



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 2. maj 2019 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5,
1250 København K, i

Sag nr.: AR 2018.0680

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Byggeri

for

JacksonAdapt SP. Z.O.O

og

Sag nr.: AR 2019.0014

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Byggeri

for

Errigal ApS

i hvilke sager der sidst blev holdt retsmøde den **7. marts 2019**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Oliver Talevski.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Mads Pedersen.

Der fremlagdes klagers processkrift A af 26. april 2019 i sag nr. AR 2018.0680 og indklagedes duplik af 4. april 2019 og klagers processkrift A af 26. april 2019 i sag nr. AR 2019.0014.

For klager mødte advokat Ulrik Mayland. Til stede var endvidere Fagligt Fælles Forbund ved Palle Bisgaard, Keld Jensen og Michael Severinsen.

For indklagede mødte advokat Helge Werner. Til stede var endvidere Dansk Byggeri ved advokat Jeppe Wartacz, Melissa Lee Jakobsen og Thorsten Wilstrup.

Nogle formalitetsspørgsmål var efter aftale med parterne blevet udskilt til særskilt behandling og afgørelse.

For så vidt angår disse spørgsmål, nedlagde parterne følgende påstande:

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri for JacksonAdapt SP. Z.O.O., nedlagde påstand om afvisning for så vidt angår spørgsmål om brud på bestemmelser uden for § 70 i Murer-og murerarbejdsmandsoverenskomsten.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Byggeri for Errigal ApS, nedlagde påstand om afvisning, subsidiært henvisning til fagretlig behandling, eventuelt faglig voldgift.

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, nedlagde påstand om sagernes fremme.

Palle Bisgaard og Thorsten Wilstrup afgav behørigt formanet forklaring.

Sagernes formalitetsspørgsmål blev procederet.

Parterne overlod det til retsformanden at afgøre formalitetsspørgsmålene ved begrundet beslutning (afgørelse) i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt.

Formalitetsspørgsmålene blev optaget til afgørelse.

Sagerne udsat.

Retten hævet.

Oliver Talevski / Mads Pedersen

Fortsat den 10. maj 2019

Ingen var mødt eller tilsagt.

For så vidt angår de formalitetsspørgsmål, der på retsmødet den 2. maj 2019 blev optaget til afgørelse ved begrundet beslutning, jf. arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt., traf retsformanden følgende

AFGØRELSE

1. Indledning

Klager har i sag nr. AR 2018.0680 nedlagt påstand om bod. Klager har anført, at den indklagede virksomhed trods pålæg herom ikke har fremlagt baggrundsoplysninger i henhold til Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70, og at bod herfor er forskyldt. Klager har endvidere anført, at den indklagede virksomhed har underbetalt de pågældende medarbejdere (hvoraf ingen er medlemmer af klager) og derved opnået en besparelse på godt 49.000 kr., og at den indklagede virksomhed skal betale bod herfor ud fra differenceprincippet – dvs. svarende til den indklagede virksomheds besparelse med tillæg af et pønalt element. Klager har endelig anført, at de pågældende medarbejdere ikke var uddannede murere, at den indkla-

gede virksomhed efter Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 4 er forpligtet til at benytte murersvende, og at bod herfor er forskyldt.

Indklagede har med hensyn til formaliteten nedlagt påstand om, at sagen (for så vidt angår brud på bestemmelser uden for Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70) afvises fra Arbejdsretten. Indklagede har til støtte herfor anført, at § 70 i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten indebærer, at den faglige voldgiftsret har enekompetence til at behandle og afgøre sager om brud på udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold, herunder til at udmåle bod for overtrædelse af overenskomsten.

Klager har i sag nr. AR 2019.0014 nedlagt påstand om bod. Klager har til støtte herfor anført, at løn mv. på i alt ca. 7,8 mio. kr. er udbetalt til de pågældende medarbejdere med betydelig forsinkelse, og at bod herfor er forskyldt. Klager har endvidere anført, at medarbejderne ikke modtog overenskomstmæssige oplysninger om ansættelsesforholdene senest 15 dage efter, at berettiget krav herom var rejst, og at der i øvrigt foreligger et systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt. Herfor er bod forskyldt, jf. Bygningsoverenskomstens § 8.

Indklagede har også i denne sag med hensyn til formaliteten nedlagt påstand om, at sagen afvises fra Arbejdsretten. Indklagede har til støtte herfor – i lighed med den anden sag – anført, at § 76 i Bygningsoverenskomsten indebærer, at den faglige voldgiftsret har enekompetence til at behandle og afgøre sager om brud på udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold, herunder til at udmåle bod for overtrædelse af overenskomsten.

Hvis sagen ikke afvises fra Arbejdsretten, har indklagede nedlagt påstand om, at afgørelsen af spørgsmålet om bod for mangelfulde ansættelsesbeviser udsættes på fagretlig behandling, eventuel faglig voldgift, under henvisning til at afgørelsen af dette spørgsmål beror på en tvivlsom fortolkning af Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4.

Klager har i begge sager for så vidt angår formaliteten nedlagt påstand om, at sagerne fremmes ved Arbejdsretten, og har til støtte herfor anført, at den faglige voldgiftsret ikke har enekompetence efter de nævnte overenskomster til at behandle og afgøre sager om brud på overenskomsterne, og at fortolkningen af Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, ikke giver anledning til tvivl.

2. Overenskomstgrundlag mv.

I Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, hedder det:

”Manglende overholdelse af oplysningspligten

4. Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2 i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler om behandling af faglig strid.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommende virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.”

I Bygningsoverenskomstens § 76, der i det hele svarer til Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 hedder det bl.a.:

”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.
2. Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.
3. Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.
4. Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante LO forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.
5. Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

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

7. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
9. 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 forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.
10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.
11. Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
12. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

13. 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.
14. For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
15. 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.
16. 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 forbundet herom.”

