

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 1. juli 2019**

I sag nr.: AR2017.0787

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Ulrik Mayland)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for

Dansk Byggeri
(advokat Tine Benedikte Skyum)

Dommere: Henrik Jensen, Anders Søndergaard Larsen, Morten Schønning Madsen, Asger Tue Pedersen, Tina Reissmann, Oliver Talevski (retsformand) og Mads Øland.

1. Indledning

Sagen angår, om Dansk Byggeri har pådraget sig et retligt ansvar (organisationsansvar) i forbindelse med, at G.C.F. Danmark ifølge klager tilsidesatte sin oplysningspligt efter overenskomstens § 78. I bekræftende fald er spørgsmålet, hvilken bod Dansk Byggeri skal pålægges at betale til Fagligt Fælles Forbund.

2. Parternes påstande

Fagbevægelsens Hovedorganisation har nedlagt påstand om, at Dansk Byggeri skal betale en bod til Fagligt Fælles Forbund.

Dansk Byggeri har påstået frifindelse.

3. Sagsfremstilling

G.C.F. Danmark (G.C.F.), som er en filial af det italienske selskab Generale Construzioni Ferroviarie S.p.A, udførte i perioden 2013-2016 arbejde på bl.a. metrobyggeriet i København. G.C.F. har efter det oplyste været medlem af Dansk Byggeri siden 1. april 2014.



Den 7. oktober 2016 indkaldte Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF) Dansk Byggeri til et organisationsmøde (48-timers møde) vedrørende G.C.F.'s arbejde på metrobyggeriet. Af indkaldelsen fremgår bl.a.:

”Ved uformelle kaffemøder den 18. marts 2016 og 6. oktober 2016, oplyste virksomheden at de har 40-50 mand som er i Danmark 10 dage, hvoraf de arbejder de 9, og derefter hjemme i Italien 4 dage, i en fast 14 dages turnus.

Af disse er ca. 28 ansat direkte hos virksomheden/filialen, mens de resterende er udstationerede fra moderselskabet i Italien.

Derudover ved vi at virksomheden beskæftiger ca. 75 mand på Letbanen i århus, og op mod 200 mand på jernbanen ved Køge. Virksomheden har altså i alt 300-350 mand beskæftiget i Danmark.

På trods heraf er der kun indbetalt pension for mellem 20 og 50 mand til Pension-Danmark. Sidste indbetaling er for 23 mand.

...

Vi skal på den baggrund bede om et organisationsmøde, hvor virksomheden bedes medbringe følgende dokumentation for de ansatte under Jord- og Betonoverenskomsten. Både de direkte ansatte, samt evt. vikarer/indlejet mandskab, udstationeret eller ej:

1. Ansættelsesbeviser. Både danske og udenlandske.
2. Lønsedler. Både danske og udenlandske.
3. Evt. arbejdstidsplaner/-aftaler for hele perioden frem til dags dato, samt fremadrettede ditto.
4. Timeregistreringer/ugesedler for samme periode.
5. Lister over samtlige medarbejdere med navne.
6. Liste over hvilke personer pensionsindbetalingerne dækker over.
7. Liste over eventuelle UE'er og/eller vikarbureauer/mandskabsudlejningsfirmaer.
8. Dokumentation for feriepengeindbetalinger.
9. Dokumentation for lønoverførsler.”

Organisationsmødet blev afholdt den 27. oktober 2016. Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

”Der blev udleveret liste over samtlige medarbejdere på pladsen. Af de medarbejdere på listen der står anført som værende ansat ved G.C.F. Italy kan der være nogle der er ansat i Gefer. Firmaet undersøger dette og – i fald der er yderligere end nedennævnte – vil firmaet fremsende oplysninger om hvem det er.

Der blev desuden udleveret ansættelseskontrakter, arbejdstidsaftale, timeregistrering og lønsedler for tre medarbejdere ansat i G.C.F. DK. Disse er [...].

Der blev tillige udleveret ansættelseskontrakter, arbejdstidsaftale, timerregistrering og (skygge)lønsedler for to ansatte i G.C.F. Italy udstationeret til Danmark. Disse er [...]. Tilsvarende dokumenter er der udleveret for [...] ansat i Gefer S.p.A. der er et søsterselskab til G.C.F. S.p.A.



Firmaet oplyser, at de arbejder efter Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 10 (Jord- og Betonoverenskomstens § 9).

Firmaet oplyste at de som udgangspunkt arbejder i en 14-dages turnus, hvor de arbejder tirsdage til lørdage og igen mandage til torsdage i den efterfølgende uge, hvorefter de er hjemme i Italien fredage, lørdage, søndage og mandage.

Firmaet oplyser videre:

- ...
- at firmaet har arbejdet på Metroen i perioden september 2013 til juni 2014 og igen fra juni 2015 og frem til i dag og fortsætter
- ...

Virksomheden oplyste at de for nærværende ikke har underentreprenører eller vikarbureauer tilknyttet projektet. Tidligere – i starten af G.C.F.s engagement på Metroen har Kamco A/S og Aarslef Rail været underentreprenører til G.C.F.

BJMF ønskede følgende ført til referatet:

- Lønsedler hos G.C.F. Danmark indeholder ikke feriepenge, men ferietillæg og antal feriedage.
- Skyggelønsedler for de ansatte ved G.C.F. Italy indeholder hverken feriepenge eller arbejdsmarkedspension.
- At BJMF fastholder at de vil have udleveret de italienske lønsedler for de personer der er ansat hos G.C.F. Italy samt kvittering for lønoverførsler for disse.
- At BJMF ønsker dokumentation for feriepengeopsparing/afregning
- ...
- AT BJMF fastholder at der skal udleveres en fuld liste over hvem der er indbetalt pension for. Idet den sidste registrerede indbetaling er for 23 mand i august 2016, men G.C.F. pt. har 44 ansatte på Metroen, et ukendt antal på Køgebugt banen og ca. 75 på Letbanen i Aarhus. Ydermere er der ingen registrerede pensionsindbetalinger for 2013 og 2014. Derfor ønsker BJMF at vide hvor mange og hvem der er betalt pension for på Metrobyggeriet
- BJMF ønsker dokumentation for samtlige ansatte hos G.C.F. ansat under Jord- og Betonoverenskomsten på Metroen og ikke kun 6 af virksomheden valgte medarbejdere.
- ...
- BJMF ønsker også at der fremsendes fuld dokumentation for 2013 og 2014 som ovenfor nævnt i begæringen af 7. oktober 2016.

Firmaet tager forbehold for ovenstående af BJMF ønsker om tilføjelser på referatet og ønsker i den forbindelse betænkningstid for, hvilken dokumentation der eventuelt vil og kan udleveres.

BJMF tager forbehold for eventuelt organisationsansvar i henhold til § 78 stk. 18 afhængig af hvilken dokumentation der udleveres.

Firmaet oplyste at BJMF har fået mulighed for at udpege yderligere tre personer som der kan rekvireres dokumentation for – dette afslog BJMF.



BJMF tog forbehold herfor og afviste dette, da man i så fald skulle give afkald på de resterende medarbejdere

Arbejdsgiversiden foreviste på mødet dokumentation – i form af bankoverførsler – for, at løn svarende til lønnen i juli, august og september for de tre medarbejdere ansat i G.C.F. Italy/Gefer er blevet udbetalt – disse var på italiensk og blev ikke udleveret.

Eventuel dokumentation fremsendes snarest muligt og senest mandag den 4. november 2016.”

I mail af 4. november 2016 sendte chefkonsulent i Dansk Byggeri, Hans Henrik Kristensen, yderligere oplysninger til faglig sekretær i BJMF, Silas Grage. Af mailen fremgår bl.a.:

”I forlængelse af begæring om 48-timersmøde – vedhæftet nærværende mail – samt selve 48-timersmødet – referat herfra ligeledes vedhæftet – fremsendes følgende yderligere dokumenter.

Disse yderligere dokumenter er:

- Liste over medarbejdere dels ansat i GCF Danmark, dels ansat i GCF Italy og dels ansat i Gefer
- Lønseddel for [...] for september måned 2016 (manglede vist nok i det på mødet udleverede materiale)
- Italienske lønsedler for de ansatte i GCF Italy henholdsvis Gefer, hvor der på mødet blev udleveret ”skyggelønsedler”
- Ansættelseskontrakter, arbejdstidsaftaler og lønsedler for yderligere tre ansatte i GCF Danmark
- Ansættelseskontrakter, arbejdstidsaftaler og (italienske) lønsedler for yderligere tre ansatte i enten GCF Italy eller Gefer
- Ferieoversigt for de seks ansatte i GCF Danmark der er nu sammenlagt er udleveret/fremsendt dokumentation for
- Oversigt over pensionsindbetalinger til PensionDanmark for samme ansatte
- Ferie- og pensionsoversigt for ansatte i GCF Italy henholdsvis Gefer
- Samlet timeregistrering for de nu sammenlagt 12 ansatte der er udleveret/fremsendt dokumentation for.”

