



Arbejdsrettens dom af 20. april 2016

I sag nr.: AR2013.0679

Landsorganisationen i Danmark

for

Blik- og Rørarbejderforbundet

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og

for

Fredensborg VVS Teknik A/S

Dommere: Tage Arentoft, Poul F. Hansen, Tina Møller Madsen, Morten Schønning Madsen, Asger Tue Pedersen, Jytte Scharling (retsformand) og Sanne Claudius Stadil.

Sagen angår krav om efterbetaling af sygeløn. Det er ubestridt, at Fredensborg VVS Teknik A/S har udbetalt for lidt i sygeløn til en række medlemmer af Blik- og Rørarbejderforbundet, idet sygelønnen i henhold til tre lokalaftaler var fastsat til beløb, der lå under lønnen for normalt produktivt arbejde. Det er endvidere ubestridt, at lokalaftalernes bestemmelser om sygeløn var i strid med den gældende VVS overenskomst.

Fredensborg VVS Teknik har under sagens behandling taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af 25.203,05 kr., der er et efterbetalingskrav opgjort af klager for 3 navngivne medarbejdere. Spørgsmålet er herefter, om Fredensborg VVS Teknik herudover skal opgøre og efterbetale manglende sygeløn for nuværende og tidligere ansatte fem år tilbage fra sagens anlæg, eller om det påhviler klager at opgøre og konkret fremsætte et sådant efterbetalingskrav. Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt Fredensborg VVS Teknik og TEKNIQ som følge af overenskomstbruddet skal betale bod.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:



- 1) Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 25.203,05 kr. med tillæg af procesrente fra ydelseernes forfaldstid.
- 2) Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal anerkende, at indklagede skal opgøre og efterbetale manglende sygeløn for nuværende og tidligere ansatte 5 år tilbage fra sagens anlæg med tillæg af procesrente, og dokumentation herfor skal fremsendes til Blik- og Rørarbejderforbundet.
- 3) Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.
- 4) Indklagede TEKNIQ skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Fredensborg VVS Teknik A/S, har taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand 1.

Over for klagers påstand 2 påstås frifindelse, subsidiært efterbetaling af i alt 62.561,60 kr. med tillæg af sædvanlige overenskomstmæssige betalinger til de i bilag 5A og 7 anførte medarbejdere.

Over for klagers påstande 3 og 4 om bod påstås frifindelse.

Sagsfremstilling

Af VVS Overenskomsten for 2012-2014 fremgår bl.a.:

”Punkt 11 – Sygdom

Stk. 1: Sygdom

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger en betaling til medarbejdere med mindst 3 mdrs. anciennitet.

...

Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom



For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde
Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.
...”

Der er i Fredensborg VVS Teknik i en årrække indgået lokalaftaler om bl.a. timeløn og sygeløn. I lokalaftalen for 2008/2009 er den faste timeløn før servicemontører for 2008 fastsat til 166 kr. pr. time, og der er et servicetillæg på 17 kr. Sygelønnen er fastsat til 163 kr. Af lokalaftalen for 2010/2011 fremgår, at den faste timeløn er 172 kr., og at servicetillægget er 17.kr. Sygelønnen er fastsat til 166 kr. I lokalaftalen for 2011/2012 og 2012/2013 er timelønnen for 2011 og 2012 hhv. 175 og 180 kr., og servicetillægget er 17 kr. Sygelønnen er fastsat til hhv. 175 og 180 kr. Der er endvidere den 13. januar 2010 indgået en lokalafale om tillæg til individuel præstationsløn baseret på kriterier om anciennitet, uddannelse og stabilitet.

Det er ubestridt, *at* der er udbetalt sygeløn efter lokalaftalerne, *at* sygelønnen i lokalaftalerne er fastsat i strid med overenskomsten, og *at* produktionslønnen, som sygelønnen efter overenskomsten skal tilsvare, ud over det faste servicetillæg tillige omfatter de tillæg, der er optjent efter aftalen om individuel præstationsløn. Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ for Fredensborg VVS Teknik har på denne baggrund taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om efterbetaling af 25.203,05 kr. med tillæg af procesrente, som udgør det opgjorte krav fra tre tidligere medarbejdere: A (8.724,29 kr.), B (8.226,23 kr.) og C (8152,53 kr.). Det er for indklagede en forudsætning, at efterbetalingen tilfalder de pågældende, og at beløbene modtages af Blik- og Rørarbejderforbundet på vegne af disse medlemmer.

Der er afholdt fællesmøde mellem parterne den 19. februar 2013. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a., at arbejdsgiversiden erkendte, at virksomhedens lokalaftaler var i strid med VVS overenskomsten bl.a. vedrørende løn under sygdom. Fredensborg VVS Teknik oplyste, at lokalaftalen straks ville blive opsagt, og at man fremover ville betale i henhold til overenskomsten, ligesom man var indstillet på at betale bod for de erkendte overenskomstbrud. Arbejdsgiversiden anførte dog, at der havde været lokalaftaler i virksomheden i mange år, og at disse var indgået med tillidsrepræsentanten efter en afvejet forhandling, samt at aftalerne løbende havde været sendt til Blik- og Rørarbejderforbundets



lokalafdeling. På denne baggrund afviste arbejdsgiversiden at pålægge virksomheden at foretaget efterbetaling som krævet. Arbejdstagersiden bestred, at man løbende havde modtaget lokalaftalerne, og fastholdt kravet om efterbetaling. Organisationsmøde er afholdt den 11. marts 2013. Af referatet fremgår, at TEKNIQ oplyste, at afvisningen af efterbetaling på fællesmødet skyldtes manglende dokumentation for det rejste krav.

Der er under sagen fremlagt en oversigt over alle de nuværende og tidligere medarbejdere i Fredensborg VVS Teknik, der kan have krav på efterbetaling af sygeløn. Det er ubestridt, at alle de omhandlede medarbejdere er medlem af Blik- og Rørarbejderforbundet.

Fredensborg VVS Teknik har i forbindelse med sagen udarbejdet oversigter over de enkelte medarbejders sygedage for årene 2008-2012 og sammenholdt den udbetalte sygeløn med den i lokalaftalerne fastsatte timeløn (bilag 5A og 7). Virksomheden har på grundlag heraf opgjort det samlede efterbetalingskrav i henhold til klagers påstand 2 til i alt 62.561,60 kr. med tillæg af sædvanlige overenskomstmæssige betalinger.

Forklaringer

Stig Søllested har forklaret bl.a., at han er forbundssekretær i Blik- og Rørarbejderforbundet. Han deltog ikke i fællesmødet den 13. februar 2013 i denne sag, men han har deltaget i fællesmøder den 26. oktober 2011 og den 12. januar, 28. august og 29. oktober 2012 i andre sager med tilsvarende problemstillinger. I alle sagerne var hovedproblemet spørgsmålet om for lidt udbetalt sygeløn, og resultatet blev i alle sagerne, at der skulle betales svarende til den produktive løn, og at virksomhederne efterfølgende selv skulle undersøge forholdene fem år tilbage og foretage efterbetaling, hvis det var nødvendigt. I de fleste sager var der tale om forlig, men i en enkelt sag pålagde arbejdsgiverorganisationen arbejdsgiver at undersøge fem år tilbage og foretage efterbetaling af manglende udbetalt bonus under sygdom.

Virksomheden blev pålagt inden 14 dage at dokumentere, at virksomheden havde foretaget efterbetaling fem år tilbage for alle medarbejdere. Han er overrasket over, at det ikke har været muligt at nå frem til en tilsvarende løsning i den foreliggende sag.

I en situation som den foreliggende, hvor overenskomstbruddet fremgår af en lokalaftale, vil det ikke være rimeligt, at det er forbundet, der skal foretage det store arbejde med at indhente lønsedler for de seneste fem år. Det er virksomhedens ansvar at have styr på lønudbetalingen,



og virksomheden ved, hvornår medarbejderne har været syge. Det ville være et stort arbejde for forbundet, idet tidligere medarbejdere kan være flyttet og nu høre under andre afdelinger.

