sig. Rengøringselskaber er ikke specifikt nævnt i HORESTA-Overenskomsten, men overenskomsten omfatter rengøringsarbejde udført på virksomheder, som er omfattet af overenskomstens gyldighedsområde, forudsat at arbejdet udføres af en virksomhed, som er medlem af HORESTA Arbejdsgiver, eller som har tiltrådt HORESTA-Overenskomsten. Medlemskab forudsætter, at virksomheden har sine hovedaktiviteter inden for branchen, og HORESTA er på grund af problemer med piratvirksomheder blevet meget opmærksomme på, hvem de optager som medlem. Alle ansøgninger om optagelse skal derfor over hendes skrivebord, så hun kan undersøge hvilken type virksomhed, der er tale om. Den liste, der er fremlagt over rengøringselskaber, som er medlemmer af HORESTA, er formentlig retvisende, men der kan være flere. Hun ved ikke, om de optagne rengøringselskaber kan karakteriseres som store eller små, men sammenlignet med ISS er de små. Der er typisk tale om rengøringselskaber, der har specialiseret sig inden for hotel- og restaurationsbranchen, og de har typisk ikke tidligere været omfattet af en anden overenskomst. Der er endvidere en del rengøringselskaber med tiltrædelsesoverenskomst, men hun ved ikke hvor mange.

Hun medbragte protokollatet for at sikre, at der ikke skulle være tvivl om arbejdsgiversidens intentioner, herunder at drøftelserne om medlemskab af HORESTA alene havde relevans for rengøring inden for hotel- og restaurationsbranchen. Hun opfattede det sådan, at 3F's nægtelse af at underskrive protokollatet ikke var begrundet i, at man var uenig i indholdet, men alene skyldtes, at man ønskede at forholde sig neutralt af hensyn til Serviceforbundet.

Der har ikke været fagretlige sager mod ISS Hotel & Event Services i den periode, selskabet har været medlem af HORESTA.

Underdirektør Niels Grøn, DIO II, har forklaret bl.a., at han som overenskomstansvarlig på serviceområdet tog initiativ til mødet den 15. juni 2012 efter at være blevet kontaktet af ISS. Formålet var at opnå en lokalaftale inden for Serviceoverenskomstens dækningsområde, som alene omfattede ISS. Forud for mødet havde der været lokale drøftelser, men det havde ikke ført til en aftale. Efter hans opfattelse var det begge parter hensigt at nå til enighed, ellers havde der heller ikke været nogen grund til at bruge så lang tid på at forhandle. Det var clearet på forhånd, hvem der skulle deltage i mødet, og 3F havde meldt klart ud, at det var dem, som havde medlemmerne på området, og at de derfor havde mandat til at forhandle og indgå aftale også på Serviceforbundets vegne. Der var tre alvorlige knaster: ISS ønskede en konkurrence-



dygtig løn, 3F ønskede at sikre flest mulige fuldtidsarbejde, og allerede ansattes lønniveau skulle sikres. Efter at have forhandlet i 6-7 timer nåede man imidlertid i mål, og det var DI's klare indtryk, at parterne havde en aftale, da de forlod mødet.

Parternes argumentation

Klagerne har navnlig gjort gældende, at der er arbejdsretlig identitet mellem ISS Facility Services A/S og ISS Hotel & Event Services A/S. ISS Hotel & Event Services er således 100 % ejet af ISS Facility Services, og selskaberne drives fra samme adresse med samme personale- og lønadministration, ligesom de to selskaber udfører det samme arbejde for så vidt angår hotelrengøring.

Etableringen af ISS Hotel & Event Services skete alene med henblik på at unddrage sig de overenskomstmæssige forpligtelser, som ISS Facility Services var omfattet af efter Serviceoverenskomsten. ISS Hotel & Event Services er etableret alene med det formål at få en overenskomst med en lavere lønsats, således at ISS koncernen kunne forbedre sin konkurrenceevne på området for hotelrengøring. Det er en omgåelse af de krav, der gælder for udmeldelse af Serviceoverenskomsten. Alle større virksomheder, som ISS skal konkurrere med, er omfattet af Serviceoverenskomsten, og der var derfor ikke en driftsmæssig begrundelse for dispositionen. Det forhandlingsforløb, der har været mellem parterne forud for indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver, støtter klagernes omgåelsessynspunkt, og hvis ISS's overenskomstshopping anerkendes, vil dette sandsynligvis brede sig til andre rengøringselskaber, som ønsker at unddrage sig Serviceoverenskomsten.

Som følge heraf må det statueres, at ISS Hotel & Event Services er forpligtet af Serviceoverenskomsten, ligesom det må statueres, at de indklagede selskabers adfærd udgør et brud på Serviceoverenskomstens § 1 og overenskomstens præambel i relation til begge de klagende forbund. Overenskomstbruddet er særligt graverende i forhold til Serviceforbundet, som berøves sin overenskomstdækning af rengøring på hoteller. Som følge af overenskomstbruddet er ISS Hotel & Event Services forpligtet til at foretage efterbetaling i forhold til samtlige medarbejdere i overensstemmelse med Serviceoverenskomsten, ligesom ISS Facility Services og/eller ISS Hotel & Event Services skal betale en bod på ikke under 1 million kroner.



DIO II har gjort sig delagtig i det stedfundne overenskomstbrud ved ikke senest på fællesmødet at have erkendt, at der var tale om omgåelse og pålagt selskaberne at rette for sig, og DIO II skal derfor ligeledes betale en bod, der henset til organisationens størrelse og sagens alvor bør fastsættes til et beløb betydeligt større end det, der idømmes ISS.