Ved mail af 7. november 2016 fra Hans Henrik Kristensen til Silas Grage blev der bl.a. fremsendt en ny (bedre) oversigt over pensionsindbetalinger til PensionDanmark.

Ved brev af 7. november 2016 indkaldte BJMF Dansk Byggeri til et opfølgende organisationsmøde. Af brevet fremgår bl.a.:

”I 48 timer møde begæring af 7. oktober 2016 og referat af 27. oktober 2016, udbad vi os en større mængde dokumentation i henhold til Jord- og betonoverenskomstens § 78 stk. 18.



Vi har nu på mødet den 27. oktober og i mail af 4. november samlet modtaget følgende dokumentation:

- Lønsedler for 12 personer udvalgt af firmaet (6 fra GCF Danmark og 6 fra GCF Italien/GEFER) for månederne juli, august og september.
- Virksomheden timeregistreringer for samme 12 mand for samme periode (16. juni-15. september).
- Ansættelsesbeviser på hhv. dansk og Italiensk og aftale om arbejde på ”46 timers arbejdsuge” på italiensk/engelsk for samme 12 mand.
- Bemandingsliste over de 44 mand fra GCF DK, GCF IT og GEFER der pt. arbejder under Jord- og Betonoverenskomsten.
- Oversigt over hvad der angiveligt er pensionsindbetalings summerne for 2016 for de 6 mand hos GCF DK.
- En PDF udskrift af nogle Excel ark, med u forklarede beløb for de 6 mand ansat hos GCF IT/GEFER
- En oversigt over optjente/afholdte feriepenge for de 6 mand ansat hos GCF DK.

Af den udbedte dokumentation udestår således størstedelen.

Set i lyset af at der som nævnt i referatet af 27. oktober 2016, er langt flere ansatte/ind lejede personer hos GCF DK, end de 22-23 personer der er betalt pension for i de seneste 3 måneder, er vi tvunget til at antage, at metroens/ Jord- og betonoverenskomstens del af de 22-23 personer, er de 6 personer vi indtil nu har fået lønsedler, hvor pensionen figurerer på, med mindre andet dokumenteres af virksomheden.

...

Derudover oplyste virksomheden at de også var aktive på metroen i perioden september 2013 - juni 2014, hvor der ingen pension indbetalinger er registreret, og vi ingen dokumentation overhovedet har modtaget.

Af de timeregistreringer/afspadseringsplaner vi har modtaget, fremgår det bl.a. at der har været arbejdet en enkelt nat for én persons vedkommende, uden at overtidsbetaling fremgår af lønsedlerne, ligesom der heller ikke er udbetalt overtidsbetaling for de overtids timer der ligger i uger, hvor der ikke har været arbejdet netop 46 timer. Uden en fuld timeregistrering for hele den sammenhængende periode en given medarbejder har arbejdet efter ”46 timers arbejdsuge”, er det ikke muligt at vurdere bestemmelserne er overholdt, eller der evt. mangler overtid og poseopfyld.

På baggrund af ovenstående ikke-udtømmende liste over fejl og mangler, skal vi anmode om et opfølgende organisationsmøde, hvor virksomheden og Dansk Byggeri bedes medbringe og oplyse følgende:

1. ...
3. Udlevering af timeregistreringer for hele arbejdstidsaftaleperioden, og ikke kun 3 måneder, samt forklaring af hvordan planerne/timeregistreringerne skal forstås.
4. Bemandingsliste for 2013-2014
5. Ansættelsesbeviser, lønsedler, timeregistreringer og evt. arbejdstidsaftaler og -planer for 2013-2014.



6. Dokumentation for hvem de få pensionsindbetalinger dækker over, og hvem der således ikke har fået pension. Både for perioden 2013-2014 og 2015-2016.
7. Ansættelsesbeviser, lønsedler, timeregistreringer, arbejdstidsaftaler og -planer for de resterende 32 personer på medarbejderlisten.
...

Opfølgende organisationsmøde blev afholdt den 25. november 2016. Af referat fra mødet fremgår bl.a.:

”... Uoverensstemmelsen tager udgangspunkt i Jord og Betonoverenskomsten og drejer sig om følgende:

Sagen forhandlede.

- 1) ...
- 3) Firmaet forklarede hvordan timeregistreringsskemaet skal forstås. Der vil ikke blive udleveret dokumenter for perioder der ligger udover den 3-månedersperiode, der allerede er udleveret dokumentation for.
- 4) Der vil ikke blive udleveret dokumentation for perioder der ligger udover den 3-månedersperiode, der allerede er udleveret dokumentation for.
- 5) Der vil ikke blive udleveret dokumentation for perioder der ligger udover den 3-månedersperiode, der allerede er udleveret dokumentation for.
- 6) Der vil blive fremsendt liste over medarbejder, der modtager pensionsindbetalinger.
- 7) Der vil ikke blive udleveret dokumentation for yderligere medarbejdere. Der blev atter udleveret lønsedler for [...], [...] og [...]. Der blev endvidere udleveret forklarende tekst ”Relazione Tecnica” ...
- 8) ...
- 9) Der blev fremvist dokumentation for lønoverførsler for ansatte i GCF Italy samt excelregneark for ansatte i GCF DK visende deres lønninger i ovennævnte 3-månedersperiode

BJMF ønskede følgende ført til referat:

Ad 1.: Virksomheden på mødet forklarede at 01 betød det totale antal timer, at 13 betød normaltimer uden overarbejde og hvis overarbejde forekommer vil det have en unik anden kode og tekst.
...

Ad 3.: Firmaet forklarede at det udleverede skema er ikke en arbejdstidsplan, men en opgørelse over de timer der er arbejdet – en form for ugeseddel. A betyder absent, det betyder ikke syg eller ferie. Firmaet forklarede yderligere, at det ikke kan læses ud af skemaet, at der er afspadseret i forhold til den aftalte arbejdstidsaftale jf. overenskom-



stens § 9 (§ 10 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem DB og 3F). Firmaet forklarede at de på Metroen i København ikke har arbejdet med nogen af deres virksomheder/ansatte på søndage. I forhold til den gældende arbejdstidsaftale, forklarede Dansk Byggeri, at det ikke er nødvendigt at fremvise hvornår der afspadseres.

Ad 4.: Dansk Byggeri vil ikke udlevere yderligere materiale med begrundelsen, at det allerede udleverede materiale dokumenter at overenskomsten er efterlevet eller dokumenter om overenskomsten ikke er efterlevet.

Ad 5.: Dansk Byggeri vil ikke udlevere yderligere materiale med begrundelsen, at det allerede udleverede materiale dokumenter at overenskomsten er efterlevet eller dokumenter om overenskomsten ikke er efterlevet.

Ad 6.: Dansk Byggeri har oplyst at organisationen vil orientere firmaet om grundlaget for pensionsberegningerne, da der i det tidligere udleverede ikke er betalt korrekt. Firmaet forklarede at de for deres udstationerede ansatte har valgt ikke at følge overenskomsten med hensyn til betaling til PensionDanmark. Dansk Byggeri fremsender dokumentation for medlemskab af Casa Edile.

...

BJMF fastholder kravet om udlevering af den krævede dokumentation jf. skrivelse af 7. november 2016.

Dansk Byggeri har et generelt forbehold til alle af BJMF anførte punkter og specifikt til:

...

Ad 3: Dansk Byggeri fastholder, at der ikke er krav om, at der skal udarbejdes en fast arbejdstidsplan forud for 46-timers arbejdsuger.

Ad 4 og 5: Dansk Byggeri fastholder, at relevante baggrundsoplysninger allerede er blevet udleveret som dokumentation for, at overenskomsten overholdes.

Parterne forbeholder sig ret til at fremkomme med skriftlige kommentarer til referatet senest den 2. december 2016.”

Faglig sekretær i BJMF, Carsten Hansen, afgav ved mail af 1. december 2016 skriftlige kommentarer til referatet af 25. november 2016. I mailen hedder det bl.a.:

”Til Dansk Byggeris specifikke forbehold.

...

AD.3, AD.4, AD.5

BJMF fastholder forbehold for et eventuelt organisationsansvar i henhold til § 78, stk. 18. Da BJMF mener at Dansk Byggeri vægrer sig ved at medvirke til at oplyse sagens fulde omfang, ved på organisationsmødet, at nægte at fremlægge alle relevante baggrundsoplysninger.”



Af mail af 22. december 2016 fra faglig sekretær i BJMF, Elo Hansen, til bl.a. Hans Henrik Kristensen, fremgår bl.a.:

”Hermed en forespørgsel om hvorvidt virksomheden vil leve op til referatet og fremsende liste over de medarbejdere der modtager pensionsindbetalinger jf. pkt. 6. Hvornår vil ovenstående blive fremsendt?”

Virksomheden fremsendte ved mail af 10. januar 2017 en liste over navnene på de medarbejdere med en dansk ansættelseskontrakt, som virksomheden betalte pension til. Af listen fremgår overskriften ”Object: Pension payment-names of workers, GCF DANMARK 2017 01”.

Ved brev af 29. maj 2017 til Dansk Byggeri begærede BJMF faglig voldgift. Af begæringen fremgår, at uenigheden og temaet for voldgiften bl.a. angik manglende pension, fejlagtig løn, manglende overtidbetaling og ugyldige arbejdstidsaftaler. Faglig voldgift blev efter det oplyste berammet til den 31. oktober 2017.

Landsorganisationen i Danmark (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation) indkaldte ved brev af 27. juni 2017 Dansk Byggeri til fællesmøde. Af indkaldelsen fremgår bl.a.:

”Nærværende sag omhandler, at Dansk Byggeri har handlet i strid med overenskomsten og dermed pådraget sig organisationsansvar, i forbindelse med sag vedrørende G.C.F. Danmark, Filial af G.C.F. Generale Construzioni Ferroviarie, København SV.

Dansk Byggeri har ikke ville pålægge virksomheden at belyse sagen, som Dansk Byggeri er forpligtet til, jf. overenskomstens § 78.”

Fællesmøde blev afholdt den 16. august 2017. Af referatet fra fællesmødet fremgår bl.a.:

”Arbejdstagersiden fastholdt klagen i dens helhed.

Fra arbejdsgiverside bestred man den rejste klage.

Fra arbejdsgiverside gav man tilsagn om senest 14 dage fra d.d. at genfremsende den i organisationsmødereferat af 25. november 2016 anførte liste over medarbejdere, der modtager pensionsindbetalinger. ...

Endvidere pålagde Dansk Byggeri virksomheden at efterleve overenskomsten.

Enighed kunne ikke opnås.



Arbejdstagersiden forbeholdt sig at videreføre sagen for Arbejdsretten.”

Den 22. september 2017 indgik BJMF og G.C.F. et forlig, som vedrørte ”alle krav omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten opstået i perioden 1. januar 2013 til 22. september 2017 inklusive den igangværende faglige voldgift sat til 31. oktober, på byggepladsen Metro Cityringen”. Forliget indebar, at G.C.F. skulle betale 12 mio. kr. til BJMF. Dansk Byggeri var ikke involveret i forligsforhandlingerne.

Klager har under sagen for Arbejdsretten fremlagt ”en oversigt over de tilgængelige informationer om G.C.F.’s bemanding på metrobyggeriet i København”, som er udarbejdet af Metroselskabet på baggrund af byggemødereferater. Klager har også fremlagt mail af 12. juli 2017 fra stabschef i Metroselskabet og Hovedstadens Letbane, Peder Mandrup Knudsen, til Silas Grage, hvori han forklarer oversigtens indhold. Af oversigten og Peder Mandrup Knudsens forklaring fremgår bl.a., at G.C.F. ifølge byggemødereferaterne havde bemanding på en af metrobyggeriets byggepladser på forskellige datoer i perioden fra den 22. maj 2014 til den 24. november 2016. Det fremgår også, at G.C.F. er nævnt i byggemødereferaterne for den 25. oktober 2013, den 13. februar 2014 og den 10. april 2014, men uden angivelse af bemanding.

4. Overenskomstgrundlag mv.

4.1. Organisationsansvar

I arbejdsretslovens § 12 hedder det bl.a.:

”*Stk. 1.* I sager omfattet af § 9, stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 4, kan Arbejdsretten idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren. Bod kan også idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

...

”*Stk. 4.* Når ikke andet forud er vedtaget, kan der kun pålægges en organisation retligt ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.”

Af § 2, stk. 4, i Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark fremgår:

”Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle ri-



melige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge den bragt til ophør.”

4.2. Oplysningspligt

Af jord- og betonoverenskomsten 2014, der er indgået mellem Dansk Byggeri og BJMF, fremgår bl.a.:

”§ 78 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

...

Organisationsmøde

16. Hvis fagforeningen påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis fagforeningen forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri. Tilsvarende retter Dansk Byggeri omgående henvendelse til fagforeningen.

17. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomtparterne. Ud over overenskomtparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør.

Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.

18. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

19. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for fagforeningen senest 72 timer efter organisationsmødet.

20. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.

21. Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

22. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.



Faglig voldgift

23. Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

24. For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og fagforeningen.

25. Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

26. Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Dansk Byggeri sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Dansk Byggeri orienterer fagforeningen herom.

...”

Af referat fra møde den 20. og 21. juni 2012 mellem Dansk Byggeri, 3F og BJMF om afvikling af 48-timers møder fremgår bl.a.:

”Omfanget af dokumentation som skal fremlægges/udleveres

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

Dansk Byggeri tilkendegav, at det påhviler arbejdsgiversiden, at alle relevante baggrundsoplysninger er fremlagt på organisationsmødet.

Der er endelig enighed om, at udlevering af oplysningerne skal opfylde overenskomsternes bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.”

4.3. Arbejdstidsaftaler

Af jord- og betonoverenskomsten 2014 fremgår bl.a.:

”§ 6 Den ugentlige arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer.

2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.

...

§ 9 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing



1. Der er ud over det anførte i § 6 lokalt adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer fortrinsvis afspadseres som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.

Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til § 16 stk. 2, 1. afsnit.

2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.

3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratreden fra virksomheden.

...”

Af en tilkendegivelse dateret den 14. oktober 2016 i faglig voldgiftssag FV2016.0102 mellem 3F og Dansk Byggeri for en virksomhed fremgår bl.a., at en tilsvarende bestemmelse i den dagældende bygge- og anlægsoverenskomsts § 10 skal forstås efter sin ordlyd, således at ”der ikke kan indgås arbejdstidsaftaler med timeopsparing om en ugentlig arbejdstid på mindre end de nævnte 46 timer”. Dette er gentaget i en tilkendegivelse af 15. februar 2017 i faglig voldgiftssag FV2016.0141 mellem 3F Byggegruppen og Dansk Byggeri for en virksomhed, hvor det er anført, at der ikke er tale om en bestemmelse om en varierende ugentlig arbejdstid, men om en bestemmelse, hvorefter den normale ugentlige arbejdstid kan fastsættes til 46 timer i stedet for 37 timer. Bestemmelsen indebærer, at de overskydende 9 ugentlige timer skal afspadseres fortrinsvis som hele dage inden for 3 måneder fra ”optjeningsperioden”.

4.4. Pensionsindbetalinger

Af § 43, stk. 2 og 4, i jord- og betonoverenskomsten 2014 fremgår bl.a., at pensionsbidraget udgør 12 % af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Virksomheden betaler 8 % og medarbejderen betaler 4 %. Parterne er enige om, at virksomheden indbetaler medarbejderens andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark.

I Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (pensionsdirektivet), hedder det bl.a.:

”Artikel 6



Bidrag til supplerende pensionsordninger fra eller på vegne af en udstationeret arbejdstager

1. Medlemsstaterne træffer sådanne foranstaltninger, der er nødvendige for at skabe mulighed for fortsat indbetaling af bidrag til en supplerende pensionsordning i en medlemsstat fra eller på vegne af en udstationeret arbejdstager, der under udstationeringen i en anden medlemsstat er medlem af en sådan ordning.
2. Når der i medfør af stk. 1 under udstationeringen fortsat betales bidrag til en supplerende pensionsordning i oprindelsesmedlemsstaten, skal den udstationerede arbejdstager og, hvor det er relevant, dennes arbejdsgiver, være undtaget fra enhver forpligtelse til at betale bidrag til en supplerende pensionsordning i en anden medlemsstat.”