C har forklaret bl.a., at han var ansat i Fredensborg VVS Teknik fra 2003 til 2011. I 2011 havde han en timeløn på 206 kr. i timen. Hans timeløn var højere end den faste timeløn med tillæg af servicetillægget, som fremgår af lokalaftalen. Det skyldtes, at han fik et præstationstillæg. De havde i serviceafdelingen forhandlet sig til et tillæg på 20 kr., der blev fordelt på baggrund af anciennitet og præstation. Der var faste kriterier for at opnå de enkelte tillæg, og vilkårene var de samme for alle afdelingens 12-15 medarbejdere. Formålet med aftalen var at fastholde medarbejderne, og når man opfyldte kriterierne, fik man tillæggene udbetalt.

Som det fremgår af hans lønseddel af 10. oktober 2010 fik han, da han var syg, alene udbetalt den lave sygeløn på 166 kr., der fremgår af lokalaftalen for 2010. Det samme var tilfældet for 2009, hvor han, som det fremgår af hans lønseddel af 29. november 2009, ved sygdom alene fik udbetalt 163 kr. Han mener ikke, at han har været mere syg end sine kollegaer. En del af hans præstationsløn var begrundet i, at han ikke havde haft så mange sygetimer.

Han vidste godt, at der var en lokalaftale, da han var ansat, men på daværende tidspunkt var hverken han eller hans kollegaer klar over, at de som serviceansatte var berettiget til fuld løn under sygdom. De blev ikke orienteret om det specifikke indhold i lokalaftalen. Det var deres tillidsrepræsentant, der forhandlede vilkårene. Medarbejderne drøftede med tillidsrepræsentanten, hvad der blev givet og taget under forhandlingerne.

B har forklaret bl.a., at han kom i lære i virksomheden i 2001 og arbejdede som montør frem til 2011, hvor han kom til skade med sin ryg.

Han havde i 2010 en timeløn på 201 kr., der var sammensat på samme måde som C's. Der var på et tidspunkt en lidt dårlig stemning i virksomheden, og i den forbindelse blev lønningerne nulstillet til samme løn, og der var derudover mulighed for at oparbejde præstationsløn, som blev lagt til lønnen efter lokalaftalen. Alle servicesvende deltog i ordningen, og det var ikke usædvanligt, at man fik tillæg ud over grundlønnen. Som det fremgår af hans lønseddel af 8. marts 2009 fik han under sygdom alene en timeløn på 163 kr., hvorimod hans almindelige



serviceløn med tillæg var 191 kr. Han var ikke mere syg end de andre medarbejdere. I 2009 havde han alene en enkelt sygedag.

Thorkild Bang har forklaret bl.a., at han er underdirektør i TEKNIQ, hvor han har ansvaret for overenskomsterne. Frem til 2011 havde de ikke sager omkring sygeløn, men i 2011 bad Blik- og Rørarbejderforbundet om at få tilsendt kopi af alle lokalaftaler, og herefter dukkede sagerne op. Der var i hvert fald to typer af sager; sager hvor der, som i dette tilfælde, var aftalt en lavere timesats under sygdom, og sager, der drejede sig om bonussystemet.

Som han husker det, stillede Blik- og Rørarbejderforbundet generelt i sagerne krav om, at virksomhederne selv skulle opgøre den skyldige sygeløn 5 år tilbage. TEKNIQ indtog det standpunkt, at det er den, der rejser sagen, der skal dokumentere kravet, og derfor ville TEKNIQ ikke pålægge virksomhederne at gøre noget af egen drift. Det skete dog, når virksomhederne måtte erkende, at en del medarbejdere havde krav på efterbetaling, at virksomhederne frivilligt selv opgjorde de skyldige beløb og foretog efterbetaling. Den sag, der blev drøftet på fællesmødet den 29. oktober 2011, og hvor der blev givet et pålæg, var en del af et større sagskompleks i en stor virksomhed. Der havde været et tidligere fællesmøde et par måneder forinden, og et spørgsmål om bonus under sygdom udestod. På det første møde havde virksomheden oplyst, at virksomheden mente at have gjort, hvad man skulle. Der kom efterfølgende en voldgiftskendelse, hvorefter der også skulle betales bonus for sygetimer. Virksomheden tilkendegav, at den, hvis der skulle betales til fratrådte medarbejdere, også ville betale til nuværende medarbejdere. Det var en sammenblanding af mange ting. De gentog et pålæg fra det tidligere fællesmøde. Der var ikke fuldstændig enighed om formuleringen, formentlig fordi arbejdsgiver ikke mente, at bonusordningen havde været i fem år.

