

Kendelse

af

13. august 2015

i

faglig voldgift nr. FV2015.0004:

Blik- og Rørarbejderforbundet

(advokat Ane Kristine Lorentzen)

mod

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og for

Halsnæs Smeden A/S

(advokat Charlotte Ketelsen)

1. Tvisten

Der er efter gennemførelsen i dansk ret af vikardirektivet ved lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarloven) opstået tvist mellem parterne om, hvorvidt vikarer, der er udsendt fra et vikarbureau med henblik på at udføre VVS-arbejde, i forhold til brugervirksomheden fortsat kan støtte ret på den for denne virksomhed gældende VVS-overenskomst, hvis de pågældende vikarer gennem deres ansættelse i vikarbureauet er dækket af en anden kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Tvisten har konkret baggrund i, at Halsnæs Smeden A/S, der er omfattet af VVS-overenskomsten, har indlejet vikarer ansat i Systemvikar Byg & Anlæg ApS, som er medlem af Dansk Byggeri og dermed dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde.

2. Påstande

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation, skal anerkende, at overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet samt lokalaftaler indenfor overenskomstområdet skal efterleves af medlemsvirksomheder for arbejde udført af vikarer indenfor overenskomstens faglige anvendelsesområde.
2. Halsnæs Smeden A/S skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som vikarer ansat på virksomheden har lidt ved ikke at blive aflønnet efter overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og de i virksomheden gældende lokalaftaler.

Indklagede har over for påstand 1 taget bekræftende til genmæle for så vidt angår forhold, hvor de omhandlede vikarer gennem deres ansættelse ikke er dækket af en overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, jf. vikarlovens § 3, stk. 5. Indklagede har i den forbindelse nedlagt følgende selvstændige påstand:

Klager skal anerkende, at den for VVS-overenskomsten gældende vikarpraksis ikke gælder, når vikarbureauet – som i nærværende sag – er dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde mellem Dansk Byggeri, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Indklagede har over for klagers påstand 2 påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet tirsdag den 2. juni 2015 for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: formand for Blik- og Rørarbejderforbundet Max Meyer og juridisk chef i LO Leo Lybæk Hansen.

Udpeget af indklagede: underdirektør Thorkild Bang og arbejdsretschef Helge Werner.

Som opmænd deltog et udvidet formandskab bestående af højesteretsdommerne Lene Pagter Kristensen og Poul Dahl Jensen samt tidligere højesteretspræsident Børge Dahl.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skulle denne træffes af opmændene i det udvidede formandskab. Opmændene tilkendegav i enighed og med nærmere begrundelse, at der gives klager medhold, således at klagers påstande tages til følge.

Parterne var enige om, at afgørelsen kan udformes uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes argumentation.

4. Retsgrundlag mv.

4.1. VVS-overenskomsten

Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal har identiske overenskomster med TEKNIQ vedrørende VVS-arbejde, og overenskomsterne forhandles sammen. De virksomheder, der er medlemmer af TEKNIQ, og som udfører VVS-arbejde, er omfattet af begge overenskomster, og hvilken overenskomst der konkret anvendes, afhænger af, om den ansatte er medlem af Dansk Metal eller af Blik- og Rørarbejderforbundet. Overenskomsterne er fremlagt i en sammenskrevet udgave (i det følgende benævnt VVS-overenskomsten).

I overenskomstens punkt 1, stk. 1, er det fastsat, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, der finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde. Overenskomstens punkt 27 om samarbejde og information indeholder i stk. 5 sålydende bestemmelse:

”Stk. 5: Oplysninger om vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.”

Overenskomsten indeholder ingen bestemmelser om forholdet mellem brugervirksomhed og indlejede vikarer, og i opmandskendelse af 9. juli 2007 i en faglig voldgift mellem Dansk Metal og TEKNIQ på egne vegne og for Promecon as blev der taget stilling til, om en virksomhed under TEKNIQ er forpligtet til at efterleve overenskomsten og indgåede lokalaftaler ikke kun over for egne ansatte, men også over for indlejede vikarer, der udfører VVS-arbejde hos virksomheden.