I kendelse af 20. november 2013 i faglig voldgiftssag FV 2013.0155 hedder det bl.a.:

”*Uoverensstemmelsen* angår overenskomstmæssige forpligtelser for den indklagede udenlandske virksomhed som medlem af Dansk Byggeri, herunder bl.a. virkningen af en med otte polske medarbejdere indgået aftale om deltidsansættelse.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed til Fagligt Fælles Forbund skal betale 243.292,92 kr.

Indklagede har påstået afvisning, subsidiært frifindelse mod betaling af 38.092,40 kr. til Pension Danmark.

...

Opmandens begrundelse og resultat

Således som det efter det oplyste kan lægges til grund, har Dansk Byggeri ikke under de hidtidige, efterhånden talrige organisationsmøder, såkaldte 48 timers møder, om udenlandske arbejderes løn- og ansættelsesforhold inden for området for Dansk Byggeris overenskomster med Fagligt Fælles Forbund – Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 84, Bygningsoverenskomstens § 75 og Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomstens § 66, jf. også § 78 i Jord- og Betonoverenskomsten og § 62 i Murerarbejdsmandsoverenskomsten, begge indgået med BJMF – gjort indsigelse mod, at Fagligt Fælles Forbund har fremsat efterbetalingskrav mv. også vedrørende udenlandske medarbejdere, der ikke har været medlemmer af forbundet. Modsvarende er der i ingen af disse sager efterfølgende blevet rejst krav for Arbejdsretten om betaling af bod for overenskomstbrud. Sådan indsigelse fra indklagedes side er heller ikke fremsat under den forudgående fagretlige forhandling af nærværende sag. Allerede fordi indklagedes afvisningspåstand først er fremsat i svarskriftet og således ikke har været undergivet sædvanlig forudgående fagretlig forhandling, kan afvisningspåstanden i hvert fald på denne baggrund ikke tages til følge.”

I kendelse af 31. oktober 2014 i faglig voldgiftssag FV 2014.0090 hedder det bl.a.:

”*Uoverensstemmelsen* angår, om den indklagede italienske virksomhed har betalt sine italienske ansatte i henhold til en indgået tiltrædelsesoverenskomst til Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Klager nedlagde ved hovedforhandlingens begyndelse følgende påstande:

1. Indklagede skal til klager betale 11.280.351,60 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra ydernes forfaldstid.
2. Indklagede skal anerkende, at de fremsendte oversigtsbilag for indbetalinger til Cassa Edile er fejlagtige og ikke stemmer overens med de faktiske indbetalinger, og skal anerkende den månedlige betalingsforpligtelse til 3F's Feriekasse.
3. Indklagede skal anerkende, at INPS ikke kan sammenlignes med overenskomstens arbejdsmarkedspension.
4. ...

Klagers påstand 1 er opgjort som manglende overtidstillæg ekskl. feriepenge mv. og pensionsbidrag til 80 italienske medarbejdere indtil den 31. marts 2014 og 130 medarbejdere indtil den 1. september 2014.

Klagers påstand 2 og 3 angår henholdsvis betaling af feriegodtgørelse mv. og pensionsindbetalinger i henhold til overenskomsten.

Indklagede påstod principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

Indklagede nedlagde endvidere selvstændig påstand om, at 3F skal refundere 1.418.547,86 kr., som Solesi har indbetalt til 3F's feriekasse, med tillæg af nærmere angivne renter.

...

Efter særskilt procedure og votering afgjorde opmanden, at den af klager påberåbte praksis i henhold til Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 82, hvorefter klager i tilfælde af en virksomheds påståede overenskomstbrud over for udenlandske arbejdstagere indtaler det samlede lønkrav for alle arbejdstagernes vedkommende ved faglig voldgift og herefter ikke søger bod pålagt i Arbejdsretten, ikke mod virksomhedens indsigelse kan videreføres i nærværende sag, da denne praksis ikke kan udledes af overenskomsten og dermed ikke kan gøres gældende på grundlag af den med virksomheden indgåede tiltrædelsesoverenskomst.

Påstand 1 må derfor under nærværende faglige voldgiftssag begrænses til at angå klagers efterbetalingskrav for så vidt angår otte af medarbejderne, der alle er medlemmer af forbundet. For disse otte navngivne medlemmer nedlagde klager herefter påstand om efterbetaling for overtid på i alt 538.843,80 kr.

Klager erklærede i tilslutning hertil, at virksomhedens påståede overenskomstbrud herefter i det hele vil blive søgt videreført for Arbejdsretten med påstand om bod.

...

For så vidt angår klagers påstand 2 om feriegodtgørelse mv. afgjorde opmanden, at spørgsmålet om karakteren og det retlige indhold af Cassa Edile, som virksomheden har indbetalt til, sammenholdt med virksomhedens forpligtelse til i henhold til tiltrædelsesoverenskomsten at betale feriegodtgørelse mv. til medarbejderne mest hensigtsmæssigt må finde sin afgørelse under den således varslede sag for Arbejdsretten. Parterne er enige om, at der i henhold til udstationeringsdirektivet ikke skal betales dobbelt af virksomheden for samme ydelser, og opmanden bemærkede i den forbindelse, at klagers krav bl.a. om forlods betaling af feriegodtgørelse i henhold til bilag 7 til Bygge- og Anlægsoverenskomsten muligt rejser nogle EU-retlige spørgsmål, der kan nødvendiggøre en forelæggelse for EU-domstolen, og at sådan forelæggelse i givet fald bedst ses at kunne foretages af Arbejdsretten. I konsekvens heraf kan heller ikke indklagedes tilbagebetalingskrav påkendes under nærværende faglige voldgiftssag.