Han har ikke deltaget i fællesmødet i den konkrete sag.

Jørgen W. Hansen har forklaret bl.a., at han er konsulent i TEKNIQ. Han har deltaget i flere fællesmøder i sager af denne type, og han har også deltaget i mødet i den konkrete sag. Fra virksomheden deltog den daværende administrerende direktør Hans Henriksen, som ikke længere er ansat i virksomheden. På mødet blev drøftet flere punkter i fællesmødebegæringen. TEKNIQ anerkendte, at der var sket brud på overenskomsten i forhold til lokalaftalerne. Spørgsmålet om sygeløn skilte sig lidt ud. Det blev oplyst på mødet, at det havde været helt



normal praksis i virksomheden, og at der havde været lokalaftaler om sygeløn mange år tilbage i tiden. Virksomheden oplyste, at medarbejderne var fuldt bekendt hermed, og at tillidsrepræsentanten havde været i kontakt med forbundet forud for indgåelsen af aftalerne. TEKNIQ var bekendt med, at Blik- og Rørarbejderforbundet tidligere havde sendt brev til alle virksomheder om indsendelse af lokalaftalerne, og at lokalaftalerne var indsendt. Ved lokalaftalerne havde der været en forhandling, hvor medarbejderne fik nogle goder, der blev modsvaret af den lavere sygeløn.

Lotte Olsen har forklaret bl.a., at hun siden 2005 har været økonomichef i Fredensborg VVS Teknik siden 2005. Hun har ikke deltaget i forhandlingerne om lokalaftalerne. Der har været lokalaftaler om sygeløn i hvert fald siden 2006.

Hun blev involveret i sagen efter, at direktør Hans Henriksen fratrådte i marts 2014. Frem til dette tidspunkt havde han selv varetaget det meste omkring sagen. Der er i forbindelse med oversigterne over medarbejdernes sygetimer udarbejdet til brug for sagen foretaget et udtræk fra lønsystemet. Virksomheden har i opgørelserne (bilag 5A og 7) opgjort forskellen mellem lønnen efter lokalaftalen og den udbetalte sygeløn. Sygetimerne er tastet ind fra timesedlerne, og medmindre der er tastet forkert, er sygetimerne korrekte. Timesatsen kan diskuteres, fordi de konkrete tillæg ikke er medtaget. Det aftalte præstationslønstillæg medførte, at medarbejderne kunne opnå 12 kr. for anciennitet, 4 kr. for uddannelse og 4 kr. for ikke at være syg. Det var individuelt for den enkelte medarbejder. De opfattede den korrekte løn som værende lønnen uden tillæg, da de udarbejdede opgørelserne. Hvis tillæggene skal regnes med, er den anvendte timesats ikke korrekt for alle medarbejdere. Præstationslønsaftalen var gældende for alle medarbejderne, og det er derfor en mulighed, at timelønnen reelt er en anden for alle de omhandlede medarbejdere.

Parternes argumentation

Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet har anført bl.a., at Arbejdsretten har kompetence til at behandle en anerkendelsespåstand som den foreliggende påstand 2.

En arbejdsgiver, der som i denne sag erkendt har brudt en klar overenskomstforpligtelse, kan med rimelighed pålægges selv at genoprette følgerne af overenskomstbruddet. Det påhviler



således Fredensborg VVS Teknik at opgøre og udbetale den manglende sygeløn samt at fremsende dokumentation herfor til Blik- og Rørarbejderforbundet.

Det er ubestridt, at de omhandlede lokalaftaler er indgået i strid med overenskomsten, og at aftalerne er ugyldige. Der er enighed om, at Fredensborg VVS Teknik i perioden fra 2008 og frem til, at sagen blev indledt i 2013, har udbetalt sygeløn i henhold til de overenskomststridige lokalaftaler.