Dansk Byggeri og 3F blev ved protokollat nr. 11 om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere af 2. marts 2014 enige om, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe, der skulle undersøge, hvilken betydning pensionsdirektivet havde for overenskomsternes bestemmelser om pensionsbidrag. Ved protokollat nr. 10 om udvalgsarbejder af 4. marts 2014 indgik Dansk Byggeri og BJMF aftale om at følge de udvalgsarbejder, der blev aftalt mellem Dansk Byggeri og 3F.

Med udgangspunkt i udvalgsarbejdet anmodede 3F og Dansk Byggeri professor, dr.jur. Jens Kristiansen om en redegørelse for pensionsdirektivets betydning for udenlandske serviceydere og udstationerede medarbejders stilling i forhold til en pensionsordning i parternes overenskomster. Jens Kristiansen afgav sin redegørelse i notat af 3. juni 2015. Af notatet fremgår bl.a.:

”4. Vurdering af parternes aftale om arbejdsmarkedspension

4.1. Parternes pensionsaftale og pensionsdirektivet

Parterne har anmodet mig om at give en vurdering af den betydning, som pensionsdirektivet har for parternes overenskomstaftalte pensionsordninger.

Ifølge det oplyste følger det af parternes overenskomster, at en medlemsvirksomhed har pligt til at tilmelde sine ansatte til PensionDanmark. Virksomheden er ydermere forpligtet til løbende at indbetale et pensionsbidrag på 12 % af lønnen fordelt med 8 % på arbejdsgiveren og 4 % på lønmodtageren.

Der er ifølge det oplyste ikke særlige regler for udenlandske serviceydere, der indmelder sig i Dansk Byggeri. Udenlandske serviceydere og udstationerede medarbejdere kan således ikke kræve sig fritaget fra at være tilmeldt PensionDanmark, og de kan heller ikke modregne de pensionsbidrag, som de eventuelt indbetaler til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.



Efter ordlyden af pensionsdirektivets artikel 6, stk. 2, skal en udenlandsk serviceyder og en udstationeret medarbejder være fritaget ”for enhver forpligtelse” til at indbetale bidrag til en pensionsordning i værtslandet. Det eneste krav for at være fritaget er ifølge bestemmelsen, at der ”fortsat betales bidrag til en supplerende pensionsordning i oprindelsesstaten”. Bestemmelsen stiller efter ordlyden ikke krav til karakteren af den supplerende pensionsordning i hjemlandet, herunder at den skal sikre medarbejderne pensionsrettigheder svarende til dem i værtslandet.

Pensionsordningen i parternes overenskomster opfylder ikke kravet i pensionsdirektivets artikel 6, stk. 2. Udenlandske serviceydere og udstationerede medarbejdere er ikke fritaget for at være tilmeldt PensionDanmark i de tilfælde, hvor de fortsat indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Ifølge pensionsdirektivets artikel 6, stk. 2, skal en udenlandsk serviceyder formentlig kun være beskyttet mod at blive tvunget til at betale til en pensionsordning i værtslandet. At serviceyderen selv måtte have påtaget sig at betale til en pensionsordning her i landet ved at indmelde sig i Dansk Byggeri, ændrer imidlertid ikke ved, at der vil være tale om en tvungen pensionspligt for de udstationerede medarbejdere, som deltager i ordningen. De lønmodtagere, som arbejder under byggeriets overenskomster, har pligt til at deltage i pensionsordningen. Det vil derfor næppe være tilstrækkeligt til at honorere kravene i artikel 6, stk. 2, at serviceyderen frivilligt har påtaget sig pensionspligten, hvis det medfører en pligt for de udstationerede medarbejdere til at deltage i ordningen.

Sammenfattende er det herefter min vurdering, at bestemmelserne om pension i byggeriets overenskomster ikke er forenelige med pensionsdirektivets artikel 6, stk. 2. Det vil efter min vurdering kræve, at der bliver indsat en regel, som undtager den udenlandske serviceyder og den udstationerede medarbejder fra at indbetale pensionsbidrag til PensionDanmark, hvis de fortsætter med at indbetale bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet under udstationeringen. En sådan bestemmelse vil formentlig kunne pålægge serviceyderen i stedet at indbetale et differencebeløb til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller at udbetale differencen som et løntillæg til medarbejderen.

...”

3F og Dansk Byggeri henholdsvis BJMF og Dansk Byggeri vedtog på baggrund af Jens Kristiansens notat med virkning fra den 28. februar 2017 enslydende protokollater vedrørende pensionsforhold for udstationerede virksomheder. I protokollaterne hedder det bl.a.:

”Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af pensionsbidrag, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerede virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed, såfremt der betales bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at



foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionsats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.”

5. Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Silas Grage, Elo Hansen, Thorsten Wilstrup og Hans Henrik Kristensen.

Silas Grage har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i BJMF. Han har været BJMF's hovedansvarlige for denne sag. Baggrunden for sagen er, at der var en række italienske arbejdstagere, som oplyste, at G.C.F. muligvis ikke betalte deres medarbejdere korrekt. Der blev først holdt et uformelt kaffemøde med G.C.F. og senere et møde med Dansk Byggeri og G.C.F.'s revisor. Den 7. oktober 2016 indkaldte BJMF til et organisationsmøde, der i disse sager også kaldes et 48-timers møde.

For så vidt angår spørgsmålet om pensionsindbetalinger for 2013-2014, var BJMF slet ikke klar over, at G.C.F. arbejdede på metrobyggeriet i denne periode. De var kun bekendt med virksomhedens arbejde i 2015-2016.

Af pensionsoplysningerne fra PensionDanmark, som han havde modtaget inden organisationsmødet, kunne han se, at der kun var betalt pension for 2015-2016. Der er ikke på noget tidspunkt fremlagt dokumentation for 2013-2014. Da virksomheden ikke havde foretaget andre pensionsindbetalinger, gav det BJMF anledning til at stille yderligere spørgsmål til virksomheden.

På organisationsmødet den 27. oktober 2016 fremlagde virksomheden oplysninger om seks medarbejdere, men BJMF ønskede oplysninger om flere medarbejdere. Det var oplyst, at der var 44 medarbejdere, så oplysninger om de seks var ikke tilstrækkelige. Oplysningerne om de seks medarbejdere viste forskellige problemer, hvorfor BJMF ønskede oplysninger om alle



44. Virksomheden ville godt fremlægge oplysninger om yderligere tre medarbejdere på betingelse af, at BJMF ikke bad om yderligere oplysninger, men det ville BJMF ikke acceptere, da BJMF ikke vidste, om det ville være tilstrækkeligt.

Virksomheden fremlagde efterfølgende oplysninger om yderligere seks medarbejdere, således at BJMF havde grundlæggende information om i alt 12 medarbejdere, heraf seks fra den danske filial og seks fra den italienske virksomhed. Der blev også fremlagt timeregistreringer for en periode fra juni til september 2016 for de pågældende medarbejdere. Der blev ikke fremlagt oplysninger for perioden 2013-2014 vedrørende pensionsindbetalinger eller indbetalinger til Casa Edile, der er en italiensk ferieordning.

Efter hans opfattelse skal en virksomhed fremlægge tilstrækkeligt materiale for at vise, at overenskomsten er overholdt. Det betyder omvendt ikke, at virksomheden nødvendigvis skal fremlægge alt. Det er situationsbestemt. Der er ingen kutyme for, hvor mange ansatte der skal fremlægges oplysninger om, hvorfor det er et stridspunkt i hver sag. Dokumentation skal fremlægges, når fagforeningen anmoder om den, og ikke først, når der er anlagt en faglig voldgift. I så fald ville sagen først kunne blive løst der, hvilket ikke er formålet med reglerne.

Det følger også af overenskomstens ordlyd, at oplysningerne skal fremlægges på det første møde. Der er dog et enkelt smuthul, og det er reglen om, at det kan udskydes til 72 timer efter mødet. BJMF kan også være fleksibel og give en længere frist, som det også har været tilfældet i denne sag, hvor virksomheden fik en uge.