I opmandens bemærkninger og afgørelse hedder det bl.a.:

”Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS (VVS-overenskomsten) er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere hos virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, for alt arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Spørgsmålet, om overenskomsten også finder anvendelse over for indlejede vikarer, er ikke reguleret i overenskomsten, og der er ingen aftaler eller fælles forståelse mellem overenskomstparterne herom. ...

Det lægges til grund, at det arbejde, som indlejede vikarer udfører hos Promecon, er omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet udføres under instruktion af Promecon-ansatte. Vikarerne deler i alt væsentligt i praksis arbejdsvilkår med Promecons egne ansatte i den periode, de af deres vikarbureauvirksomhed er udlejet til at udføre arbejde hos Promecon. Der er ikke grundlag for at antage, at det forholder sig anderledes for indlejede vikarer i andre virksomheder omfattet af VVS-overenskomsten. Dette taler med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udfører arbejde hos brugervirksomheden, bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte.

Heroverfor står imidlertid den omstændighed, at indlejede vikarer ikke er ansat i brugervirksomheden, men i vikarbureauvirksomheden, og at brugervirksomheden derfor ikke har ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for vikarerne. VVS-overenskomstens bestemmelser herom vil – ligesom en række andre bestemmelser i overenskomsten – derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt er det mest nærliggende, at en medarbejders løn- og ansættelsesvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, han eller hun er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet.

Indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig – som anført i opmandskendelsen af 3. august 2005 – til overenskomstmæssig regulering, således som det da også er sket i f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Da sådan regulering ikke er sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, må afgørelsen af den foreliggende tvist ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis.

Ved denne afvejning er det opmandens opfattelse, at Bravida-afgørelsen, jf. protokollatet af 27. august 2003 angår forhold, der i alt væsentligt er fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende sag. Ganske vist er der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten er ikke bundet af en afgørelse vedrø-

rende Elektrikeroverenskomsten. Men der er ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-afgørelsen ikke bør tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for så vidt angår indlejede vikarer. Med hensyn til TDC-afgørelsen, jf. opmandskendelsen af 3. august 2005, bemærkes, at de indlejede vikarer i den sag ikke var funktionærer og dermed ikke omfattet af anvendelsesområdet for Industriens Funktionær-overenskomst, samt at det i sagen blev lagt til grund, at denne overenskomsts parter havde en fælles forståelse, hvorefter anvendelsen af Industriens Funktionær-overenskomst på vikarbureauvikarer ville kræve en særskilt aftale herom. Den konkrete afgørelse i TDC-sagen findes derfor ikke at være retningsgivende for den foreliggende sag.

Opmanden finder, at de hensyn, der som anført ovenfor med betydelig vægt taler for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, er mere tungtvejende end de nævnte hensyn til vikarernes ansættelsesmæssige relation, om hvilke der i øvrigt kun foreligger sparsomme oplysninger, til vikarbureauvirksomheden. Det må gælde, uanset at der i den konkrete sag ikke er påvist nogen omgåelsesrisiko, og uanset at vikarernes ansættelse hos de to vikarbureauvirksomheder var omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden finder således, at de indlejede vikarer har krav på at blive omfattet af brugervirksomhedens overenskomst (VVS-overenskomsten) for så vidt angår løn- og arbejdsforhold. Det er en konsekvens heraf, at de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes finder anvendelse for indlejede vikarer. ...”.

I kendelsens konklusion er anført bl.a.:

”TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS samt indgåede lokalaftaler skal efterleves af medlemsvirksomhederne for arbejde udført hos disse af indlejede vikarer inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde.

Promecon as skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved, at de under arbejde for virksomheden ikke er blevet aflønnet efter den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler.”

Parterne er enige om, at der ikke efter opmandskendelsen fra 2007 er sket ændringer i VVS-overenskomsten, der har betydning for spørgsmålet om anvendelsen af overenskomsten på indlejede vikarer.

4.2. Vikarloven

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde er gennemført i Danmark ved lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau. I lovens § 3, der angår vikarbureauets forpligtelser, lyder stk. 1 og 5 således:

”§ 3. Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning, mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmel-

ser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

...