Det følger af almindelige loyalitetsprincipper, at det påhviler overenskomstparter at medvirke til at genoprette overenskomstbrud. Der er tale om et klart brud på overenskomstens regler om sygeløn. Overenskomstens pkt. 11, stk. 2, fastsætter, at sygelønnen skal svare til indtægtstab ved normalt produktivt arbejde. Det er udtrykkeligt angivet, hvilke beløb der ikke indgår i opgørelsen af indtægtstabet. Det fremgår endvidere af praksis, at lønnen ved produktivt arbejde tillige omfatter faste påregnelige tillæg, som derfor tillige skal udbetales ved sygdom. Der er derfor tale om et klart brud på overenskomstens regler om sygeløn, idet lokalaftalerne fastsatte løn under sygdom til et beløb, der var betydeligt lavere end medarbejdernes normale timeløn.

Der er på grund af overenskomstbruddets karakter – en generel regel om lavere aflønning ved sygdom – tale om et groft overenskomstbrud, der har medført et økonomisk tab for for de fleste øvrige nuværende og tidligere medarbejdere, da det må anses for overvejende sandsynligt, at de fleste medarbejdere har haft kortere eller længere sygeperioder inden for en periode på godt fem år. Den generelle regel i lokalaftalerne har således ramt de fleste medarbejdere økonomisk, og det må derfor være op til arbejdsgiveren at genoprette overenskomstbruddet. Det bør i denne forbindelse tillægges vægt, at overenskomstbruddet vedrører arbejdsgiverens væsentlige pligt i et ansættelsesforhold; betaling af korrekt løn til forfaldstid, samt at virksomheden har erkendt overenskomstbruddet, men undladt at foretage efterbetaling. Blik- og Rørarbejderforbundet har ikke kendskab til eller mulighed for at få fuldstændigt kendskab til alle Fredensborg VVS Teknicks nuværende og tidligere ansattes sygedage og derved opgøre et krav for underbetalingen. Det er alene Fredensborg VVS Teknik, der råder over materiale, hvorefter det er muligt at opgøre nuværende og tidligere krav på efterbetaling af for lidt udbetalt sygeløn. Det forhold, at virksomheden og TEKNIQ gennem flere år har afvist at genoprette overenskomstbruddet, og at der i denne periode er



indtrådt en ny ledelse, bør ikke føre til, at virksomheden ikke pålægges at opgøre og efterbetale skyldig sygeløn.

Det følger af almindelige principper, at lokalaftaler indgået i strid med gældende overenskomst er ugyldige og bodspådragende. Der er tale om underbetaling og dermed et groft brud på overenskomsten. Fredensborg VVS-Teknik bør derfor pålægges en bod af en betydelig størrelse.

TEKNIQ er som arbejdsgiverorganisation forpligtet til at medvirke til effektiv efterlevelse af overenskomstens regler, også i tilfælde hvor der foreligger en ugyldig lokalaf tale. TEKNIQ's afvisning af at pålægge virksomheden at betale den opståede underbetaling er således overenskomststridig og bodspådragende.

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Fredensborg VVS-Teknik A/S har anført bl.a., at det må anses for tvivlsomt, om Arbejdsretten har kompetence til at pådømme klagers påstand 2, der må anses for vidtgående. Arbejdsretten kan af egen drift afvise påstanden.

Det er klager, der har bevisbyrden for, at der består et efterbetalingskrav for nuværende og tidligere medarbejdere, og det må derfor påhvile klager at opgøre og dokumentere sit krav. Kravet er alene opgjort for tre tidligere medarbejdere, og det kan ikke på denne baggrund lægges til grund, at alle øvrige og nuværende medarbejdere har lidt et tab. Det er Blik- og Rørarbejderforbundet, der er nærmest til at dokumentere sit krav og indhente de nødvendige oplysninger fra sine medlemmer, særligt i en situation som den foreliggende, hvor forbundet er i besiddelse af en liste over alle de medarbejdere, som muligt er berørt. Forbundet må således selv fremskaffe lønsedler, hvilket kan ske ved henvendelse til medlemmerne. Forbundet har end ikke forsøgt at indhente lønsedler eller anden dokumentation fra andre af sine medlemmer end de tre, for hvem kravet er opgjort.

Der har endvidere igennem en årrække – i hvert fald siden 2006 – været lokalaftaler med en lavere sygelønsats. Der er tale om lokalaftaler, der er indgået efter forhandling med tillidsrepræsentanten, og medarbejderne har tiltrådt aftalerne. Den lavere sygelønsats har været opvejet af andre fordele for medarbejderne. Det vil på den baggrund være urimeligt byrdefuldt at pålægge virksomheden af egen drift at gennemgå samtlige ansættelsesforhold



med henblik på at opgøre eventuelle krav. Dette gør sig særligt gældende i forhold til medarbejdere, der er fratrukket uden at rejse krav over for virksomheden. Virksomheden har indrettet sig på, at lokalaftalerne var gyldige og ikke ville blive anfægtet. Dette skete først i 2013. Hertil kommer, at det var virksomhedens opfattelse, at de omhandlede lokalaftaler var kendt af Blik- og Rørarbejderforbundets lokale afdeling, og at aftalerne løbende var indsendt.

Såfremt Arbejdsretten måtte finde, at virksomheden skal pålægges at opgøre og efterbetale eventuelle sygelønkrav fem år tilbage, må de i bilag 5A og 7 fremlagte opgørelser lægges til grund uanset, at der er tale om summariske opgørelser, som ikke indeholder individuelle tillæg. Det kan ikke lægges til grund, at alle svendene modtog tillæg, og en nærmere opgørelse ville forudsætte gennemgang af samtlige lønsedler. Hvis klager ikke er enig i de foretagne beregninger, må det pålægges klager at beregne og dokumentere en eventuel difference.

Lokalaftalerne er som nævnt indgået med tillidsrepræsentanten og har eksisteret i en årrække uden indsigelser, og bestemmelserne om sygeløn blev opvejet af andre fordele for medarbejderne. Lokalaftalerne er endvidere løbende sendt til forbundet. Virksomheden har derfor været i god tro med hensyn til lokalaftalernes gyldighed og overensstemmelse med overenskomsten, hvorfor bod til Fredensborg VVS Teknik bør bortfalde.

Vedrørende bodspåstanden over for TEKNIQ har indklagede navnlig anført, at TEKNIQ ikke har medvirket til eller haft kendskab til indgåelsen af de omhandlede lokalaftaler. Allerede derfor har organisationen ikke gjort sig delagtig i overenskomstbrud.

Organisationen havde endvidere ikke i forbindelse med fællesmødet det fornødne grundlag for at give virksomheden et pålæg som krævet af klager. Det var på daværende tidspunkt oplyst over for organisationen, at Blik- og Rørarbejderforbundet var bekendt med lokalaftalerne. Det var derfor ikke utvivlsomt, at der bestod et efterbetalingskrav, idet der kunne være relevante indsigelser om bl.a. rettighedsfortabende passivitet. I den foreliggende situation kan det ikke forlanges, at organisationen skulle fratage virksomheden muligheden for at få efterprøvet et eventuelt efterbetalingskrav, herunder dets størrelse. Det fremgår af fællesmødereferatet, at arbejdsgiveren erkendte, at lokalaftalerne var i strid med overenskomsten, og at arbejdsgiver var villig til at betale en bod. TEKNIQ pålagde



virksomheden nøje fremover at overholde overenskomsten. Organisationen har derfor levet op til sine forpligtelser, hvorfor der ikke er grundlag for at pålægge organisationen en bod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at de omhandlede lokalaftaler var i strid med gældende overenskomst, og at virksomhedens medarbejdere, omfattet af VVS Overenskomsten, som følge heraf i perioden fra 2008 til fællesmødet den 19. februar 2013 har fået udbetalt for lidt i løn under sygdom. På fællesmødet erkendte arbejdsgiversiden, at der var tale om et overenskomstbrud, men bestred pligten til at foretage efterbetaling.

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Fredensborg VVS Teknik A/S har taget bekræftende til genmæle over for påstanden om efterbetaling for så vidt angår medarbejderne B, A og C, da kravene for disse medarbejdere er opgjort og dokumenteret. Arbejdsretten tager derfor Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundets påstand 1 om efterbetaling af 25.203,05 kr. til følge.

Spørgsmålet er herefter, om det påhviler klager at fremlægge dokumentation for krav fra øvrige nuværende og tidligere medarbejdere, som ubestridt alle er medlemmer af Blik- og Rørarbejderforbundet, eller om det påhviler virksomheden at opgøre og genoprette følgerne af overenskomstbruddet. Det bemærkes herved, at Arbejdsretten ikke finder grundlag for at afvise klagers påstand 2.

VVS overenskomstens pkt. 11, stk. 2, fastsætter, at der skal betales en sygeløn svarende til det indtægtstab, medarbejderen har lidt ved normalt produktivt arbejde. Bestemmelsen opregner udtømmende de tillæg, som ikke skal medregnes ved opgørelsen af indtægtstab. De omhandlede lokalaftaler, der efter deres indhold fastsætter sygelønnen til et beløb, der er mindre end den sædvanlige timeløn, er således klart og ubestridt i strid med overenskomsten. Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet har fremlagt dokumentation for, at tre medarbejdere konsekvent har fået udbetalt sygeløn i henhold til lokalaftalerne og således i strid med overenskomsten, og det er ubestridt, at virksomheden generelt i de omhandlede år har udbetalt sygeløn i overensstemmelse med lokalaftalerne. Det må herefter anses for godtgjort, at der består krav fra alle medarbejdere, der har fået udbetalt sygeløn i den omhandlede periode. Det eneste, der udestår, er således den økonomiske



opgørelse af kravet. Det er ubestridt, at alle de berørte medarbejdere er medlemmer af Blik- og Rørarbejderforbundet. Det må lægges til grund, at Fredensborg VVS Teknik er i besiddelse af de fornødne oplysninger om medarbejdernes sygefravær og den udbetalte løn. Under de således foreliggende omstændigheder finder Arbejdsretten, at virksomheden er nærmest til at opgøre og udbetale den manglende sygeløn.

Arbejdsretten tager herefter klagers påstand om, at Fredensborg VVS Teknik skal opgøre og efterbetale manglende sygeløn for nuværende og tidligere ansatte fem år tilbage fra sagens anlæg med tillæg af procesrente og fremsende dokumentation herfor til Blik- og Rørarbejderforbundet, til følge.

Der er endvidere spørgsmål om bodsansvar.

Da de omhandlede lokalaftaler og den for lidt udbetalte sygeløn udgør et overenskomstbrud, finder Arbejdsretten, at Fredensborg VVS Teknik skal betale en bod, der passende kan fastsættes til 25.000 kr. Det bemærkes herved, at det ikke kan anses for en undskyldende omstændighed, at sygelønnen er fastsat i en lokalaftale.

Under hensyn til de oplysninger, der forelå på fællesmødet, finder Arbejdsretten ikke grundlag for at fastslå, at TEKNIQ i forbindelse med fællesmødet har handlet på en sådan måde, at organisationen har pådraget sig et organisationsansvar ved ikke at pålægge virksomheden at foretage efterbetaling som krævet af forbundet. TEKNIQ frifindes derfor for påstanden om bodsansvar.

Thi kendes for ret:

Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal inden 14 dage til Blik- og Rørarbejderforbundet betale 25.203,05 kr. med tillæg af procesrente fra ydelseernes forfaldstid.

Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal anerkende, at virksomheden skal opgøre og efterbetale manglende sygeløn for nuværende og tidligere ansatte fem år tilbage fra sagens anlæg med tillæg af procesrente, og at dokumentation herfor skal fremsendes til Blik- og Rørarbejderforbundet.



Indklagede Fredensborg VVS Teknik A/S skal inden 14 dage til Blik- og Rørarbejderforbundet betale en bod på 25.000 kr.

Indklagede TEKNIQ Installatørernes Organisation frifindes for den nedlagte bodspåstand.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverorganisation for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Fredensborg VVS Teknik A/S betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Jytte Scharling