Jord- og betonoverenskomstens § 9 om arbejdstidsaftaler fastslår, at arbejdsugerne skal være på netop 46 timer. Der skal afspadseres, sådan at medarbejderen inden for en periode 3 måneder (optjeningsperioden) ender på 37 timers arbejde i gennemsnit. Af oplysningerne, der blev fremlagt i denne sag, fremgår det, at ingen af medarbejderne arbejdede 37 timer i snit over de tre måneder. Man kan ikke ud fra et udsnit af perioden afgøre, om der er arbejdet i overensstemmelse med overenskomstens § 9. Man kan se, om det ser fornuftigt ud, men ikke om der faktisk er noget galt. Derfor krævede BJMF oplysninger om den fulde optjeningsperiode.

Efter det opfølgende organisationsmøde sendte BJMF den 1. december 2016 en mail til Dansk Byggeri med en række tilføjelser til referatet fra mødet. Det største problem for BJMF var, at man ikke kunne komme videre med sagen uden de yderligere ønskede oplysninger. Derfor var



BJMF nødt til at tage forbehold for at gøre et organisationsansvar gældende og til senere at begære faglig voldgift.

Der blev i 2017 indgået et protokollat om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere. Der var ingen praksis om, hvordan man skulle forholde sig til pensionsindbetalinger, der var sket i hjemlandet. I forbindelse med metrobyggeriet oplevede BJMF, at det var et problem, hvordan en sådan situation skulle håndteres. Pensionsbetalinger var også et tema i denne her sag, men det var ikke et spørgsmål om, hvortil betaling skulle ske. Det var et spørgsmål, om der overhovedet var sket indbetaling.

Det var hans opfattelse, at G.C.F. Danmark blev medlem af Dansk Byggeri i starten af metrobyggeriet. Hvis virksomheden først blev medlem den 1. april 2014, kunne BJMF ikke kræve oplysninger af virksomheden for perioden forud herfor. Men det er ikke et forhold, BJMF har været bekendt med tidligere.

Elo Hansen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i BJMF. Han deltog i organisationsmødet den 25. november 2016, da Silas Grage var gået på barselsorlov.

Han kan ikke huske, at nogen fra G.C.F. forklarede, hvordan timeregistreringsskemaet skulle forstås. Hans Henrik Kristensen oplyste, at BJMF ikke skulle rette henvendelse direkte til virksomheden, men kun til Dansk Byggeri, fordi det var Dansk Byggeri, der repræsenterede virksomheden.

Referatet fra mødet blev til som følge af en diskussion om, hvilke oplysninger BJMF kunne få. Da der blev givet afslag på udlevering af en række oplysninger, fik BJMF tilføjet en række punkter med anmodning om yderligere dokumentation, som i sig selv også synliggjorde, at overenskomsten ikke blev overholdt. Den efterfølgende korrespondance om mødereferatet var en følge af, at Hans Henrik Kristensen skulle nå et fly, hvorfor de var nødt til at afslutte mødet. Det blev aftalt, at der efterfølgende kunne sendes yderligere bemærkninger.

Det har ikke tidligere været nævnt, at virksomheden først skulle være blevet medlem af Dansk Byggeri den 1. april 2014. BJMF har aldrig modtaget nogen dokumentation for, at G.C.F. er medlem af Casa Edile.



Thorsten Wilstrup har forklaret bl.a., at han har været advokat i Dansk Byggeri siden 1991, hvor han også har været med til at forhandle jord- og betonoverenskomstens § 78, som er den samme bestemmelse som i bygge- og anlægsoverenskomsten, bygningsoverenskomsten, murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten, industriooverenskomsten og gulvoverenskomsten.

Baggrunden for reglerne er, at der i 2004-2005 begyndte at komme mange udenlandske virksomheder til Danmark. Der var et ønske om, at arbejdsgiverside påtog sig en større forpligtelse med henblik på at sikre virksomhedernes medlemskab af en arbejdsgiverforening samt håndhævelse af overenskomsterne over for virksomhederne. Derfor blev der indført en regel om omvendt bevisbyrde og en fast track-ordning for sager om udenlandsk arbejdskraft. Det var centralt, at sagerne skulle behandles hurtigt, herunder også oplyses hurtigt.

De har haft ca. 2.000 sager med 48-timers møder siden reglen blev indført, og der er ført ca. 25-30 voldgiftssager om året. En del af dem har han selv ført.

Overenskomstens § 78, stk. 1, giver ikke hjemmel til, at der kan foretages en generel undersøgelse af lønvilkår i en virksomhed. Fagforeningen skal skabe en formodning for, at overenskomsten ikke overholdes, før der skal afholdes organisationsmøde og udleveres relevante baggrundsoplysninger. I praksis skal der ikke meget til, før en sådan formodning er skabt. Reglerne om organisationsmøde og oplysningspligt gælder kun for aktuelle problemer, dvs. problemer, der knytter sig til de byggepladser, hvor der aktuelt udføres arbejde på. Mødet skal da også holdes på byggepladsen inden 48 timer.

Det er ikke unaturligt, at der fremlægges oplysninger om alle medarbejderne i en virksomhed, hvis virksomheden kun har få medarbejdere, men det er samtidig også naturligt, at arbejdsstagersiden kun anmoder om oplysninger om enkelte medarbejdere, når der er tale om en større virksomhed. Hvad der udgør alle relevante baggrundsoplysninger, må vurderes i forhold til den enkelte sag. Det er et skøn i den enkelte sag, om der er fremlagt tilstrækkeligt med baggrundsoplysninger. Oplysningerne skal fremlægges på organisationsmødet. Hvis man ikke har fremlagt alle relevante baggrundsoplysninger på organisationsmødet, er det i strid med reglerne.

Hvis sagen videreføres efter et 48-timers møde, er næste skridt et opfølgingsmøde og efterfølgende indgivelse af en begæring om faglig voldgift. Hvis en fagforening ud fra de



oplysninger, der er fremlagt under organisationsmøderne, kan se, at overenskomsten ikke er overholdt, og Dansk Byggeri er enig heri, så pålægger Dansk Byggeri virksomheden at opfylde overenskomsten. Hvis Dansk Byggeri ikke er enig heri, må fagforeningen anlægge en faglig voldgiftssag.

Det kan godt ske, at der fremkommer yderligere materiale under voldgiftssagen. Hvis der ikke kommer yderligere materiale, der kan dokumentere, at overenskomsten bliver overholdt – eller hvis der slet ikke er kommet nogen oplysninger – bliver sagen afgjort ved faglig voldgift på det grundlag, der er. Og så taber virksomheden sagen.

Jens Kristiansens notat af 3. juni 2015 om pensionsdirektivets betydning for pensionsforhold for udstationerede medarbejdere er udarbejdet på baggrund af en aftale mellem Dansk Byggeri og 3F fra 2014 om nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skulle se på, hvilke konsekvenser pensionsdirektivet havde. Arbejdsgruppen anmodede Jens Kristiansen om at fortolke direktivet. Der verserede på det tidspunkt en række sager, der aktualiserede problemstillingen. Resultatet blev to enslydende protokollater til overenskomsterne mellem 3F og Dansk Byggeri henholdsvis BJMF og Dansk Byggeri, som trådte i kraft den 28. februar 2017.

Efter at BJMF havde begæret faglig voldgift i denne sag, hørte Dansk Byggeri først til sagen, da man modtog oplysning om, at G.C.F. og BJMF havde indgået forlig. Dansk Byggeri vidste ikke og ved fortsat ikke, hvad grundlaget for forliget er.

Hans Henrik Kristensen har forklaret bl.a. at han er konsulent i Dansk Byggeri, hvor han har været siden februar 2003.

G.C.F. blev medlem af Dansk Byggeri den 1. april 2014. Dansk Byggeri var ikke klar over, at virksomheden havde arbejdet på metrobyggeriet i 2013 og 2014. Når en virksomhed bliver medlem af Dansk Byggeri, orienteres bl.a. BJMF og 3F herom.

I efteråret 2015 modtog Dansk Byggeri den første anmodning om et 48 timers møde vedrørende virksomheden. I starten var virksomheden lidt betænkelig ved, hvad Dansk Byggeris opgave var. Virksomheden var vant til, at det var lovgivningen – og ikke overenskomster – der regulerede arbejdsforhold. Virksomheden havde også sin egen juridiske rådgiver, nemlig advokat Jacob Sand. På nogle områder var der enighed mellem virksomhedens råd-



giver og Dansk Byggeri, men på andre områder, herunder i forhold til spørgsmålet om pension, var de uenige.

Der kom en række sager med virksomheden, og der blev i tre af sagerne begæret og berammet faglig voldgift. To af sagerne, der omhandlede Århus letbane og Køge bugt, havde han ansvaret for. I disse to sager blev der ikke fremlagt materiale om samtlige medarbejdere.