For så vidt angår klagers påstand 3 om pensionsindbetalinger afgjorde opmanden endelig, at spørgsmålet om karakteren og det retlige indhold af INPS, som virksomheden har indbetalt til, sammenholdt med virksomhedens forpligtelse til i henhold til tiltrædelsesoverenskomsten at indbetale arbejdsmarkedspensionsbidrag til den danske pensionskasse ligeledes mest hensigtsmæssigt må finde sin afgørelse under den varslede sag for Arbejdsretten. Parterne er også med hensyn til dette krav i princippet enige om, at der i henhold til udstationeringsdirektivet ikke skal betales dobbelt af virksomheden for samme ydelser, og opmanden bemærkede i den forbindelse, at klages krav om pensionsindbetaling muligt rejser nogle vanskelige EU-retlige spørgsmål, hvis afgørelse kan nødvendiggøre en forelæggelse for EU-domstolen, og at sådan forelæggelse i givet fald bedst ses at kunne foretages af Arbejdsretten.”

Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten, som traf afgørelse ved dom af 8. december 2017 (sag nr. AR 2015.0254). Arbejdsretten pålagde virksomheden af betale en bod på 14 mio. kr. Bodden blev udmålt efter differenceprincippet svarende til virksomhedens besparelse med tillæg af et pønalt element.

I tilkendegivelse af 13. januar 2015 i faglig voldgiftssag FV 2014.0156 hedder det bl.a.:

”*Uoverensstemmelsen* angår, om virksomheden i forbindelse med et større facaderenoveringsarbejde har betalt sine polske ansatte i henhold til Overenskomst for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde.

Påstande

Klager har påstået Daniterm tilpligtet at betale 1,2 mio. kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra ydelsernes forfaldstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

...

Opmandens begrundelse og resultat

...

Indledningsvist bemærkes, at det efter de afgivne forklaringer og det i øvrigt oplyste må antages, at der i den omhandlede periode alene har været 3 medarbejdere beskæftiget på pladsen. Den tredje medarbejder, C, er ikke medlem af forbundet.

Endvidere bemærkes på den givne foranledning, at klager ifølge sædvanlig fagretlig praksis mellem overenskomstparterne, når det drejer sig om udenlandske medarbejdere – jf. overenskomstens § 65 om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold – ved faglig voldgift kan indtale dels et efterbetalingskrav for de medarbejdere, der måtte være medlemmer af forbundet, dels et krav – for så vidt et bodskrav – for de medarbejdere, der ikke er medlemmer af forbundet, opgjort som svarende til, hvad virksomheden har betalt disse medarbejdere mindre, end hvad overenskomstens mindstebetaling ville føre til. Modsvarende indbringes disse sager ikke for Arbejdsretten med påstand om bod. Yderligere krav ifølge individuelle lønaftaler kan således ikke indtales af forbundet for så vidt angår medarbejdere, der ikke er medlemmer af forbundet. I denne sag ses der imidlertid at være aftalt en løn med medarbejderne, der kun med ganske få kroner overstiger den overenskomstmæssige mindstetimeløn. For så vidt vil der derfor i givet fald kun kunne blive tale om en ganske lille nedsættelse af klagers krav vedrørende den tredje medarbejder på pladsen.

...

På det således foreliggende grundlag findes klagers krav for de 3 medarbejdere, som sagen angår, skønsmæssigt at kunne fastsættes til i alt 600.000 kr., der efter omstændighederne tillægges sædvanlig procesrente fra klagers voldgiftsbehandling den 17. september 2014.”

I tilkendegivelse af 14. november 2016 i faglig voldgiftssag FV 2016.0168 hedder det bl.a.:

”*Uoverensstemmelsen* angår klagers krav som følge af virksomhedens hævdede manglende efterlevelse af Bygge- og Anlægsoverenskomsten ved ansættelsen af nogle rumænske bygningsarbejdere.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Randers Maskinudlejning ApS til 3F skal betale 69.138,76 kr. svarende til skyldig løn, overtidsbetaling, SH/FF-godtgørelse samt pension, alt med tillæg af sædvanlig procesrente fra ydelseernes forfaldstid.

Indklagede har påstået frifindelse.

...

Opmandens begrundelse og resultat

...

Endelig findes det ved den under sagen fremlagte revisorerklæring og fremlagte lønsedler godtgjort, at virksomheden dels har efterbetalt skyldig løn, dels samtidig med lønudbetalingerne for oktober 2016 har foretaget indbetaling af skyldige pensionsbidrag, dels ifølge fremlagt lønsedler også i øvrigt har udbetalt udestående tilgodehavender direkte til medarbejderne.

På det således foreliggende grundlag findes virksomheden ikke for så vidt angår det omhandlede bygge- og anlægsarbejde at have opnået nogen besparelse ved ikke at efterleve Bygge- og Anlægsoverenskomsten.

Efter fagretlig praksis på Byggeriets område i sager om udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesforhold fastsættes bod for manglende efterlevelse af overenskomsten som svarende til virksomhedens besparelse, og virksomheden må herefter frifindes for klagers bodskrav under denne sag.”

I Arbejdsrettens afgørelse af 17. marts 2017 i sag AR 2015.0698, der omhandlede Maleroverenskomstens bilag 7 om udenlandske arbejderes løn og arbejdsvilkår ved udførelse af arbejde i Danmark, og som i det væsentlige indeholder samme bestemmelser som i bl.a. Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70, hedder det bl.a.:

”I hovedsagen har klager nedlagt påstand om, at NE Scharff Holding ApS skal betale en bod til Malerforbundet. Til støtte for kravet har klager gjort gældende, at NE Scharff Holding ApS har begået brud på overenskomstens bilag 7 om udenlandske arbejderes løn og arbejdsvilkår ved udførelse af arbejde i Danmark ved følgende tre forhold: ved ikke at deltage i et såkaldt ti-mandsmøde (også benævnt 48-timers møde) den 5. august 2015, ved ikke at fremlægge relevant dokumentation på mødet samt ved ikke at have fremsendt entreprisekontrakt inden udløbet af en frist på 72 timer efter mødet.