3F har til støtte for, at afvisningspåstanden over for dette forbund ikke skal tages til følge, navnlig gjort gældende, at 3F har en retlig interesse i sagens behandling. HORESTA-Overenskomsten, der giver mulighed for en markant lavere løn end Serviceoverenskomsten, dækker således traditionelt alene inhouse rengøring, og dette har alene været fraveget i enkelte tilfælde for at få overenskomstdækket konkrete rengøringsopgaver i Københavnsområdet. 3F har derfor en aktuel og væsentlig interesse i at fastholde Serviceoverenskomsten. Det er uden betydning, at 3F har indgået flere overenskomster, der dækker det samme arbejde.

De indklagede har til støtte for påstanden om afvisning navnlig gjort gældende, at 3F har indgået overenskomst for det samme arbejde med såvel DIO II som HORESTA Arbejdsgiver. 3F har herved accepteret, at arbejdet kan udføres på forskellige vilkår afhængig af arbejdsgiverens organisationstilhørsforhold. 3F rejser selv krav over for rengøringsvirksomheder, der udfører arbejde på hoteller, om tiltrædelse af HORESTA-Overenskomsten, og som følge heraf kan der ikke i forhold til 3F konstateres noget overenskomstbrud. 3F har derfor ikke nogen aktuel og retlig interesse i at få påkendt de nedlagte påstande.

De indklagede har til støtte for påstanden om frifindelse navnlig gjort gældende, at det er klagerne, der har bevisbyrden for, at der er arbejdsretlig identitet mellem ISS Facility Services og ISS Hotel & Event Services, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Der er tale om selvstændige juridiske selskaber med hver sit CVR nummer. Etableringen af ISS Hotel & Event Services var driftsmæssigt begrundet. Der var tale om en strategisk segmentering af ISS koncernens aktiviteter, idet koncernen ønskede at fokusere på hotelområdet, og det var for at kunne konkurrere på dette område en nødvendig disposition at starte en ny virksomhed op i et selvstændigt selskab med en overenskomst svarende til den sædvanlige inden for branchen.



ISS Hotel & Event Services påbegyndte først sine aktiviteter efter indmeldelsen i HORESTA Arbejdsgiver, og selskabet har hverken overtaget medarbejdere, kontrakter, arbejde eller materiel fra ISS Facility Services. De to selskaber har ikke samme formålsbestemmelse og påtager sig arbejdsopgaver for forskellige kunder, ligesom der ikke er sammenfald i selskabernes ledelse.

Der er derfor tale om uafhængige selskaber, og der kan ikke siges at være arbejdsretlig identitet mellem dem. Der er derfor intet grundlag for at give klagerne medhold i nogen af de nedlagte påstande.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten finder, at også Fagligt Fælles Forbund har en retlig interesse i at få påkendt de nedlagte påstande, og afvisningspåstanden nedlagt over for dette forbund tages derfor ikke til følge.

Hovedtvisten i sagen angår, om Serviceoverenskomsten, som er gældende for ISS Facility Services A/S, også er gældende for selskabets datterselskab ISS Hotel & Event Services A/S, uanset at dette selskab ikke er medlem af DIO II, men af HORESTA Arbejdsgiver og dermed omfattet af HORESTA-Overenskomsten.

En juridisk persons overenskomstindgåelse eller medlemskab af en arbejdsgiverorganisation forpligter som udgangspunkt ikke andre juridiske personer, heller ikke selv om der er tale om juridiske personer, som indgår i en fælles selskabsstruktur, f.eks. som moder- og datterselskab i samme koncern. Det forhold, at ISS Facility Services er medlem af DIO II og dermed omfattet af Serviceoverenskomsten, indebærer derfor ikke i sig selv, at selskabets datterselskab ISS Hotel & Event Services har pligt til at efterleve Serviceoverenskomsten. En udvidelse af moderselskabets overenskomstmæssige forpligtelser til også at omfatte et datterselskab, forudsætter således, at der godtgøres et særligt grundlag herfor.

Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at ISS Hotel & Event Services var uden aktiviteter og medarbejdere, da selskabet i januar 2013 blev meldt ind i HORESTA Arbejdsgiver og dermed blev omfattet af HORESTA-Overenskomsten. Det må endvidere lægges til grund, at selskabet, som har egen selvstændig ledelse, hverken har overtaget medarbejdere,



materiel eller kontrakter fra moderselskabet, og at dets virksomhed i modsætning til moderselskabet specifikt er målrettet facility services virksomhed inden for hotelbranchen, hvor den dominerende brancheoverenskomst er HORESTA-Overenskomsten.

På denne baggrund lægger Arbejdsretten til grund, at selskaberne – uanset den fælles adresse og personaleadministration – drives som selvstændige og klart adskilte enheder med hvert sit forretningskoncept, som må anses for loyalt og driftsmæssigt begrundet i almindelige branchemæssige forhold, ligesom arbejdsretten ikke finder det godtgjort, at den virksomhed, som drives i ISS Hotel & Event Services, har til formål at omgå moderselskabets overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til Serviceoverenskomsten.

Da der herefter ikke er godtgjort omstændigheder, som kan begrunde, at ISS Facility Services' overenskomstmæssige forpligtelser skal udstrækkes til også at omfatte den virksomhed, som drives i ISS Hotel & Event Services, tager Arbejdsretten de indklagedes frifindelsepåstand til følge.

Thi kendes for ret:

De indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II på egne vegne og for ISS Facility Services A/S og Dansk Arbejdsgiverforening for HORESTA for ISS Hotel & Event Services A/S, frifindes.

I sagsomkostninger skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund og Landsorganisationen i Danmark for Serviceforbundet inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.