Han var med til et kaffemøde den 6. oktober 2016, hvor virksomheden også var repræsenteret. BJMF forventede, at virksomheden havde dokumentation med til mødet, men det havde virksomheden ikke. Anmodningen af 7. oktober 2016 om et organisationsmøde var en følge heraf.

På organisationsmødet den 27. oktober 2016 blev der fremlagt oplysninger om seks medarbejdere. BJMF anmodede om oplysninger om alle medarbejdere, men det var ikke noget, de diskuterede på mødet. Det er ikke korrekt, at BJMF ikke måtte tale med virksomheden på mødet. Der var ingen fra virksomheden, der talte dansk, hvorfor han oversatte de spørgsmål, som BJMF stillede. Det var årsagen til, at kommunikationen foregik gennem ham.

Virksomheden fremlagde efterfølgende oplysninger om yderligere seks medarbejdere. Herefter kunne BJMF konstatere, at alle medarbejderne havde de samme løn- og ansættelsesvilkår. Det var et repræsentativt udsnit af medarbejdere fra virksomheden, som virksomheden havde fremlagt oplysninger om. Havde virksomheden fremlagt yderligere oplysninger, havde det givet det samme billede.

På det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016 ønskede BJMF flere oplysninger udleveret, herunder timeregistreringer for mere end de tre måneder, der allerede var udleveret, men det var efter hans opfattelse ikke relevant – heller ikke som følge af tilkendegivelsen af 14. oktober 2016 i faglig voldgiftssag FV2016.0102. Det var tilstrækkeligt at se på den periode, som der allerede var fremlagt oplysninger om. Det havde ikke gjort nogen forskel, at der var fremlagt oplysninger om en længere periode eller om flere medarbejdere. De udleverede timeregistreringer var således efter hans mening tilstrækkelige til at bedømme, om overenskomstens § 9 var overholdt eller ikke. Det var hans opfattelse, at overenskomsten var overholdt, men BJMF havde en anden opfattelse på baggrund af



timeregistreringsskemaet. Parternes uenighed ville ikke blive fjernet ved udlevering af timeregistreringer, lønsedler mv. for en længere periode.

Det er ikke meningen med organisationsmøderne, at der skal ”shoppes” oplysninger om virksomheden. Det er endvidere kun oplysninger om en aktuel byggepladsperiode, der kan kræves udleveret. Han kan ikke forestille sig, at han har fortalt virksomheden, at den ikke skulle indbetale pension for de ”lokalt ansatte”. Virksomheden fremlagde dokumentation for de indbetalinger, der var sket. Med hensyn til de udstationerede havde virksomheden på baggrund af samtaler med advokat Jakob Sand fået den opfattelse, at den ikke skulle indbetale pension i Danmark, fordi der blev indbetalt pension til den italienske pensionsordning Prevedi, hvilket også fremgik af de lønsedler, der var udleveret til BJMF. Dansk Byggeri rådgav imidlertid virksomheden om, at den skulle betale samme pension til udstationerede medarbejdere som til de ”lokalt ansatte”. Dansk Byggeri har også generelt rådgivet G.C.F. om, at virksomheden skulle overholde overenskomsterne.

Han vidste på tidspunktet for organisationsmøderne ikke, at der var forskel på Casa Edile, som er en italiensk ferieordning, og Prevedi, som er en italiensk pensionsordning. Han troede, at Casa Edile også var en pensionsordning. På det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016 har han sandsynligvis sagt Casa Edile, som det også står i referatet, selvom han mente Prevedi. Dansk Byggeri modtog aldrig dokumentation fra virksomheden angående medlemskabet af Casa Edile.

6. Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at det er ubestridt, at BJMF havde påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke blev overholdt, og at Dansk Byggeri derfor skulle medvirke til afholdelse af organisationsmøde, ligesom virksomheden på organisationsmødet skulle fremlægge alle relevante baggrundsoplysninger. Det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes, jf. overenskomstens § 78, stk. 16-18. Formålet med overenskomstens oplysningspligt er at sikre overenskomstmæssige vilkår, jf. overenskomstens § 78, stk. 1.

Overenskomsten foreskriver, at virksomheder skal betale pensionsbidrag til ansatte medarbejdere. G.C.F. havde medarbejdere på Københavns Metro såvel i perioden 2013-2014 som



2015-2016. Der var ikke indberettet eller indbetalt pensionsbidrag for nogen af G.C.F.'s medarbejdere for perioden 2013-2014.

Arbejdstagersiden anmodede ved organisationsmødet om udlevering af bemandingsliste, ansættelsesbeviser, lønsedler, timeregistreringer og eventuelle arbejdstidsaftaler både for arbejde udført i 2013-2014 og arbejde udført i 2015-2016. Arbejdsgiversiden udleverede alene materiale for 12 personer, som arbejdede i Danmark for en periode på 3 måneder i 2016. Der blev ikke fremlagt noget materiale, som vedrørte arbejde udført i 2013-2014. Det materiale, der blev fremlagt, dokumenterede ikke, at virksomheden skulle have honoreret sine medarbejdere overenskomstmæssigt, hverken i 2013-2014 eller 2015-2016.

At arbejdsgiversiden afviste at fremlægge yderligere oplysninger er klart i strid med overenskomsten. Dansk Byggeri havde pligt til at modvirke G.C.F.'s klare tilsidesættelse af overenskomsten. Da Dansk Byggeri ikke med alle mulige midler havde forsøgt at forhindre den overenskomststridige adfærd, har Dansk Byggeri gjort sig delagtig i den overenskomststridige adfærd, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 4, og Hovedaftalens § 2, stk. 4. Dansk Byggeri havde pligt til at bidrage til sagens oplysning, hvorfor Dansk Byggeri burde have taget afstand fra virksomhedens afvisning af at fremlægge yderligere oplysninger, ligesom Dansk Byggeri burde have givet virksomheden et pålæg om at fremlægge det ønskede, specifikke materiale.

Dansk Byggeri har herved handlet bodspådragende, og boden kan passende fastsættes til 200.000 kr. under hensyn til dels prisudviklingen, dels det økonomiske omfang af den pågældende sag, som blev forligt ved G.C.F.'s betaling af 12 mio. kr. til BJMF.

Indklagede har anført navnlig, at det er almindelig praksis på byggeriets område for så vidt angår udenlandsk arbejdskraft, at der i forbindelse med et organisationsmøde udleveres oplysninger om enkelte medarbejdere og nærmere afgrænsede perioder efter aftale mellem parterne. Arbejdsgiversiden fremlagde oplysninger om først seks medarbejdere og foreslog på mødet den 27. oktober 2016, at arbejdstagersiden kunne udvælge tre yderligere medarbejdere, som der skulle fremlægges oplysninger om, hvilket arbejdstagersiden afslog. Det har desuden været berettiget i det hele at undlade at udlevere oplysninger om perioden fra 2013-2014, da der var tale om oplysninger vedrørende en historisk periode, hvor arbejdet på byggepladsen for længst var afsluttet. Arbejdstagersiden kan ikke ensidigt afgøre, hvilken dokumentation



der skal fremlægges for at opfylde forpligtelsen i overenskomstens § 78, stk. 18. Dette beror på en konkret vurdering.

I praksis på dette overenskomstområde forekommer det i øvrigt ofte, at den fuldstændige dokumentation først fremkommer i forbindelse med den faglige voldgiftssag. I denne sag begærede arbejdstagersiden også faglig voldgift den 29. maj 2017, men voldgiften blev dog som følge af et forlig indgået mellem BJMF og G.C.F. aldrig gennemført.

G.C.F. har således fremlagt tilstrækkelige oplysninger i forbindelse med 48-timers mødet og derfor opfyldt oplysningsforpligtelsen i § 78, stk. 18.

For det tilfælde, at Arbejdsretten måtte finde, at G.C.F. ikke fremlagde tilstrækkelig dokumentation under den fagretlige behandling af sagen, vil Dansk Byggeri alene kunne ifalde et organisationsansvar, hvis arbejdstagersiden godtgør, at Dansk Byggeri ikke har udfoldet rimelige bestræbelser på at formå virksomheden til at fremlægge den relevante dokumentation. Dette har BJMF ikke godtgjort. Dansk Byggeri har tværtimod på samtlige møder med virksomheden rådgivet og orienteret virksomheden om det danske arbejdsretlige system og virksomhedens overenskomstmæssige forpligtelser som medlem af Dansk Byggeri under arbejde i Danmark. Det må desuden komme BJMF bevismæssigt til skade, at BJMF har indgået forlig med G.C.F., uden Dansk Byggeri har været involveret heri, og uden at grundlaget for forliget i øvrigt er oplyst under denne sag.