Indklagede har påstået sagen afvist fra Arbejdsretten under henvisning til, at parterne i bilag 7 har aftalt voldgift, således at sagen i det hele, herunder også for så vidt angår spørgsmålet om bod, henhører under den faglig voldgift. ...

Klager har nedlagt påstand om, at sagen fremmes ved Arbejdsretten.

...

Efter bilag 7 til overenskomsten skal den faglige voldgift tage stilling tvister om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser er overholdt. Spørgsmålet er, om den foreliggende sag, der alene angår overholdelsen af de mere proceduremæssige pligter, der følger af bilag 7, også henhører under den faglige voldgifts kompetence. Der skal i den forbindelse tages stilling til, om udtrykket ”overenskomstens bestemmelser”, der er anvendt tre gange i bilagets afsnit om faglig voldgift, også omfatter bestemmelserne i bilag 7.

Efter indledningsafsnittet i bilag 7 har bestemmelserne i bilaget til formål ”at sikre overenskomstmæssige vilkår”, og ”overenskomtparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår.” Og efter vidneforklaringerne i sagen kan det lægges til grund, at voldgiftsklausulen i bilag 7 har til formål at sikre, at tvister om overenskomstens overholdelse, når der er tale om udenlandske arbejdstagere, behandles og afgøres hurtigt.

I indledningen af det afsnit i bilag 7, der har overskriften ”Ti-mandsmøde”, er det anført, at ”Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden, rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri.” Sætningen angiver betingelsen for, at proceduren i bilag 7 kan iværksættes, og udtrykket ”overenskomstens bestemmelser” må derfor nødvendigvis sigte til bestemmelser, der findes uden for bilag 7. Tilsvarende må sætningen ”På ti-mandsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes” i sammenhængen forstås på den måde, at den angår overenskomstbestemmelser uden for bilag 7.

På den baggrund findes udtrykket ”overenskomstens bestemmelser” i det afsnit af bilag 7, der har overskriften ”Faglig voldgift”, og hvori voldgiftsrettens kompetence er angivet, at måtte forstås på samme måde, dvs. som sigtende til bestemmelser uden for bilag 7. Dette indebærer, at den faglige voldgift, der er nævnt i bilag 7, ikke er obligatorisk forum i tvister, der som den foreliggende alene drejer sig om overtrædelse af bestemmelser i overenskomstens bilag 7.

Indklagedes påstand om afvisning tages derfor ikke til følge.

...”

3. Forklaringer

Thorsten Wilstrup har forklaret bl.a., at han siden 1991 har været advokat i Dansk Byggeri, hvor han har deltaget i adskillige overenskomstforhandlinger.

Der er mange overenskomster på området. Siden 2010 har man forhandlet Bygge- og Anlægs-overenskomsten, Bygningsoverenskomsten, Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten,

Industrioverenskomsten og Gulvoverenskomsten samtidig og under ét, og bagefter har man forhandlet de øvrige overenskomster, herunder Maleroverenskomsten. Baggrunden for bestemmelserne om udenlandsk arbejdskraft og indholdet af dem er identiske i de forskellige overenskomster, og bestemmelserne er gennem de seneste 10 år også blevet behandlet ens.

I forbindelse med forhandlingerne om Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten fra 2007 ønskede 3F indført to nye bestemmelser, dels en bestemmelse om tredjepartsforpligtelser, dvs. en pligt for medlemmer til kun at indgå underentrepriser med overenskomstdækkede virksomheder, dels en bestemmelse om kædeansvar. I forhold til tredjepartsforpligtelserne talte parterne om, at Dansk Byggeri skulle påtage sig et større ansvar for, at virksomhederne var overenskomstdækket, og at overenskomsterne blev håndhævet i forhold til underentreprenører. Resultatet af forhandlingerne blev, at der i overenskomsten blev indsat en bestemmelse om tilpasningsforhandlinger, jf. den nugældende § 68, stk. 21.

Bestemmelsen indebærer, at der i de tilfælde, hvor der er en formodning for, at en overenskomst ikke bliver fulgt, skal ske fagretlig behandling, og at virksomheden i den forbindelse skal bevise, at overenskomsten er overholdt. Hvis der efter den fagretlige behandling fortsat er en tvist, kan sagen videreføres i Arbejdsretten. En sådan bestemmelse findes i alle overenskomster, herunder også i de almindelige regler om fagretlig behandling.

I perioden 2007-10 havde de ganske få sager efter denne bestemmelse. I 2010 opstod et fælles ønske om en løsning af tvister om udenlandske arbejdere. I 2010 blev der derfor gennemført en fælles forhandling mellem 3F og Dansk Byggeri for alle overenskomsterne, hvor man først blev enige om reglerne for udenlandsk arbejdskraft i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70. Parterne var enige om, at man ikke ønskede at lave nogen ny ordning, hvorfor man brugte den samme formulering som i § 68, stk. 21, om tilpasningsforhandlinger. Reglen om omvendt bevisbyrde blev derfor bevaret, men man indførte som noget nyt en fast track-ordning, herunder i form af 48-timers reglen. På grund af byggebranchens flygtige karakter, hvor virksomheder kommer og går, var det vigtigt for parterne, at sagsbehandlingen kunne gå hurtigt.

Reglerne for udenlandsk arbejdskraft blev udformet således, at hvis parterne efter et organisationsmøde ikke er enige om, hvorvidt der foreligger et overenskomstbrud, er faglig voldgift

det næste skridt. Den faglige voldgift skal afgøre, om der er sket et brud eller ej. I § 70, stk. 13, er anvendt udtrykket ”kan”, fordi forbundet kan vælge at gå videre med sagen. Der er omvendt ikke pligt for forbundet til at videreføre sagen i faglig voldgift, hvorfor man ikke anvendte udtrykket ”skal”.