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.”

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget (Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, lovforslag nr. 209) er det i afsnit 3.2 om ligebehandlingsprincippet bl.a. anført:

”Princippet om ligebehandling er således overordentligt centralt i forhold til, hvilke rettigheder en vikar konkret kan påberåbe sig, og derfor beskrives dette principps udmøntning i en dansk kontekst nærmere. ... Inden dette beskrives nærmere i afsnit 3.2.1. skal det fastslås, at ligebehandlingsprincippet alene omfatter de arbejds- og ansættelsesvilkår, som direkte er nævnt. Hvis vikaren i medfør af kollektiv overenskomst eller individuel aftale f.eks. har krav på et opsigelsesvarsel, som ikke er en del af ligebehandlingsprincippet, vil dette fortsat være gældende ved siden af ligebehandlingsprincippet. Indførelsen af ligebehandlingsprincippet ændrer ikke på, at overenskomst- eller aftalemæssige forpligtelser, som et vikarbureau f.eks. måtte have påtaget sig forud for vedtagelsen af direktivet eller dette lovforslag eller påtager sig efterfølgende, fortsat vil kunne gøres gældende af en vikar. Alle overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud.”

I de almindelige bemærkninger, afsnit 3.2.2., er bl.a. anført følgende:

”Fravigelse af ligebehandlingsprincippet

Direktivets artikel 5, stk. 3, giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte de nærmere betingelser for, hvordan ligebehandlingsprincippet kan fraviges ved kollektiv overenskomst, og det foreslås at udnytte denne mulighed. Adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet foreslås betinget af, at den overenskomstmæssige ordning, der træder i stedet for ligebehandlingsprincippet, findes i de landsdækkende overenskomster, herunder tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som er eller bliver indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som dækker det pågældende vikararbejde. Med en sådan fravigelsesadgang tilvejebringes der på den ene side fleksibilitet i forhold til indgåelse af kollektive aftaler, mens det på den anden side sikres, at den grundlæggende beskyttelse af vikarers ansættelsesvilkår, som er fastsat i de nævnte landsdækkende overenskomster, ikke undermineres.

Muligheden for at fravige ligebehandlingsprincippet ved en overenskomstmæssig ordning, der findes i de nævnte landsdækkende overenskomster, indebærer, at en vikar ikke i et konkret tilfælde, hvor vikaren har ringere vilkår, end vikaren ville have haft i henhold til ligebehandlingsprincippet, kan støtte ret på dette princip; hvis vikarbureauet er dækket af en landsdækkende overenskomst mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter eller

en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst, indgået med de mest repræsentative lønmodtagerparter i Danmark, er betingelsen for, at der kan ske fravigelse af ligebehandlingsprincippet, opfyldt.”

Under lovforslagets behandling i Folketingets Beskæftigelsesudvalg besvarede beskæftigelsesministeren bl.a. følgende spørgsmål således:

”Spørgsmål nr. 7:

Kan ministeren bekræfte, at brugervirksomhedens overenskomstsikrede regler vedr. barselsfædre- og forældreorlov vil være gældende for vikaren, hvis forudsætningerne i overenskomsten er opfyldt, jf. § 3, stk. 1 og 2?

Endeligt svar:

Ja, det kan bekræftes for så vidt angår barsels- og fædreorlov. Det følger af § 3, stk. 2. Regler om forældreorlov er derimod ikke omfattet af § 3, stk. 1 og 2. I tilfælde, hvor en brugervirksomheds overenskomst måtte indeholde bestemmelser herom, vil disse bestemmelser kun være gældende for vikaren, hvis det følger af selve denne overenskomst, at sådanne bestemmelser også gælder for vikarer.”

”Spørgsmål nr. 10:

Kan ministeren under henvisning til § 3, stk. 5, bekræfte, at vikarer omfattet af en landsdækkende overenskomst indgået af repræsentative parter ikke vil være omfattet af lokalaftaler i en lokal brugervirksomhed, der er omfattet af samme landsdækkende overenskomst, selv om lokalaftalerne er indgået i henhold til angivne procedurer i landsoverenskomsten?

Endeligt svar:

Det kommer an på udformningen af lokalaftalen. Det kan ikke udelukkes, at brugervirksomheders overenskomster indeholder bestemmelser, der forpligter brugervirksomheden i forhold til vikarer, som er udsendt dertil. Sådanne overenskomster anfægtes ikke af L 209.”

Vikarloven trådte i kraft den 1. juli 2013.

I et svar af 9. september 2014 på spørgsmål nr. 437 fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg har beskæftigelsesministeren bl.a. udtalt:

”Det er rigtigt, at der på det danske arbejdsmarked findes overenskomster, hvor en brugervirksomhed skal sikre, at vikarer, der udsendes til brugervirksomheden, får vilkår efter denne overenskomst. Sådanne overenskomstbestemmelser benævnes ofte ”vikarprotokollater”. Hverken vikardirektivet eller vikarloven er til hinder for, at der findes vikarprotokollater.

I de fleste tilfælde, hvor der måtte gælde to forskellige overenskomster for det pågældende vikararbejde, vil det ikke være noget problem at overholde begge overenskomster. Skulle de to overenskomster i et konkret tilfælde være indbyrdes uforenelige, vil den overenskomstmæssige uoverensstemmelse skulle afklares inden for det fagretlige systems rammer.”

5. Parternes argumentation

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har navnlig anført, at det siden opmandskendelsen fra juli 2007 har været anerkendt mellem parterne, at brugervirksomheder er forpligtet til at efterleve VVS-overenskomsten, også når de beskæftiger vikarbureauvikarer. Der er intet grundlag for at hævde, at lovgiver med vikarloven har grebet ind i eksisterende overenskomster, herunder VVS-overenskomsten og dens anvendelse på indlejede vikarer. Hvis loven skulle gribe ind i eksisterende overenskomster, ville det som minimum kræve, at det fremgik tydeligt af loven og bemærkningerne hertil, og dette er ikke tilfældet. Tværtimod fremgår det udtrykkeligt af de almindelige bemærkninger til det lovforslag, der ligger til grund for vikarloven, at "alle overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud". Det samme fremgår af de svar, som beskæftigelsesministeren afgav til Folketingets Beskæftigelsesudvalg under lovforslagets behandling og efter vikarlovens ikrafttræden. Vikarlovens § 3, stk. 5, angiver udtømmende de muligheder, der er for at fravige lovens ligebehandlingsprincip. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at fravige overenskomstfastsatte principper eller andet.

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Halsnæs Smeden A/S, har navnlig anført, at vikarerne i nærværende sag gennem deres ansættelse hos Systemvikar Byg og Anlæg ApS er dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde. Overenskomsten er indgået mellem Dansk Byggeri, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet, og den opfylder vikarlovens § 3, stk. 5. Betingelserne for fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip er dermed opfyldt. Ligebehandlingsprincippet betyder i øvrigt ikke, at der skal sammenlignes krone for krone, men alene at de for vikarerne gældende vilkår skal være på samme niveau som brugervirksomhedens. Det overordnede ligebehandlingsprincip er i det foreliggende tilfælde overholdt ved, at vikarerne er dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde. Hidtidig vikarpraksis efter VVS-overenskomsten er fastlagt forud for vikardirektivets vedtagelse og implementering i dansk ret. De beskyttelseshensyn, der har ligget til grund for hidtidig praksis, opfyldes nu ved vikarlovens § 3, stk. 5. Hidtidig praksis kan derfor kun opretholdes i tilfælde, hvor ligebehandlingsprincippet ikke er fraveget ved opfyldelse af § 3, stk. 5. Det er ikke i forbindelse med vikarlovens tilblivelse eller efterfølgende slået fast, at den hidtidige vikarpraksis skal stå uforandret i tilfælde, hvor betingelserne i vikarlovens undtagelsesbestemmelse i § 3, stk. 5, er opfyldt.

6. Opmændenes bedømmelse

Opmændene udtaler enstemmigt:

Ved opmandskendelsen af 9. juli 2007 er det afgjort, at VVS-overenskomsten skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører arbejde inden for overens-

komstens faglige anvendelsesområde i brugervirksomheder, der er bundet af VVS-overenskomsten. Dette gælder ifølge kendelsen, uanset at vikarerne gennem deres ansættelse hos vikarbureauerne var omfattet af Industriens Overenskomst.

Den ved kendelsen fastlagte og hidtil uanfægtede forståelse er herved blevet en del af VVS-overenskomsten på samme måde, som hvis overenskomstparterne udtrykkeligt havde aftalt det, jf. herved arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sag nr. AR2004.229 og sag nr. AR2004.865. Det er ubestridt, at overenskomstparterne ikke efter afsigelsen af kendelsen har aftalt ændringer i overenskomsten af betydning for spørgsmålet om anvendelsen af overenskomsten på indlejede vikarer.

Spørgsmålet er herefter, om vikarloven fra 2013 har medført, at den forståelse og deraf følgende retsstilling, som ved kendelsen er fastlagt med hensyn til VVS-overenskomstens anvendelse på indlejede vikarer, ikke længere kan opretholdes fuldt ud. Indklagede har i den forbindelse gjort gældende, at den for VVS-overenskomsten gældende vikarpraksis ikke gælder, når vikarbureauet er omfattet af en overenskomst, der opfylder kravene i vikarlovens § 3, stk. 5.

Når betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, er opfyldt, fraviges ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1. Det indebærer bl.a., at vikarer aflønnes efter den overenskomst, som vikarbureauet er bundet af, og ikke efter vilkår svarende til den overenskomst, der gælder for ansatte i brugervirksomheden med samme arbejdsopgaver. Det, der fraviges, når betingelserne i § 3, stk. 5, er opfyldt, er således det lovbestemte ligebehandlingsprincip, der følger umiddelbart af § 3, stk. 1. Ordlyden af § 3, stk. 5, jf. stk. 1, omfatter ikke tilfælde, hvor vikarers krav på at blive behandlet på samme måde som ansatte i brugervirksomheden følger af, at den for brugervirksomheden gældende overenskomst også omfatter vikarer. Heller ikke forarbejderne til bestemmelserne giver grundlag for at fastslå, at § 3, stk. 5, kan anvendes som hjemmel til at fritage brugervirksomheden for at overholde overenskomstmæssige forpligtelser, som den måtte have påtaget sig over for vikarer. Det fremgår tværtimod udtrykkeligt af forarbejderne, at "alle overenskomstmæssige ... forpligtelser for ... brugervirksomheder bevares fuldt ud", jf. afsnit 3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger, og at "det kan ikke udelukkes, at brugervirksomheders overenskomster indeholder bestemmelser, der forpligter brugervirksomheden i forhold til vikarer, som er udsendt dertil. Sådanne overenskomster anfægtes ikke af L 209", jf. beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 10.

På den baggrund kan der ikke gives indklagede medhold i, at vikarloven har medført, at hidtidig vikarpraksis på VVS-overenskomstens område ikke længere gælder, hvis vikarerne er dækket af en overenskomst gældende for vikarbureauet, der opfylder kravene i vikarlovens § 3, stk. 5.

Klagers påstand 1 tages herefter til følge, og klager frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Endvidere tages klagers påstand 2 til følge som nedenfor bestemt. Det bemærkes herved, at indlejede vikarer ikke kan anses for ansat i brugervirksomheden, og konklusionen er derfor udformet på samme måde som i opmandskendelsen af 9. juli 2007.

Thi bestemmes:

TEKNIQ Installatørernes Organisation skal anerkende, at overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet samt lokalaftaler inden for overenskomstområdet skal efterleves af medlemsvirksomheder for arbejde udført af vikarer indenfor overenskomstens faglige anvendelsesområde.

Halsnæs Smeden A/S skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved ikke at blive aflønnet efter overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og de i virksomheden gældende lokalaftaler.

Blik- og Rørarbejderforbundet frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

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

Til bekræftelse

Lene Pagter Kristensen