Dansk Byggeri har således ud fra en samlet vurdering opfyldt sine overenskomstmæssige forpligtelser i relation til overenskomstens § 78.

Såfremt Dansk Byggeri må anses for at have handlet bodspådragende, skal der alene pålægges en ordensbod.

7. Arbejdsrettens begrundelse og resultat

7.1. Problemstilling

Sagens hovedspørgsmål er, om Dansk Byggeri har pådraget sig et retligt ansvar (organisationsansvar) ved den fagretlige behandling af en sag mellem G.C.F. Danmark (G.C.F.) og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF) i henhold til § 78 i jord- og betonoverenskomsten 2014.



Det er klagers overordnede opfattelse, at Dansk Byggeri har pådraget sig et retligt ansvar i forbindelse med, at G.C.F. ifølge klager tilsidesatte sin oplysningspligt efter overenskomstens § 78.

Det er indklagedes overordnede opfattelse, at Dansk Byggeri ikke har pådraget sig et retligt ansvar som påstået af klager.

7.2. Organisationsansvaret

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 4, kan en organisation (medmindre andet forud er vedtaget), kun pålægges retligt ansvar, når den har gjort sig ”delagtig i det påklagede forhold”. Bestemmelsen synes efter sin formulering at begrænse ansvaret til en organisations medvirken til individuelle lønmodtageres eller enkeltvirksomheders overenskomststridige handlinger. En organisation kan imidlertid også pådrage sig ansvar for handlinger, der foretages af organisationens organer selv, uden at der er tale om delagtighed i et forhold, der begås af enkeltpersoner eller enkeltvirksomheder, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 1.

Efter praksis kan en organisation kun pådrage sig medansvar for medlemmers overenskomstbrud, hvis der i den forbindelse kan bebrejdes organisationen noget, herunder organisationens passivitet.

Det følger af Hovedaftalen mellem DA og LO § 2, stk. 4, at en organisation er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og – hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted – søge at få den bragt til ophør.

En organisation er efter praksis endvidere forpligtet til at imødegå medlemmernes øvrige overenskomstbrud. F.eks. skal en organisation, der konstaterer, at medlemmerne ikke overholder deres forpligtelser efter overenskomsten, normalt prøve at få dem til det, herunder gennem hensigtsmæssig og korrekt vejledning, hvis overtrædelsen er klar. I så fald skal organisationen på et fællesmøde på medlemsvirksomhedens vegne erkende, at der foreligger overenskomstbrud. Der henvises bl.a. til Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, bind III (2009), s. 2365 f.



En arbejdsgiverorganisation skal ikke erkende et overenskomstbrud på sin medlemsvirksomheds vegne og give den pålæg om at ophøre med en bestemt praksis på f.eks. et fællesmøde, hvis der har været berettiget tvivl om det faktiske grundlag eller forståelsen af den involverede overenskomstbestemmelse, jf. Jens Kristiansen, *Den Kollektive Arbejdsret*, 3. udgave (2014), s. 635.

7.3. Oplysningspligten efter overenskomstens § 78

Det er ikke nærmere præciseret i overenskomsten, hvad udtrykket ”alle relevante baggrundsoplysninger” i § 78, stk. 18, dækker over, og ingen af parterne har anmodet om, at sagen blev udsat på fagretlig behandling, herunder faglig voldgift, med henblik på at fastlægge udtrykkets rækkevidde.

Ordlyden af bestemmelsen giver anledning til tvivl med hensyn til bestemmelsens rækkevidde. På den ene side synes ordlyden at vise, at der er tale om en meget vidtgående bestemmelse, jf. ordet ”alle”. På den anden side er oplysningspligten begrænset af ordet ”relevante” og af ordet ”baggrundsoplysninger”.

Bestemmelserne i § 78, stk. 20 og 21, synes også at begrænse oplysningspligten. Drejer det sig om baggrundsoplysninger om en enkelt medarbejder, kræver udlevering af oplysninger samtykke fra medarbejderen, og drejer det sig om baggrundsoplysninger om en medarbejdergruppe, skal hensynet til anonymitet sikres, selv om samtykke ikke er påkrævet.

En begrænsning i oplysningspligten følger af, at reglerne efter § 78, stk. 1, ikke må benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden, jf. § 78, stk. 1. En forudsætning for, at oplysningspligten bliver aktuel, er endvidere, at fagforeningen påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, jf. § 78, stk. 16.

Det overordnede formål med reglerne er efter § 78, stk. 1, at sikre overenskomstmæssige vilkår. I lyset heraf og i sagens natur må det antages, at oplysningspligten har til formål at give fagforeningen mulighed for at vurdere, om overenskomsten er overholdt i



forhold til den pågældende virksomheds udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold.

Efter det anførte finder Arbejdsretten, at oplysningspligten efter § 78, stk. 18, indebærer, at en virksomhed skal fremlægge tilstrækkelige oplysninger til, at fagforeningen kan vurdere, om overenskomsten er overholdt – eller ikke overholdt. Det beror på en konkret vurdering, om virksomheden har fremlagt tilstrækkelige oplysninger, og i denne vurdering må selvsagt indgå, hvad der er tvistens genstand set i lyset af den formodning om overenskomstbrud, som fagforeningen har skabt.

Det er med andre ord ikke fagforeningen, der ensidigt bestemmer, om virksomheden har givet tilstrækkelige oplysninger. Det bemærkes herved, at fagforeningen kan indlede en faglig voldgiftsbehandling som nævnt i § 78, stk. 23, hvis den ud fra det materiale, som den allerede har modtaget, vurderer, at overenskomsten ikke er overholdt. Under voldgiftssagen kan virksomheden fremlægge yderligere materiale, idet voldgiftsretten skal træffe afgørelse på grundlag af de oplysninger, der er fremlagt for voldgiftsretten, jf. § 78, stk. 25. Voldgiftsretten kan i den forbindelse efter omstændighederne lade det komme virksomheden til skade, hvis virksomheden ikke fremlægger oplysninger, som fagforeningen har anmodet om, og som efter voldgiftsrettens opfattelse er relevante for sagen.

7.4. Den konkrete sag

7.4.1. Indledende bemærkninger

Arbejdsretten skal tage stilling til, om Dansk Byggeri har pådraget sig et retligt ansvar (organisationsansvar) i forbindelse med, at G.C.F. ifølge klager tilsidesatte sin oplysningspligt efter overenskomstens § 78.

Det er ikke fastslået ved en retlig afgørelse, at G.C.F. har tilsidesat sin oplysningspligt. Efter Arbejdsrettens opfattelse hindrer dette ikke i sig selv, at Dansk Byggeri kan pådrage sig et retligt ansvar som påstået af klager, selv om Arbejdsrettens vurderinger selvsagt ikke har bindende virkning for G.C.F., som ikke er part i sagen.

Som anført i afsnit 7.2 er det imidlertid ikke tilstrækkeligt for organisationsansvar (for medvirken), at G.C.F. måtte have begået overenskomstbrud, idet det – lidt forenklet sagt



– er påkrævet, at der i den forbindelse kan bebrejdes Dansk Byggeri noget, herunder for at have forholdt sig passiv.

Under hensyn hertil vil Arbejdsretten i det følgende koncentrere sig om Dansk Byggeris (og ikke virksomhedens) adfærd for at vurdere, om der er grundlag for at fastslå, at Dansk Byggeri har pådraget sig et retligt ansvar som påstået af klager.

7.4.2. Den nærmere vurdering

7.4.2.1. Helt overordnet lægger Arbejdsretten vægt på, at BJMF – bl.a. på baggrund af de oplysninger, der blev udleveret i forbindelse med organisationsmødet den 27. oktober 2016 og det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016 – indledte en faglig voldgiftssag mod G.C.F., og at denne voldgiftssag blev forliget uden Dansk Byggeris mellemkomst, således at virksomheden skulle betale 12 mio. kr. til BJMF.

Der er ikke fremlagt nærmere oplysninger om baggrunden for forliget, og Arbejdsretten kan derfor ikke afvise, at de oplysninger, som blev udleveret under den forudgående fagretlige behandling, hvor Dansk Byggeri deltog, havde betydning for forligets indgåelse.