Tanken med reglerne om faglig voldgift var, at parterne under et organisationsmøde, hvor det konstateres, at de ikke kunne opnå enighed, kunne kontakte opmanden, der straks gav møde. Der skulle foregå en summarisk sagsbehandling. Der blev også lavet en forretningsorden for voldgiften, der understøttede den hurtige og summariske sagsbehandling, og den tidligere højesteretsdommer, Poul Sørensen, blev fast opmand.

Den første faglig voldgiftssag kom i 2013. Der har siden da været lidt under 10 voldgiftssager om året, dvs. i alt mellem 40-45 sager, og alle sagerne har omhandlet efterbetalingskrav. Bodsspørgsmålet var ikke et tema i begyndelsen. Det blev dog efterhånden klart, at de faglige voldgifter blev større og mere omfattende. Da der oftest var tale om uorganiserede arbejdstagere, blev det et tema, om forbundet kunne kræve efterbetaling i form af bod for overenskomstbrud vedrørende disse medarbejdere. Forbundet nedlagde påstand om efterbetaling, uanset der var tale om medlemmer eller ikke-medlemmer. I starten gjorde Dansk Byggeri ikke indsigelse, men på et tidspunkt blev det problematiseret. Der blev dog ikke nedlagt nogen påstand om afvisning. Opmanden tog stilling til spørgsmålet i tilkendegivelse af 14. november 2016 i sag FV 2014.0156. De to sager, som nu er blevet indbragt for Arbejdsretten, er de første sager af denne karakter, hvor forbundet har valgt at gå i Arbejdsretten.

Reglerne om ansættelsesbeviser blev indført på baggrund af et EU-direktiv i 1991, som også var det første direktiv, der blev implementeret i en overenskomst. Direktivet indeholdt bl.a. regler om, hvordan og af hvem ansættelsesbeviser skulle udleveres. Efter den første implementering af direktivet blev parterne opmærksom på, at implementeringen formentlig ikke var helt i overensstemmelse med direktivet, og reglen blev ændret til den nugældende, hvorefter kravet skal rejses mod arbejdsgiveren.

Han har tidligere deltaget i fagretlig behandling af sager om ansættelsesbeviser, men han kan ikke huske, om han har oplevet, at virksomheden ikke deltog, eller om han har afvist at ville

behandle en sag, fordi virksomheden ikke var tilstede. Idéen med reglerne er, at medarbejderen skal gå til arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren har derefter 15 dage til at rette for sig.

Han er ikke bekendt med, at der tidligere har været en sag vedrørende manglende ansættelsesbevis, der handlede om, hvorvidt Arbejdsretten eller den faglige voldgift skulle behandle spørgsmålet om bod. Det naturlige vil være, at det er Arbejdsretten, der behandler spørgsmålet om bod.

Det er ikke tanken med reglerne om udenlandsk arbejdskraft at aftale sig ud af det almindelige arbejdsretlige system. Sager, der omhandler bod for overenskomstbrud, hvor virksomheden ikke kan have opnået en besparelse, og hvor boden derfor ikke kan fastsættes til besparelsen, skal behandles og afgøres i Arbejdsretten.

Palle Bisgaard har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F.

Bestemmelserne om udenlandsk arbejdskraft i de forskellige overenskomster er, som Thorsten Wilstrup også har forklaret, i det store hele enslydende. De første regler blev indført i 2007 som en del af det almindelige fagretlige system med en bestemmelse om omvendt bevisbyrde. Det eneste, han husker anderledes end Thorsten Wilstrup, er, at der i mange sager var i tvivl om, hvorvidt udenlandske virksomheder – men også danske virksomheder med udenlandsk arbejdskraft – overholdt overenskomsterne. Dokumentationsgrundlaget var ikke godt nok. Der blev derfor i 2010 indgået en ny aftale på tværs af overenskomsterne. I Bygningsoverenskomsten blev aftalen indført som § 76. Bortset fra bestemmelserne om omgåelse i § 76, stk. 17-27, der først blev indført i 2014 og 2017, er § 76 ikke ændret siden 2010.

Et meget centralt element for arbejdstager-siden i aftalen fra 2010 var fast track-ordningen. Der var mange mindre udenlandske virksomheder, der opererede i Danmark, og som forsvandt hurtigt ud af landet igen. Processen skulle derfor oftest gå hurtigt, da man ellers risikerede, at virksomheden havde forladt landet, inden et krav var blevet fastslået.

Fast track-systemet i § 76 betyder både, at der skal afholdes møde inden for 48 timer, og at der hurtigt skal gennemføres en faglig voldgift, hvilket forretningsordenen for den faglige

voldgift også understøtter. Tanken var, at det var hele sagen, der skulle behandles i den faglige voldgift, dvs. både brud på overenskomsten samt fortolkningen af overenskomsten.

Man drøftede under overenskomstforhandlingerne i 2010 ikke anvendelsen af udtrykkene ”skal” og ”kan”. Det var dengang – og er fortsat – forbundets klare opfattelse, at forbundet frit kan vælge spor, dvs. om man vil gå i Arbejdsretten eller i den faglige voldgift.

I perioden fra 2010 til 2013 var der ingen af sagerne, der endte i den faglige voldgift, men der blev indgået forlig i 2011 og 2012 i over hundrede sager om året, og det var langt fra i alle sager, der var et krav på efterbetaling involveret. Kravene, som 3F fremsatte, vedrørte både medlemmer og ikke medlemmer. Det var ikke altid, forbundet havde medlemmer ansat i virksomheden. Når der var tale om ansatte, der ikke var medlemmer, gik et eventuelt beløb til 3F.

Den første faglige voldgift efter fast track-ordningen er afgørelsen om DK Totalentreprise fra 4. januar 2013, der vedrørte to medlemmer og syv andre, der ikke var medlemmer. Med denne afgørelse videreførte man den hidtidige praksis, hvor sagerne sluttede forligsmæssigt. I 2013 var der i alt 12 faglige voldgiftskendelser, som giver det samme billede.

Parterne diskuterede ikke, hvorfor forbundet ikke gik i Arbejdsretten med krav om bod svarende til efterbetalingskravet med tillæg af et pønalt element. Forbundet havde heller ikke anledning til at gå i Arbejdsretten, fordi sagerne blev løst forligsmæssigt med en bod svarende til besparelsen. Da spørgsmålet blev rejst i afgørelsen af 11. november 2013 i sag FV 2013.0151, bad opmanden 3F bekræfte, at man ikke efterfølgende ville rejse sag om bod i Arbejdsretten.

I afgørelsen af 20. november 2013 i sag FV 2013.0155 nedlagde Dansk Byggeri en påstand om afvisning med henvisning til, at ingen af de omhandlede bygningsarbejdere var medlemmer af forbundet, og at forbundet alene kunne indtale krav vedrørende medlemmer af forbundet. Dansk Byggeri nedlagde ikke i nogen af de efterfølgende sager en lignende afvisningspåstand, men er flere gange kommet med indsigelsen under sagens behandling.

3F har flere gange tidligere taget skridt til at indbringe sager om brud på overenskomsten for Arbejdsretten i henhold til Bygningsoverenskomstens § 77 (eller tilsvarende bestemmelser i de andre overenskomster), men alle sagerne er blevet forligt ved fællesmøde. 3F vælger først og fremmest fast track-systemet, da det går langt hurtigere end det almindelige arbejdsretlige system, og det giver mulighed for at inddrive beløbet, da virksomheden endnu ikke har forladt landet. Når de to foreliggende sager er indbragt for Arbejdsretten, skyldes det, at 3F i den ene sag (AR 2019.0014) gerne vil have en bod for overenskomstbruddet, idet virksomheden med stor forsinkelse har efterbetalt det skyldige beløb. I den anden sag (AR 2018.0680) har 3F i overensstemmelse med opmandens vurdering i FV 2014.0090 bl.a. lagt vægt på, at sagen muligvis kan rejse nogle EU-retlige spørgsmål, som kan nødvendiggøre forelæggelse for EU-Domstolen, og at en sådan forelæggelse i givet fald bedst ses at kunne foretages af Arbejdsretten.

Han er enig med Thorsten Wilstrup i, at reglerne om ansættelsesbeviser blev ændret fra, at man skulle kontakte Dansk Byggeri, til at man skal kontakte arbejdsgiveren. Det er imidlertid 3F's klare opfattelse, at Dansk Byggeri ikke ønsker, at forbundet henvender sig direkte til virksomhederne uden om Dansk Byggeri. 3F har mange gange kontaktet Dansk Byggeri i forhold til manglende ansættelsesbeviser, og Dansk Byggeri er aldrig tidligere kommet med en indsigelse om, at Dansk Byggeri ikke ville tage imod en sådan besked på vegne af virksomheden, og at 3F skulle kontakte virksomheden direkte.

4. Retsformandens bemærkninger

4.1. Problemstillingerne

4.1.1. Som nævnt i afsnit 1 foran er hovedspørgsmålet, om den faglige voldgiftsret, der er nævnt i bl.a. Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76, har enekompetence til at behandle og afgøre sager om brud på de materielle bestemmelser i overenskomsten (altså bestemmelser uden for § 70 og § 76), herunder udmåle bod, når sagerne drejer sig om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold – med den virkning, at sagerne for så vidt skal afvises fra Arbejdsretten.

4.1.2. Hvis påstanden om afvisning ikke tages til følge, er der i sag nr. AR 2019.0014 endvidere en tvist om, hvorvidt afgørelsen af spørgsmålet om bod for manglende ansættelsesbeviser skal udsættes på, at det ved fagretlig behandling, herunder eventuelt faglig voldgift, er taget stilling til, hvordan Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, skal fortolkes.

4.2. Spørgsmålet om enekompetence for voldgiftsretten

4.2.1. Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, indbringes for Arbejdsretten sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold, og efter arbejdsretslovens § 12, stk. 1, kan Arbejdsretten idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der tilkommer klageren.

4.2.2. Det følger af arbejdsretslovens § 21, nr. 1, at for faglig voldgift indbringes sager omfattende af bl.a. § 9, stk. 1, nr. 2, når parterne ved kollektiv overenskomst, i henhold til praksis eller i det enkelte tilfælde har aftalt, at sagen skal afgøres ved faglig voldgift. Efter § 24, stk. 2, kan den faglige voldgiftsret i en sag indbragt i medfør af § 21, nr. 2, sanktionere overenskomstbrud efter reglerne i § 12.

For så vidt angår udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsforhold følger det af Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70, stk. 13, sammenholdt med stk. 15, og af Bygningsoverenskomstens § 76, stk. 13, sammenholdt med stk. 15, at den faglige voldgiftsret, der er nævnt i disse bestemmelser, har kompetence til at behandle og afgøre sager om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser er overholdt. Voldgiftsretten kan efter bestemmelserne også tage stilling til et eventuelt efterbetalingskrav. Med hensyn til medarbejdere, som ikke er medlemmer af 3F, er der for så vidt tale om et bodskrav, da forbundet ikke kan indtale et krav på deres vegne, og boden for manglende efterlevelse af overenskomsten fastsættes efter faglig voldgiftspraksis til virksomhedens besparelse uden tillæg af et pønalt element, jf. herved bl.a. FV 2014.0156 og FV 2016.0168. Som den sidstnævnte sag viser, vil en virksomhed således blive frifundet af den faglige voldgiftsret, hvis den har betalt, hvad der skyldes, inden voldgiftsretten har truffet afgørelse.

4.2.3. Arbejdsretten har i formandsafgørelse af 17. marts 2017 i sag nr. AR 2015.0698 i relation til Maleroverenskomstens bilag 7, der indeholder regler, der svarer til Murer- og

murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76, taget stilling til, om Arbejdsretten har kompetence til at behandle en sag om overtrædelse af bestemmelserne i bilag 7. Retsformanden fastslog, at Arbejdsretten har en sådan kompetence.

