

Kendelse
af
13. januar 2015
i
faglig voldgift FV2014.0143:

3F København
(faglig sekretær Henrik Forchhammer)

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening, DMA
for
Post & Medier ApS
(advokat Katja Holbech Mårtensen)

Ansættelsesbeviser

1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande

Sagen angår, om der er mangler ved Post & Medier ApS' ansættelsesbeviser, og om der skal betales godtgørelse til de berørte bude.

Klager, 3F København, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede tilpligtes at tilrette ansættelsesbeviserne, således at de ansatte
 - a) ved, hvornår der bliver betalt for ekstra tilbagekørsel,
 - b) oplyses om en gennemsnitlig forventet ugeløn for arbejde på faste distrikter ved ansættelsesbevisets udlevering,
 - c) oplyses om rutegrundbeløb og timeløn ved ansættelsesbevisets udlevering.
- 2) Indklagede tilpligtes at betale en godtgørelse efter rettens skøn for mangelfuldt ansættelsesbevis til de berørte bude.

Indklagede, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, DMA, for Post & Medier ApS, har påstået frifindelse.

DMA har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstand:

Klager tilpligtes at anerkende, at det af DMA udarbejdede standardansættelsesbevis, hvis udfyldt korrekt, er tilstrækkeligt, jf. overenskomstens § 5.

3F København har over for DMA's selvstændige påstand påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 18. december 2014 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretær Carsten Madsen, 3F København, og forhandlingssekretær Tina Petersen, 3F, advokat Pia Rude Truelsen, DMA, og advokat Hans Henrik Christiansen, DMA.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af John Johansen, tidligere tillidsrepræsentant i Birkerød, Karsten W. Nielsen, 3F-udpeget medlem af Beregningsudvalget, og Kasper Tranholm, direktør i Post & Medier ApS.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedure.

3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Budoverenskomsten bl.a.:

”§ 5. Ansættelsesbevis

Stk. 1. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at DMA har modtaget forbundets skriftlige påklage, kan arbejdsgiver pålægges at udrede en godtgørelse.”

4. Ansættelsesbevisloven

Ifølge lovens § 2, stk. 1, skal arbejdsgiveren give lønmodtagerne oplysninger om ”alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst de oplysninger, der er opregnet i stk. 2, nr. 1 – 10”.

Lovens § 2, stk. 2, er sålydende:

” Stk. 2. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter mindst følgende oplysninger:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.

- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.”

De krævede oplysninger kan ifølge § 2, stk. 3, gives i følgende dokumenter:

- ” 1) en skriftlig erklæring, som indeholder oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2-4 nævnte dokumenter,
- 2) en skriftlig arbejdskontrakt,
- 3) et ansættelsesbrev eller
- 4) et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst eet af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1-4, 8 og 9.”

Bortset fra oplysningerne nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1- 5 samt 10, anses pligten til at oplyse lønmodtageren om de væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet ifølge § 2, stk. 4, for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til ”love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold”.

5. Bedømmelsen af Post & Mediers ansættelsesbevis og 3F's påstande

Spørgsmålet under sagen er i første række, om der i ansættelsesbeviset skulle være givet oplysning om, at det kan forekomme, at det er nødvendigt med en ekstra tilbage- og fremkørsel, fordi det, der en dag skal omdeles på en rute, fylder eller vejer for meget til, at det hele som ellers forudsat kan have med fra start, og i den forbindelse endvidere være givet oplysning om kriterierne for tildeling af ekstra tilbage- og fremkørsel og oplysning om, hvad der gives af tid til det og betaling for det.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at virksomheden på startstedet har opstillet cykelanhængere, som budene frit kan gøre brug af ”på dage med stor volumen”, som det er angivet på et påsat skilt, og i givet fald vil få et tillæg svarende til det ekstra besvær, det er at køre med anhænger, men at der ikke er nogen, som gør brug af denne mulighed. Det lægges endvidere til

grund, at det forekommer, at budene retter henvendelse til budlederen for at få en ekstra tilbagekørsel, og at en sådan anmodning i almindelighed bliver imødekommet, og at dette udløser betaling for den ekstra tid, men at det sjældent sker, fordi firmaet vurderer distributionen og tilrettelægger denne med ekstratid for tilbagekørsel efter behov og hertil svarende aflønning.