7.4.2.2. Med hensyn til BJMF's krav om udlevering af oplysninger om pension mv. for 2013 og 2014, lægges det til grund, at kravet blev fremsat, fordi G.C.F. på organisationsmødet den 27. oktober 2016 oplyste, at virksomheden også havde udført arbejde på metrobyggeriet i perioden fra september 2013 til juni 2014. Dette var Dansk Byggeri ikke klar over.

For så vidt angår perioden *forud for den 1. april 2014*, hvor G.C.F. meldte sig ind i Dansk Byggeri, finder Arbejdsretten, at Dansk Byggeri ikke kan pålægges et retligt ansvar, allerede fordi det – således som sagen er oplyst – må lægges til grund, at virksomheden ikke var omfattet af overenskomsten, herunder reglerne om oplysningspligt i § 78.

For så vidt angår perioden *efter den 1. april 2014*, og indtil virksomheden ophørte med at udføre arbejde på metrobyggeriet i 2014, har indklagede ikke bestridt, at BJMF havde påvist omstændigheder, som gav anledning til at formode, at overenskomstens bestem-



melser ikke blev overholdt, jf. overenskomstens § 78, stk. 16. Det må imidlertid efter forklaringerne fra Thorsten Wilstrup og Hans Henrik Kristensen lægges til grund, at Dansk Byggeri ikke skred ind over for virksomhedens undladelse af at udlevere oplysninger om denne periode, fordi Dansk Byggeri fortolkede reglerne i § 78 således, at virksomheden ikke var forpligtet til at udlevere ”historiske” oplysninger om en periode, hvor arbejdet på byggepladsen for længst var afsluttet.

Arbejdsretten kan på det foreliggende grundlag (jf. også det afsnit 7.3. anførte) ikke se bort fra, at der i hvert fald var berettiget tvivl om, hvorvidt oplysningspligten efter reglerne i § 78 også omfattede de oplysninger om pension mv., som BJMF krævede udleveret for perioden efter den 1. april 2014, og indtil virksomheden ophørte med at udføre arbejde på metrobyggeriet i 2014. Herefter og under hensyn til det, som er anført i afsnit 7.2 foran, er det Arbejdsrettens opfattelse, at Dansk Byggeri ikke kan pålægges et retligt ansvar for virksomhedens manglende udlevering af oplysninger om pension mv. for denne periode.

7.4.2.3. Indklagede har ikke bestridt, at BJMF for så vidt angår det arbejde, som G.C.F. udførte på metrobyggeriet i 2015-2016, havde påvist omstændigheder, som gav anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke blev overholdt, jf. overenskomstens § 78, stk. 16, og at virksomheden derfor var forpligtet til at opfylde oplysningspligten efter § 78, stk. 18.

7.4.2.4. G.C.F. udleverede på organisationsmødet den 27. oktober 2016 og ved mail af 4. november 2016 bl.a. oplysninger i form af lønsedler, ansættelsesbeviser mv. for seks personer, der var ansat i virksomheden (”de lokalt ansatte”).

På det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016 oplyste virksomheden endvidere, at den ville fremsende en liste over medarbejdere, der ”modtager pensionsindbetalinger”, og en sådan liste sendte virksomheden i januar 2017 til BJMF.

BJMF vendte ikke senere tilbage med anmodning om yderligere oplysninger i forhold til den modtagne liste, men anmodede ved brev af 29. maj 2017 til Dansk Byggeri om faglig voldgift.



Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at Dansk Byggeri gik ud fra, at de oplysninger, som virksomheden havde udleveret til BJMF om ”de lokalt ansatte”, var tilstrækkelige til, at BJMF kunne vurdere, om overenskomstens regler om pension mv. var overholdt eller ikke overholdt. På det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016 oplyste Dansk Byggeri endvidere, at man ville orientere virksomheden om grundlaget for pensionsberegningerne, ”da der i det tidligere udleverede ikke var betalt korrekt”.

Arbejdsretten finder herefter og under hensyn til den forståelse af oplysningspligtens rækkevidde, som fremgår af afsnit 7.3 foran, at Dansk Byggeri ikke kan pålægges et retligt ansvar for virksomhedens manglende udlevering af yderligere oplysninger om pension mv. for ”de lokalt ansatte” hos G.C.F.

7.4.2.5. G.C.F. udleverede på organisationsmødet den 27. oktober 2016 og ved mail af 4. november 2016 lønsedler mv. for seks medarbejdere, der var udstationeret fra Italien. Det fremgår heraf bl.a., at der blev indbetalt pensionsbidrag i hjemlandet.

Virksomheden oplyste endvidere på det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016, at den for de udstationerede ansatte ”havde valg[t] ikke at følge overenskomsten med hensyn til betaling til PensionDanmark”. Virksomheden ville derfor ikke udlevere yderligere oplysninger om de udstationerede medarbejders pensionsforhold.

Efter Hans Henrik Kristensens forklaring må det lægges til grund, at virksomhedens holdning var baseret på rådgivning fra virksomhedens danske advokat, som havde oplyst, at virksomheden ikke var forpligtet til at følge overenskomsten vedrørende de udstationerede medarbejdere, der alle indbetalte pensionsbidrag i Italien. Efter hans forklaring må det videre lægges til grund, at Dansk Byggeri rådgav virksomheden om, at der skulle betales samme pension til de udstationerede medarbejdere som til de ”lokalt ansatte”.

På daværende tidspunkt forelå notatet af 3. juni 2015 fra professor, dr.jur. Jens Kristiansen, hvor konklusionen var, at bestemmelserne om pension i byggeriets overenskomster ikke var forenelige med pensionsdirektivets artikel 6, stk. 2. Jens Kristiansen anførte videre, at der formentlig kunne indføres en regel i overenskomsterne, hvorefter



serviceyderen kunne pålægges at betale et differencebeløb til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller at udbetale differencen som et løntilæg til medarbejderen. En sådan regel blev først indført ved et protokollat, der trådte i kraft den 28. februar 2017.

Arbejdsretten har efter dette forløb ikke grundlag for at pålægge Dansk Byggeri et retligt ansvar for virksomhedens manglende udlevering af yderligere oplysninger om de udstationerede medarbejders pensionsforhold.

7.4.2.6. Med hensyn til arbejdstidsaftalerne oplyste virksomheden på det opfølgende organisationsmøde den 25. november 2016, at den ikke ville udlevere oplysninger om timeregistrering mv. ud over den periode på 3 måneder, som der allerede var udleveret oplysninger om.

Hans Henrik Kristensen har forklaret, at det udleverede timeregistreringsskema efter hans mening var tilstrækkeligt til at bedømme, om overenskomstens § 9 (sådan som den var blevet fortolket ved tilkendegivelse af 14. oktober 2016 i faglig voldgiftssag FV 2016.0102) var overholdt eller ikke. Det var hans opfattelse, at overenskomsten var overholdt, men BJMF havde en anden opfattelse på baggrund af timeregistreringsskemaet, således som Silas Grage også har forklaret om. Parternes uenighed ville efter Hans Henrik Kristensens mening ikke blive fjernet ved udlevering af timeregistrering, lønsedler mv. for en længere periode.

Parterne var således uenige om, hvorvidt timeregistreringsskemaet var tilstrækkeligt til at bedømme, om overenskomsten blev eller ikke blev overholdt. Spørgsmålet om arbejdstidsaftalernes gyldighed var endvidere et af temaerne under den faglige voldgiftssag, som BJMF besluttede at anmode om på basis af de allerede udleverede oplysninger, herunder timeregistreringstemaet, og voldgiftssagen som nævnt blev forligt med virksomhedens betaling af 12 mio. kr. til BJMF.¹

Under hensyn hertil og i øvrigt den overordnede betragtning i afsnit 7.4.2.1 foran sammenholdt med det i afsnit 7.2 og 7.3 anførte finder Arbejdsretten, at der ikke er tilstræk-

¹Berigtiget i henhold til princippet i retsplejelovens § 221.



keligt grundlag for at pålægge Dansk Byggeri et retligt ansvar for virksomhedens manglende udlevering af yderligere oplysninger til belysning af, om overenskomstens § 9 blev overholdt.

7.4.2.7. På den anførte baggrund, og da bevisførelsen i øvrigt ikke kan føre til et andet resultat, tager Arbejdsretten indklagedes påstand om frifindelse til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t:

Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Oliver Talevski