Den nævnte formandsafgørelse angik ikke spørgsmålet om, hvorvidt den faglige voldgiftsret, der er nævnt i bilag 7, er obligatorisk forum til behandling af tvister om overtrædelse af bestemmelser uden for Maleroverenskomstens bilag 7¹, og der er ikke grundlag for at antage, at formandsafgørelsen – gennem et obiter dictum – har tilsigtet at tilkendegive, hvordan dette spørgsmål skal afgøres for så vidt angår Maleroverenskomsten (endsige efter andre overenskomster).

Spørgsmålet om enekompetence må derfor – i nærværende sager – afgøres på andet grundlag.

4.2.4. Det følger ikke af ordlyden af Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70, stk. 13, eller af Bygningsoverenskomstens § 76, stk. 13, at voldgiftsrettens kompetence til at behandle og afgøre sager om overenskomstbrud vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold og til – i den forbindelse – at tage stilling til efterbetalingskrav som nævnt foran, afskærer 3F fra at indbringe sådanne sager for Arbejdsretten i stedet for en faglig voldgiftsret. Hvis det havde været meningen at give voldgiftsretten enekompetence, kunne bestemmelserne let være formuleret på en anden – og klar – måde.

Ordlyden af de nævnte bestemmelser taler tværtimod med styrke for, at 3F – i overensstemmelse med den kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som er fastsat i arbejdsretsloven, jf. foran – ikke er afskåret fra at indbringe en sag om overenskomstbrud for Arbejdsretten i stedet for en faglig voldgiftsret, jf. ordet ”kan”, som er anvendt i begge bestemmelser.

4.2.5. Det må efter de foreliggende oplysninger om baggrunden for indførelsen af reglerne om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold i 2010 lægges til grund, at formålet var at etablere en ordning, som indebærer, at en strid mellem parterne om overtrædelse af overenskomsten kan afgøres hurtigt, og så vidt muligt mens den pågældende virksomheds udenlandske medarbejdere udfører arbejde her i landet.

¹Berigtiget i henhold til princippet i retsplejelovens § 221, således at der i stedet for ”Maleroverenskomsten” står ”Maleroverenskomstens bilag 7”.

Spørgsmålet om, hvorvidt den faglige voldgiftsret skal have enekompetence til at behandle og afgøre sager om overenskomstbrud, blev ikke berørt under overenskomstforhandlingerne, og det kan således ikke lægges til grund, at parterne med indførelsen af reglerne om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold havde til formål at give voldgiftsretten en sådan enekompetence.

4.2.6. Det lægges efter de foreliggende oplysninger til grund, at 3F gennem årene fra 2013 og frem har indbragt en lang række sager om overenskomstbrud og krav om efterbetaling (eller bod uden pønalt element for så vidt angår udenlandske medarbejdere, der ikke er medlemmer af 3F) for en faglig voldgiftsret som nævnt i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76 eller bestemmelser i andre overenskomster, der svarer hertil.

Retsformanden har imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at der herved er opstået en bindende praksis eller en kutyme, som (i form af en ændring eller præcisering af overenskomsten eller som et afgørende moment ved fortolkningen af overenskomsten) indebærer, at 3F er afskåret fra at indbringe en sag om overenskomstbrud for Arbejdsretten i stedet for en faglig voldgiftsret. Det kan efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, navnlig ikke lægges til grund, at praksis er udtryk for en retlig forpligtelse til kun at forfølge sager om overenskomstbrud ved faglig voldgift som nævnt i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70, stk. 13, og Bygningsoverenskomstens § 76, stk. 13.

Der er i den forbindelse bl.a. grund til at nævne, at Dansk Byggeri i FV 2013.0155, som blev afgjort ved kendelse af 20. november 2013, nedlagde påstand om afvisning af sagen for den faglige voldgift, idet ingen af de omhandlede polske bygningsarbejdere var medlemmer af 3F. Det var Dansk Byggeris opfattelse, at 3F alene kunne indtale krav vedrørende medlemmer af forbundet. I denne afvisningspåstand, som opmanden ikke tog til følge, må nødvendigvis ligge, at sagen om overenskomstbrud efter Dansk Byggeris opfattelse hørte under Arbejdsrettens kompetence. Der er desuden grund til at nævne FV 2014.0090, der blev afgjort ved kendelse af 31. oktober 2014. 3F's påstand 1 blev begrænset til forbundets krav med hensyn til otte af medarbejderne, der alle var medlemmer af forbundet, og 3F erklærede, at virksomhedens overenskomstbrud for så vidt angik medarbejdere, der ikke var medlemmer af 3F, ville

blive søgt videreført i Arbejdsretten med påstand om bod. For så vidt angik de medarbejdere, der var medlem af 3F, fandt opmanden, at deres krav på feriegodtgørelse mv. og pensionsindbetalinger mest hensigtsmæssigt måtte finde deres afgørelse under den varslede sag for Arbejdsretten. Palle Bisgaard har endvidere forklaret, at 3F i en række tilfælde – i overensstemmelse med Bygningsoverenskomstens § 77 og Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 71 – har taget skridt til at indbringe sager om overenskomstbrud med hensyn til udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold for Arbejdsretten, men at Arbejdsretten ikke har fået lejlighed til at tage stilling til sagerne, da de alle er blevet forligt ved fællesmøde inden indbringelse for Arbejdsretten. Endelig har Thorsten Wilstrup forklaret, at sager om bod for overenskomstbrud, hvor virksomheden ikke kan have opnået en besparelse, og hvor boden derfor ikke kan fastsættes til besparelsen, skal behandles og afgøres i Arbejdsretten.

4.2.7. På den anførte baggrund finder retsformanden, at Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76 ikke skal forstås således, at den faglige voldgiftsret, som er nævnt i disse bestemmelser, har enekompetence til at behandle og afgøre sager om påstået brud på Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomsten eller Bygningsoverenskomsten. Dette gælder, selv om 3F i den pågældende sag har valgt at anvende reglerne i de nævnte bestemmelser om indhentelse af baggrundsoplysninger og afholdelse af organisationsmøde mv.

I nærværende sager har 3F (efter indhentelse af baggrundsoplysninger og afholdelse af organisationsmøde mv. i henhold til reglerne i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76) valgt at indbringe spørgsmålet om overenskomstbrud og fastsættelse af bod herfor for Arbejdsretten i stedet for den faglige voldgiftsret, som er nævnt i Murer- og murerarbejdsmandsoverenskomstens § 70 og Bygningsoverenskomstens § 76.

Henset til den forståelse om den faglige voldgiftsrets kompetence, som foran er anført, og da der ikke i øvrigt er grundlag herfor, finder retsformanden, at 3F ikke er afskåret fra at indbringe sagerne for Arbejdsretten.

Retsformanden tager herefter ikke indklagedes påstand om afvisning til følge, men giver klager medhold i påstanden om sagernes fremme ved Arbejdsretten.

4.3. Udsættelse på faglig voldgift

4.3.1. Efter Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, kan bod ikke pålægges virksomheden, hvis oplysningerne om ansættelsesforholdet er udleveret til medarbejderen ”senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommende virksomhed”, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.

Det er indklagedes opfattelse, at fristen på 15 dage først løber, når det nævnte krav er rejst over for virksomheden, uanset om fagretlig behandling er indledt eller ej. Klager er omvendt af den opfattelse, at det – i hvert fald i en sådan situation – er tilstrækkeligt, at kravet er rejst over for arbejdsgiverorganisationen, idet denne må anses for at repræsentere virksomheden under den fagretlige behandling.

Parterne er således uenige om, hvordan Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, skal forstås.

4.3.2. Det fremgår af sagen AR 2019.0014, at 3F ved mail af 3. maj 2018 (samme dag blev der afholdt et organisationsmøde, hvor virksomheden ikke mødte) kontaktede Dansk Byggeri og anførte, at ”ansættelsesbeviset er mangelfuldt og ikke i henhold til overenskomstens bestemmelser og ansættelsesbevisloven”, og at virksomheden efter 3F’s opfattelse burde ”udfærdige nye ansættelsesbeviser til samtlige medarbejdere, som er i henhold til overenskomstens bestemmelser”. 3F har anført, at samtlige ændrede ansættelsesbeviser er dateret den 1. juni 2018, og at ændringerne er sket efter udløbet af den foran nævnte frist på 15 dage.

Klager har i tillæg hertil i processkrift A af 26. april 2019 anført bl.a.:

”Såfremt Dansk Byggeri var af den opfattelse, at forbundet ikke kunne fremsende et krav om nyt ansættelsesbevis, jf. overenskomstens § 8, stk. 4, til Dansk Byggeri, burde Dansk Byggeri have meddelt forbundet dette. Årsagen til, at Dansk Byggeri problematiserer forholdet, er efter klagers opfattelse, at Dansk Byggeri med forsinkelse fik videresendt forbundets e-mail til indklagede virksomhed, således at virksomheden ikke kunne nå at udarbejde nye ansættelsesbeviser. Indklagede *opfordres (B)* til at fremlægge dokumentation for, hvornår forbundets anmodning videresendes til indklagedes virksomhed.”

På det foreliggende grundlag finder retsformanden, at vurderingen af, om afgørelsen af spørgsmålet om bod for mangelfulde ansættelsesbeviser skal udsættes på fagretlig behandling, bør afvente, at indklagede har besvaret klagers opfordring om, hvornår virksomheden modtog anmodningen om nye ansættelsesbeviser. I tilknytning hertil bør indklagede oplyse, hvornår virksomheden udleverede de nye ansættelsesbeviser til medarbejderne. Formålet hermed er så vidt muligt at give parterne mulighed for at afklare, om fristen på 15 dage var sprunget, selv hvis indklagedes forståelse af Bygningsoverenskomstens § 8, stk. 4, lægges til grund. I bekræftende fald vil der – allerede af denne grund – ikke være behov for at udsætte afgørelsen af spørgsmålet på fagretlig behandling.

T h i b e s t e m m e s:

Indklagedes påstand om afvisning tages ikke til følge, men sagerne fremmes ved Arbejdsretten.

Stillingtagen til indklagedes påstand (i sag nr. AR 2019.0014) om udsættelse på fagretlig behandling, eventuel faglig voldgift, med hensyn til afgørelsen af spørgsmålet om bod for mangelfulde ansættelsesbeviser vil først finde sted, når indklagede har besvaret klagers opfordring B mv.

Retsformandens næste ordinære ret er den 6. juni 2019. Det foreslås, at klagers opfordring mv. som nævnt i afsnit 4.3.2 foran er besvaret forinden, således at der den 6. juni 2019 eller i forlængelse heraf i givet fald (og på det da foreliggende grundlag) kan tages stilling til indklagedes påstand om udsættelse for så vidt angår spørgsmålet om bod for mangelfulde ansættelsesbeviser på fagretlig behandling, eventuel faglig voldgift.

Parterne er enige om, at den resterende del af sagen (spørgsmålet om bod for forsinket betaling af løn mv.) fortsætter uden hensyn til, om afgørelsen af spørgsmålet om bod for mangelfulde ansættelsesbeviser udsættes på fagretlig behandling.

Med hensyn til spørgsmålet om bod for forsinket betaling af løn mv. i sag AR 2019.0014 mangler indklagede at afgive svarskrift om substansen. I sag 2018.0680 mangler indklagede

også at afgive et svarskrift om substansen. For så vidt udsættes sagerne på svarskrift om substansen med frist til den 6. juni 2019.

Retten hævet.

Oliver Talevski / Mads Pedersen