Det er efter bevisførelsen uoplyst, hvor hyppigt behov for ekstra tilbagekørsel opstår, og hvilken betydning forholdet tids- og lønmæssigt har. Samtidig synes det at være en naturlig følge af ansættelsesforholdets karakter, at der kan opstå behov for ekstra tilbagekørsel.

Der er på denne baggrund efter opmandens bedømmelse ikke i det, klager har anført om ekstra tilbagekørsel, fornødent grundlag for at anse ansættelsesbeviset for mangelfuldt. Det bemærkes herved, at Højesteret i dom af 11. december 2008 (UfR 2008 s. 724) har udtalt, at oplysningspligten efter § 2 i ansættelsesbevisloven kun omfatter, hvad der med sikkerhed kan udledes af bestemmelserne i § 2.

Spørgsmålet er dernæst, om der i ansættelsesbeviset som hævdet af 3F skulle være givet oplysning om den gennemsnitlige forventede ugeløn for arbejde på faste distrikter ved ansættelsesbevisets udlevering og være givet oplysning i form af forklaring om rutegrundbeløb og timeløn ved ansættelsesbevisets udlevering.

Efter ansættelsesbevisloven er der pligt til at give oplysning om løn m.v. som angivet i § 2, stk. 2, nr. 8. Denne pligt anses i medfør af § 2, stk. 4, for opfyldt, hvis der i ansættelsesbeviset henvises til kollektiv overenskomst gældende for forholdet.

Det fremgår af ansættelsesbeviset, at ansættelsen er omfattet af Budoverenskomsten. Det er i ansættelsesbeviset under 6 om løn anført, at der ydes løn i henhold til overenskomsten. Der er efter Budoverenskomsten tale om præstationsaflønning, og der er i tillægget til ansættelsesbeviset givet oplysning om akkorderingen af den ansattes faste distrikter.

Der kan på denne baggrund efter opmandens bedømmelse heller ikke gives 3F medhold i, at der foreligger mangelfulde oplysninger om lønnen.

Indklagede, DMA for Post & Medier ApS, frifindes derfor i det hele.

6. Bedømmelsen af DMA's anerkendelsespåstand vedrørende et af DMA udarbejdet standardansættelsesbevis

Det er oplyst, at der under overenskomstforhandlingerne i 2010 vedrørende Budoverenskomsten i Provinsen mellem 3F (hovedforbundet) og DMA opnåedes enighed om et standardansættelsesbevis. Noget tilsvarende lykkedes ikke under overenskomstforhandlingerne i 2010 vedrørende Budoverenskomsten for Hovedstadsområdet mellem 3F København og DMA. Forslaget om et standardansættelsesbevis blev bragt op igen under overenskomstforhandlingerne for Hovedstadsområdet i 2012, og parterne udvekslede synspunkter og forslag. Der opnåedes imidlertid ikke enighed. DMA har herefter udarbejdet et standardansættelsesbevis for ansættelse af bude omfattet af Budoverenskomst for Hovedstadsområdet med tilhørende vejledning. DMA har oplyst, at organisationen foreslår distributører, som henvender sig, at anvende dette.

Det er dette standardansættelsesbevis, DMA med den nedlagte påstand ønsker den faglige voldgiftsrets bedømmelse af. Der ses imidlertid ikke bag påstanden at foreligge nogen konkret fagretlig tvist, som har været undergivet forudgående fagretlig behandling. Påstanden kan derfor ikke tages under påkendelse, men må afvises.

Thi bestemmes:

Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Post & Medier ApS frifindes.

Den af Danske Mediers Arbejdsgiverforening nedlagte anerkendelsespåstand afvises.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl