

Kendelse

af

2. januar 2017

i

faglig voldgiftssag FV2016.0117:

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Ulrik Mayland)

mod

Dansk Byggeri

for

Jydsk Tagbyg A/S

(overenskomstchef Linda Nordstrøm Nissen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Bygningsoverenskomsten i § 24 omfatter krav om velfærdsforanstaltninger ved mindre byggeopgaver – konkret en opgave udført af 2 mand på 2 dage på et parcelhus.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 28. oktober 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: forhandlingssekretærerne Svend-Aage Poulsen og Claus Von Elling, 3F, chefkonsulent Henrik Olsen og advokat Lise Bernth, Dansk Byggeri.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

3. Den offentlige regulering af velfærdsforanstaltninger ved bygge- og anlægsarbejder (byggepladser)

Med baggrund bl.a. i Rådets direktiv 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser er der udstedt bekendtgørelser med krav til velfærdsforanstaltninger gældende for bygge- og anlægsarbejder (byggepladser).

Bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 1 Område og definitioner

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for bygge- og anlægsarbejde (byggepladser), hvad enten arbejdet udføres af ansatte, arbejdsgiver selv eller af selvstændige uden ansatte.

Stk. 2. Dog gælder bestemmelserne i kapitel 9 om velfærdsforanstaltninger, ikke ved arbejde, hvor der ikke beskæftiges ansatte eller som omfattes af § 2, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø.

Stk. 3. Bestemmelserne i kapitel 9 om velfærdsforanstaltninger gælder desuden ikke ved arbejde,

- 1) hvor arbejdsgiverens arbejdsopgaver på byggepladsen er af en varighed på højst 3 hele arbejdsdage, og de ansattes samlede beskæftigelse er på højst 6 manddage, eller

- 2) hvor de ansatte under beskæftigelsen på byggepladsen begynder og afslutter den daglige arbejdstid på et andet sted end byggepladsen.

Ved sådanne arbejder skal den ansatte have velfærdsforanstaltninger efter reglerne om skiftende arbejdssteders indretning.

...

Kapitel 9 Velfærdsforanstaltninger

§ 60. Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til:

- 1) toilet, der er aflåseligt,
- 2) spiserum med borde og siddepladser med ryglæn samt adgang til drikkevand i nærheden,
- 3) håndvask med rindende koldt og varmt vand,
- 4) omklædningsrum,
- 5) brusebad, jf. dog stk. 2, og
- 6) soveplads, hvis der på arbejdsstedet udføres tjeneste med tilladelse til at sove.

...

§ 61. Faciliteterne skal etableres på eller i umiddelbar nærhed af byggepladsen og være til rådighed fra arbejdets begyndelse.

Stk. 2. Faciliteterne kan dog helt eller delvis etableres på et samlingssted uden for byggepladsen ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke oversiger 2 uger.

...

Kapitel 11 Straf

§ 73. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der

- 1) overtræder §§ 5-70,
- 2) ikke efterkommer påbud efter bekendtgørelsen eller
- 3) tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen.

Stk. 2. For overtrædelse af §§ 5-60, stk. 3, og §§ 61-70 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

...”

Bekendtgørelsen trådte i stedet for den tidligere gældende, bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder, som trådte i stedet for bekendt-

gørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kapitel 1 Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder ved arbejde, som en arbejdsgiver lader ansatte udføre på fremmed virksomhed eller på andet sted uden for sit eget bedriftsområde med de begrænsninger, der følger af § 2, stk. 2, § 3 og § 4 i lov om arbejdsmiljø.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder tillige ved arbejde på arbejdsgiverens eget bedriftsområde, hvis arbejdet foregår på et område inden for bedriftsområdet, som ikke omfattes af Arbejdsministeriets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, jf. dennes § 2, stk. 2-4.

Stk. 3. Bekendtgørelsen gælder ikke ved arbejde på arbejdssteder for bygge- og anlægsarbejde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse om byggepladser og lignende arbejdssteders indretning. Nærværende bekendtgørelses kapitel 4 »Velfærdsforanstaltninger« gælder dog, hvis

- 1) arbejdsgiverens arbejdsopgaver på byggepladsen er af en varighed på højst 3 hele arbejdsdage, og de ansattes samlede beskæftigelse er højst 6 manddage, eller
- 2) de ansatte under beskæftigelsen på byggepladsen begynder og afslutter den daglige arbejdstid på et andet sted end byggepladsen.

...

Kapitel 4 Velfærdsforanstaltninger

§ 10. Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til

- 1) toilet
- 2) passende spiseplads, hvis der er spisepauser under arbejdet,
- 3) håndvask, så vidt muligt forsynet med rindende vand og, hvis det af sundhedshensyn er nødvendigt at kunne rengøre sig i varmt vand, med adgang til passende mængder heraf,
- 4) forsvarlig opbevaring af tøj og personlige ejendele.

Stk. 2. Der skal tillige være adgang til

- 1) omklædning, hvis der som følge af arbejdets art foretages omklædning,

- 2) tørring af arbejdstøjet, hvis arbejdet medfører, at arbejdstøjet bliver vådt,
- 3) brusebad samt omklædning med adskilt opbevaring af gangtøj og arbejdstøj, hvis ...

Kapitel 7 Straf

§ 18. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller hæfte den, der

- 1) overtræder §§ 5-12
- 2) undlader at efterkomme påbud efter bekendtgørelsen, eller
- 3) tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen.

Stk. 2. For overtrædelse af §§ 5-12 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

...”

I bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler hedder det bl.a.:

”Område

§ 1. Bekendtgørelsen finder anvendelse, når der er indgået kollektiv overenskomst om arbejdsmiljø mellem arbejdsmarkedets parter, jf. § 2, således at tvister vedrørende områder dækket af kollektiv overenskomst afgøres i det fagretlige system.

§ 2. Arbejdstilsynet har ikke til opgave at påse overholdelsen af nedennævnte bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, når en tilsvarende forpligtigelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer eller Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Hovedstandens Sygehusfællesskab på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side:

...

- 4) bestemmelser om velfærdsforanstaltninger, jf. §§ 43-58 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, §§ 10-12 i bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning, §§ 45-54 i bekendtgørelse om indretning af byggeplader og lignende

arbejdssteder og §§ 3-10 i bekendtgørelse om indretning af skurvogne og lignende samt øvrige bestemmelser om velfærdsforanstaltninger i arbejdsmiljølovgivningen, dog undtagen ...”

4. Bygningsoverenskomstens regulering af skurforhold

Bygningsoverenskomsten 2014 indeholder bl.a. følgende:

”§ 24 Skurforhold

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders" regler om velfærdsforanstaltninger (se bilag 9, side 165).

Rådgivning

2. Ved uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder ovennævnte gældende bekendtgørelse, har medarbejderne ret til gennem deres lokale organisation at begære et orienteringsmøde afholdt.

Frist

3. Orienteringsmødet afholdes inden for en frist af 5 arbejdsdage, efter begæring herom er modtaget, medmindre andet aftales.

Deltagelse

4. På orienteringsmødet deltager 1 repræsentant fra Dansk Byggeri og 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund.
Endvidere tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

Gennemgang

5. På mødet gennemgås de eksisterende velfærdsforanstaltninger, og hvor det er påkrævet, rådgives parterne på grundlag af ovennævnte regler.

Rådgivningen ikke efterlevet

6. Såfremt en af parterne efter rådgivningsperiodens udløb finder, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, skal der - såfremt sagen ønskes videreført - afholdes mæglingsmøde.
Mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 5 arbejdsdage efter begæring er

fremSAT til Dansk Byggeri, idet begæring dog tidligst kan fremsættes efter udløbet af rådgivningsperioden.

På mæglingSMødet deltager 1 repræsentant fra Dansk Byggeri samt 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund, for begges vedkommende fortrinsvis de samme personer, der deltog i orienteringsmødet.

Herudover tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

Hvis der på mæglingSMøde eller organisationsmøde opnås enighed om, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, kan spørgsmålet om eventuel bod indbringes for Arbejdsretten. Herudover kan indbringelse for Arbejdsretten eventuel ske efter endt voldgiftsbehandling.

Hvis der på mæglingSMødet er uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder overenskomstens krav hertil, kan hver af parterne kun videreføre sagen via organisationsmøde og/eller faglig voldgift i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser herfor.

Erstatning

7. Er velfærdsforanstaltningerne ikke i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt, kan medarbejderne kræve en erstatning.

Udbetaling

8. Erstatningens størrelse er på kr. 41,00 pr. medarbejder pr. dag fra det tidspunkt, forholdene skriftligt er påtalt, og indtil forholdene er bragt i orden.

Mangler

9. Der kan dog kun kræves erstatning, såfremt manglerne medfører en forringelse af betydning for brugsværdien.

...

Bilag 9

Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010.

Kapitel 9

Velfærdsforanstaltninger

§ 45

1. Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til:
 - Toilet, der er aflåseligt,
 - Spiserum med adgang til drikkevand i nærheden,
 - Håndvask med rindende koldt og varmt vand,
 - Omklædningsrum,
 - Brusebad, jf. dog stk. 2,

- Soveplads, hvis der på arbejdsstedet udføres tjeneste med tilladelse til at sove.

...

§ 46

1. Faciliteterne skal etableres på eller i umiddelbar nærhed af byggepladsen og være til rådighed fra arbejdets begyndelse.
2. Faciliteterne kan dog helt eller delvis etableres på et samlingssted uden for byggepladsen ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger.

...”

Bygningsoverenskomsten er en videreførelse af en overenskomst mellem Træ-Industri-Byg i Danmark (TiB) og Dansk Byggeri. Om denne overenskomst hedder det i opmandskendelse af 21 marts 1997 (Per Sørensen) bl.a.:

”PÅSTANDE

Klager, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at det anses som brud på overenskomstens § 17, hvis velfærdsforanstaltningerne ikke er bragt i orden 5 arbejdsdage efter afholdelse af orienteringsmøde, jf. § 17, stk. 2.

Indklagede tilpligtes at anerkende, at det kan være bodspådragende, hvis arbejdsgiveren ikke har bragt velfærdsforanstaltningerne i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt.

Indklagede, Byggeriets Arbejdsgivere for Bjørn Svendsen ApS, har taget bekræftende til genmæle over for 1. led i klagers påstand. Over for 2. led i påstanden har indklagede påstået frifindelse.

SAGSFREMSTILLING

1. I parternes 1991-overenskomst var reglerne om skurforhold reguleret i §§ 17 og 18, der lød således:

”§ 17. Skurforhold

På arbejdspladser, hvor intet passende lokale kan anvendes, etableres skur, jf. lov om almindelig arbejderbeskyttelse med de til enhver tid hørende bestemmelser for byggefagene.

...

§ 18.

Stk. 1. Skurpenge

Såfremt arbejdsgiveren på en arbejdsplads på grund af pladsforholdene ikke kan opføre skur eller stille andet passende opholdsrum til rådighed, betales en erstatning på kr. 30,00 pr. mand pr. dag.

Ovennævnte betaling for manglende skur eller andet passende opholdsrum kan dog ikke kræves ved udførelse af servicearbejde/reparationsarbejde af mindre varighed.

Stk. 2. Indsigelser ved mangler

Skure skal være i forskriftsmæssig stand ved arbejdspladsens etablering. Mindre mangler og mindre skader skal skriftligt påtales over for mesteren.

Såfremt sådanne ikke er afhjulpet inden for 3 arbejdsdage, betales skurpenge fra den dag, kravet er rejst.

(Se i øvrigt skurbestemmelser i § 17).”

I 1993 blev der i overenskomsten indsat regler om rådgivning og afholdelse af orienteringsmøde i overenskomstens § 17. Samtidig blev der indsat en henvisning til Arbejdsministeriets bekendtgørelse (nr. 1017 af 15. december 1993) om velfærdsforanstaltninger. § 17 kom til at lyde således:

”Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden ”Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om byggepladsers og lignende arbejdssteders indretninger” regler om velfærdsforanstaltninger ...

Stk. 1. Rådgivning

Ved uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder ovennævnte gældende bekendtgørelse, har de ansatte ret til gennem deres lokale organisation at begære et orienteringsmøde afholdt.

Orienteringsmødet afholdes inden for en frist af 5 arbejdsdage, efter begæring herom er modtaget, medmindre andet aftales.

På orienteringsmødet deltager 1 repræsentant fra Byggeriets Arbejdsgivere og 1 repræsentant fra de ansattes organisation. Endvidere tilkaldes en repræsentant fra virksomheden samt en medarbejderrepræsentant.

På mødet gennemgås de eksisterende velfærdsforanstaltninger, og hvor det er påkrævet, rådgives parterne på grundlag af ovennævnte regler.

Stk. 2. Erstatning

Er velfærdsforanstaltningerne ikke i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt, kan de ansatte kræve en erstatning. Erstatningens størrelse er på kr. 33,10 pr. mand pr. dag fra det tidspunkt, forholdene skriftligt er påtalt og indtil forholdene er bragt i orden.

Der kan dog kun kræves erstatning, såfremt manglerne medfører en forringelse af betydning for brugsværdien. Efter rådgivningsperiodens udløb kan eventuelle uoverensstemmelser fagretligt behandles i overensstemmelse med sædvanlig praksis.”

Indtil 1993 indebar en overtrædelse af reglerne om skurforhold dels, at arbejdsgiveren skulle betale skurpenge, dels at der kunne kræves bod for brud på overenskomsten. Efter ændringen af overenskomsten i 1993 opstod der tvivl om, hvorvidt der var hjemmel for Arbejdsretten til at behandle sager om overtrædelse af bestemmelserne om skurforhold og herunder pålægge arbejdsgiverne bod for brud på overenskomsten. Arbejdsretten fastslog dog hurtigt, at der ikke var sket nogen realitetsændring på dette område, således at det fortsat var bodspådragende ikke at overholde overenskomstens bestemmelser vedrørende velfærdsforhold.

I 1995 blev parterne enige om at indgå en aftale om fremgangsmåden ved behandling af sager vedrørende velfærdsforanstaltninger med henblik på dels at begrænse antallet af sager for Arbejdsretten dels at få omfanget af eventuelle overtrædelser af overenskomsten fastlagt, inden sagerne blev indbragt for retten. Aftalen blev indgået i form af et protokollat den 15. november 1995 og lyder således:

”Mellem BAT-kartellet og Byggeriets Arbejdsgivere (BYG) er der d.d. indgået følgende aftale i tilknytning til parternes fællesprotokollat vedrørende velfærdsforanstaltninger. Aftalen har til formål at tydeliggøre fremgangsmåden ved behandling af sager vedrørende velfærdsforanstaltninger.

Såfremt en af parterne efter rådgivningsperiodens udløb finder, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, skal der – såfremt sagen ønskes videreført – afholdes mæglingssmøde. Mæglingssmødet afholdes hurtigst muligt og senest 5 arbejdsdage efter begæring er fremsat til BYG, idet begæring dog tidligst kan fremsættes efter udløbet af rådgivningsperioden. På mæglingssmødet deltager en repræsentant for de ansattes organisation samt en repræsentant for BYG; for begges vedkommende fortrinsvis de samme personer, der deltog i orienteringsmødet. Herudover tilkaldes en repræsentant for virksomheden samt en medarbejderrepræsentant.

Hvis der på mæglingssmødet er uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder overenskomstens krav hertil, kan hver

af parterne kun videreføre sagen via organisationsmægling og/eller faglig voldgift i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser herfor.

Hvis der på mæglingsmøde eller organisationsmøde opnås enighed om, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, kan spørgsmålet om eventuel bod indbringes for Arbejdsretten. Herudover kan indbringelse for Arbejdsretten eventuelt ske efter voldgiftsretsbehandling.

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til bortfald den 1. i en måned.”

Overenskomstens § 25 indeholder regler for behandling af faglig strid. § 25, stk. 20, der har overskriften ”Arbejdsret”, lyder således:

”I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Landsorganisationen i Danmarks medvirken.”

Spørgsmålet, der er opstået i denne sag, er, om protokollatet indeholder en fortolkning/ændring af overenskomstens § 17, stk. 2, med hensyn til, hvornår overtrædelse af velfærdsforanstaltninger er bodspådragende. Det er indklagedes opfattelse, at klager med indgåelsen af protokollatet har fraskrevet sig muligheden for at kræve bod, hvis velfærdsforholdene er bragt i overenskomstmæssig stand inden afholdelse af mæglingsmødet. Heroverfor gør klager gældende, at protokollatet regulerer selve fremgangsmåden ved behandlingen af sager vedrørende velfærdsforanstaltninger, men at der fortsat kan rejses sag ved Arbejdsretten med krav om bod, hvis forholdene først er bragt i orden efter udløbet af den i § 17, stk. 2, nævnte rådgivningsperiode, uanset om det er sket før eller efter afholdelsen af mæglingsmødet.

...

PARTERNES ARGUMENTER

Klager har anført, at det ifølge fast arbejdsretlig praksis er overenskomstbrud og medfører bod, hvis en arbejdsgiver ikke overholder overenskomstens bestemmelser om velfærdsforanstaltninger. Dette gælder, selv om overenskomsten tillige indeholder hjemmel for erstatning for manglende foranstaltninger. Det fremgår af indklagedes stillingtagen til 1. led i klagers påstand, at der er enighed om, at der er sket brud på overenskomsten, hvis arbejdsgiveren ikke har bragt forholdene i orden inden rådgivningsperiodens udløb. Med ændringen af overenskomsten i 1993 fik arbejdsgiveren en længere frist til at bringe forholdene i orden, idet fristerne på 5 dage i henholdsvis stk. 1 og stk. 2 betyder, at arbejdsgiveren typisk vil have mindst 11 dage til at bringe forholdene i orden uden bodspådragelse. Protokollatet blev indgået med henblik på at fastlægge en hensigtsmæssig

måde at behandle sagerne på, men giver udtrykkelig hjemmel til at indbringe en sag for Arbejdsretten med påstand om bod, selv om der forinden har fundet en voldgiftsbehandling sted. Indklagedes standpunkt indebærer, at en arbejdsgiver uden at pådrage sig bod kan undlade at opfylde velfærdsforanstaltningerne i yderligere 5 arbejdsdage efter udløbet af rådgivningsperioden med tillæg af den tid, der går, inden begæring om afholdelse af mæglingssmøde fremsættes.

...

De indklagede har anført, at formålet med protokollatet i 1995 var at imødekomme et ønske fra Arbejdsretten om, at bodssager er så godt oplyst som muligt inden indbringelsen for retten. Reglerne om velfærdsforanstaltninger blev afgørende ændret i 1993, idet der var enighed mellem parterne om at formalisere den hidtidige uformelle rådgivning der havde vist sig at fremme den frivillige efterlevelse af reglerne om velfærdsforanstaltning. Tilsyneladende indeholder protokollatet alene processuelle regler, men det fremgår med den fornødne klarhed af især 3. og 4. afsnit, at klagerne har givet afkald på at indbringe sager for Arbejdsretten – og dermed givet afkald på bod – når arbejdsgiveren har rettet for sig inden mæglingssmødet. ... Det må desuden tages i betragtning, at manglende udførelse af velfærdsforanstaltningerne inden rådgivningsperiodens udløb er sanktioneret med betaling af erstatning allerede fra det tidspunkt, forholdene blev skriftligt påtalt. Hertil kommer, at der er en mulighed for offentlig reaktion i form af bøde i henhold til de arbejdsmiljøretlige regler. Der er derfor ikke behov for herudover at pålægge arbejdsgiveren bod, såfremt foranstaltningerne er bragt i orden inden afholdelse af mæglingssmøde. Da overenskomsten i 1993 kom til at adskille sig væsentligst fra de tidligere overenskomster, idet forbundet opnåede, at bekendtgørelsen blev en del af overenskomsten, har den tidligere arbejdsretlige praksis ingen betydning for vurderingen af spørgsmålet i denne sag.

OPMANDENS BEMÆRKNINGER

...

Ændringen af overenskomsten i 1993 medførte, at en arbejdsgiver, der ikke har opfyldt reglerne om velfærdsforanstaltninger, har fået længere frist til at bringe forholdene i orden uden at begå overenskomstbrud og dermed pådrage sig bodsansvar. Det er ubestridt af indklagede, at det – også efter indgåelsen af protokollatet i 1995 – er overenskomstbrud, hvis en arbejdsgiver ikke har bragt forholdene i orden inden udløbet af rådgivningsperioden, det vil sige 5 arbejdsdage efter afholdelsen af orienteringsmødet, jf. indklagedes stillingtagen til 1. led i klagers påstand. Af protokollatets tekst fremgår, at formålet var ”at tydeliggøre fremgangsmåden ved behandling af sager vedrørende velfærdsforanstaltninger”, og hverken teksten eller sagens oplysninger i øvrigt, herunder nogen af de to vidneforklaringer, afgiver støtte

for indklagedes fortolkning, hvorefter protokollatet skal have medført en forlængelse af den bodsfri periode. Herefter og af de grunde, der i øvrigt er anført af klager, tages klagers påstand i det hele til følge. Der afsiges derfor sålydende

K E N D E L S E :

Indklagede, Byggeriets Arbejdsgivere for Bjørn Svendsen ApS, skal anerkende, at det er brud på overenskomstens § 17 og kan være bodspådragende, hvis velfærdsforanstaltningerne ikke er bragt i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt.”

5. Den konkrete sag, parternes påstande og argumentation

5.1. Den konkrete sag

I forbindelse med tagrenovering af parcelhus beliggende Gøgevang 26 i Hørsholm havde Jydsk Tagbyg til opgave at fjerne de gamle tegl og lægge nyt undertag. Opgaven blev udført af 2 sven-
de over 2 dage, den 10. og 11. februar 2016, og Jydsk Tagbyg havde ikke yderligere opgaver på ejendommen.

Den 23. februar 2016 blev der afholdt orienteringsmøde på pladsen mellem 3F og Dansk Byggeri om skur- og velfærdsforholdene på pladsen. Det hedder i referatet:

”Det er 3F’s opfattelse at virksomheden er forpligtet til at sørger for at der er adgang til de faciliteter der er beskrevet i bek. 290 af 5. maj 1993 i de tilfælde at virksomhedens arbejdsopgave er af en varighed på højst 3 hele arbejdsdage, og de ansattes samlede beskæftigelse er højst 6 manddage, i de tilfælde hvor dette antal dage overskrides er det bek. nr. 1516 af 16. december 2010 der er gældende.

...

Det er Dansk byggeris opfattelse; at overenskomsten omfatter Bekendtgørelse nr. 1516 og herunder Bilag 9 i overenskomsten. Dansk Byggeri er derfor af den opfattelse, at virksomheden lever op til reglerne heri, som sagen er oplyst. Dansk Byggeri finder ikke, at bekendtgørelsen nr. 290/1993 kan fagretslig behandles eller påberåbes i medfør af overenskomstens § 24.

...”

Sagen blev i brev af 2. marts 2016 fra LO til DA indbragt til behandling på et fællesmøde. Det hedder i brevet:

”... Sagen omhandler, at virksomheden ikke anerkender, at bekendtgørelse nr. 290/1993 kan fagretsligt behandles eller påberåbes i medfør af overenskomstens § 24.

Der stilles krav om, at virksomheden skal anerkende, at der i den bekendtgørelse der henvises til i § 24 i bekendtgørelsens kapitel 1, § 1, stk. 3 pkt. 2, er en henvisning til velfærdsforanstaltninger efter reglerne om skiftende arbejdssteders indretning.

Der stilles tillige krav om bod til virksomheden for ikke at overholde overenskomstens bestemmelser samt krav om bod til Dansk Byggeri for ikke at overholde overenskomstens bestemmelser.

...”

Efter fællesmødet er sagen videreført til behandling ved denne faglige voldgift.

5.2. Påstande

Sagen er indbragt for faglig voldgift af 3F ved klageskrift af 14. oktober 2016 med følgende påstand:

Indklagede, Jydsk Tagbyg A/S, tilpligtes at anerkende, at Jydsk Tagbyg A/S var forpligtet til at gennemføre velfærdsforanstaltninger på byggepladsen Gøgevang 26, Hørsholm, i henhold til bekendtgørelse 1516 af 16. december 2010 fra arbejdets begyndelse den 10. februar 2016, og til indklagedes arbejde på pladsen blev afsluttet.

I svarskrift af 21. oktober 2016 påstod Dansk Byggeri frifindelse.

I replik af 25. oktober 2016 ændrede 3F påstanden til:

Indklagede, Jydsk Tagbyg A/S, tilpligtes at anerkende, at Jydsk Tagbyg A/S var forpligtet til at gennemføre velfærdsforanstaltninger som anført i Bygningsoverenskomstens § 24 på byggepladsen Gøgevang 26, Hørsholm, fra arbejdets begyndelse den 10. februar 2016, og til indklagedes arbejde på pladsen blev afsluttet.

I duplik af 26. oktober 2016 protesterede Dansk Byggeri mod ændringen af påstanden fra den forudgående fagretlige behandling, først i klageskriftet og igen i replikken.

Under den mundtlige forhandling har 3F nedlagt påstand som i replikken. Dansk Byggeri har opretholdt sin påstand om frifindelse og sin protest mod 3F's påstand.

5.3. Parternes argumentation

5.3.1. Det er 3F's opfattelse, at parternes uenighed angår, om en arbejdsgiver på byggepladser omfattet af Bygningsoverenskomsten skal stille velfærdsforanstaltninger til rådighed for medarbejderne fra arbejdets start.

3F har principalt anført, at Bygningsoverenskomstens § 24 gælder for alle byggepladser. Bestemmelsen gør ikke hele 2010-bekendtgørelsen til en del af overenskomsten, men kun bekendtgørelsens kapitel 9 om velfærdsforanstaltninger medtaget som bilag til overenskomsten. Kravene i kapitel 9 til velfærdsforanstaltninger gælder således i medfør af overenskomstens § 24 for alle byggepladser og dermed også for en byggeplads, hvor en virksomhed kun har 2 mand i 2 dage. Bilaget angiver niveauet for velfærdsforanstaltninger, og kravene hertil skal være opfyldt fra arbejdets start, uanset antal medarbejdere og arbejdsdage på arbejdspladsen, hvilket harmonerer med både det bagvedliggende EF-direktiv og 1993-bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteder.

Subsidiært er det 3F's opfattelse, at overenskomstens § 24 gør hele 2010-bekendtgørelsen til en del af overenskomsten. Konsekvensen heraf er, at også 1993-bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteder indgår i overenskomsten, eftersom det i 2010-bekendtgørelsens § 1, stk. 3, nr. 2, er angivet, at ved de arbejder, som 2010-bekendtgørelsen ikke gælder for, skal den ansatte have velfærdsforanstaltninger efter reglerne i 1993-bekendtgørelsen.

Virksomhederne er således under alle omstændigheder overenskomstmæssigt forpligtet til at opfylde kravene til velfærdsforanstaltninger fra arbejdets begyndelse og må tåle, at uoverensstemmelser om, hvorvidt kravene til velfærdsforanstaltninger er opfyldt, kan behandles fagretligt og udløse bod. Der er i overenskomsten regler om, at der ikke skal betales erstatning for skurforhold, hvis manglerne udbedres inden for de angivne frister eller er uden betydning for brugsværdien. Brud på overenskomsten kan imidlertid også sanktioneres med bod, og overenskomsten indeholder ikke i § 24 frister, som skal iagttages for sanktionering med bod. I opmandskendelse af 8. maj 2015 i FV2015.0032 (Børge Dahl) – en sag mellem 3F og Dansk Byggeri om Bygningsoverenskomstens § 24 – blev det statueret, at nogle opstillede beboelsesvogne på en bygge-

plads ikke levede op til kravene til velfærdsforanstaltninger i 2010-bekendtgørelsen, men at virksomheden dog ikke henset til kravet om, at erstatning er betinget af, manglerne har medført en forringelse af brugsværdien, skulle betale erstatning. Sagen blev efterfølgende indbragt for Arbejdsretten, sag AR2015.0464, som pålagde virksomheden bod for overtrædelse af Bygningsoverenskomstens § 24 og overenskomstens bilag 9.

5.3.2. Efter Dansk Byggeris opfattelse angår uoverensstemmelsen, om 1993-bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteder kan fagretligt behandles eller påberåbes i medfør af Bygningsoverenskomstens § 24. Det er dette spørgsmål, den forudgående fagretlige behandling har angået, og derfor det spørgsmål og ikke andre, som kan videreføres til afgørelse ved faglig voldgift.

Dansk Byggeri har anført, at virksomhederne skal efterleve 1993-bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteder, men denne bekendtgørelse er ikke en del af Bygningsoverenskomsten, og spørgsmål om dens efterlevelse kan ikke behandles fagretligt. 2010-bekendtgørelsen omfatter ikke arbejdsforhold af en varighed på højst 3 hele arbejdsdage og en samlet beskæftigelse på højst 6 manddage, og det gør overenskomsten derfor heller ikke. Velfærdsforanstaltninger ved sådanne mindre arbejder skal selvfølgelig efterleve den offentlige retlige regulering (1993-bekendtgørelsen), men der er ikke noget overenskomstkraav herom og derfor heller ikke mulighed for fagretlig behandling og bod. Der er intet belæg for, at overenskomstens § 24 skal forstås således, at den omfatter alle byggearbejder og byggepladser. § 24 angår skurforhold og foreskriver, at skurforhold skal etableres i overensstemmelse med 2010-bekendtgørelsen, dvs. i et omfang som angivet i 2010-bekendtgørelsen for arbejder omfattet af 2010-bekendtgørelsen. Det siges udtrykkeligt i § 24, stk. 2, at bestemmelsen angår uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder ”ovennævnte bekendtgørelse”, altså 2010-bekendtgørelsen.

At overenskomsten kun angår større byggeopgaver, understøttes af, at det efter § 24 er sanktionsfrit, når en ikke-efterlevelse af reglerne om skurforhold ikke fortsætter ud over rådgivningsperioden.

Parterne har i § 24 aftalt, hvorledes sagen om skurforhold ved større byggeopgaver skal behandles fagretligt, og parterne har i fællesskab behandlet sager herom – parterne har derimod ikke

tidligere efter § 24 behandlet sager om skurforhold ved mindre byggeopgaver, fordi det hele tiden har ligget klart, at det ikke er et overenskomstanliggende.

Dansk Byggeri er helt enig i, at der ved større byggearbejder som anført i 2010-bekendtgørelsen skal etableres skurforhold fra arbejdets start, men henviser samtidig til, at den aftalte ordning efter overenskomstens § 24 indebærer en periode med vejledning og mulighed for at ubedre eventuelle mangler.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår en mindre byggeopgave, som blev udført af 2 mand på 2 dage.

En sådan byggeopgave er ikke omfattet af kravene til velfærdsforanstaltninger i bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejder, jf. dennes § 1, stk. 3, nr. 1. Denne afgrænsning er videreført fra § 1, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø,

En sådan byggeopgave er underlagt kravene til velfærdsforanstaltninger i kapitel 4 i bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning, jf. dennes § 1, stk. 3.

Siden 1993 har der således været to offentligretlige regelsæt om velfærdsforanstaltninger ved byggearbejder – et for de mindre, kortvarige opgaver og et for de øvrige opgaver (i det følgende omtalt som henholdsvis mindre og større opgaver).

Kravene til velfærdsforanstaltninger i 2010-bekendtgørelsen er i Bygningsoverenskomstens § 24, stk. 1, gjort til en integreret del af overenskomstforholdet. § 24, stk. 1, viderefører inddragelsen i 1993 i Bygningsoverenskomsten af kravene til velfærdsforanstaltninger i bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993.

Det er uomtvistet, at § 24, stk. 1, omfatter større byggeopgaver, som skal opfylde kravene til velfærdsforanstaltninger i 2010-bekendtgørelsen.

Spørgsmålet er, om § 24, stk. 1, også omfatter mindre byggearbejder omfattet af de offentligretlige krav i 1993-bekendtgørelsen.

§ 24, stk. 1, angår efter sin ordlyd de velfærdsforanstaltninger, som er foreskrevet i 2010-bekendtgørelsen – hvad der skal gennemføres af velfærdsforanstaltninger ”i henhold til” bekendtgørelsen efter dennes regler om velfærdsforanstaltninger, er, hvad der inddrages i overenskomstforholdet. En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes af, at overenskomsten kun nævner det offentligretlige regelsæt for de større opgaver, ikke det offentligretlige regelsæt for de mindre opgaver, selv om overenskomstparterne ved indførelsen af ordningen i 1993 utvivlsomt har været helt på det rene med eksistensen af og forskellen mellem de to regelsæt. En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes endvidere af, at kravene til velfærdsforanstaltninger i stk. 1 er forbundet med en særlig aftalt procedure med mulighed for inden for visse frister at rette for sig, som ikke giver mening ved de mindre opgaver. Det må endvidere have formodningen mod sig, at parterne med den valgte formulering i stk. 1 skulle have været enige om at mene, at 2010-bekendtgørelsens krav til velfærdsforanstaltninger skal gælde for alle byggearbejder, eller at inddragelsen af 2010-bekendtgørelsens krav til velfærdsforanstaltninger ikke blot omfatter større arbejders opfyldelse af kravene i kapitel 9, men også mindre arbejders opfyldelse af kravene i 1993-bekendtgørelsen om skiftende arbejdssteder.

På den anførte baggrund – og da der ikke i øvrigt er fremkommet noget, som kan føre til et andet resultat – må overenskomstens § 24, stk. 1, forstås således, at den ikke omfatter mindre byggearbejder omfattet af 1993-bekendtgørelsen. Pligten efter bekendtgørelsen til at gennemføre velfærdsforanstaltninger er således ikke gjort til en integreret del af overenskomsten.

Herefter må Dansk Byggeri for Jydsk Tagbyg frifindes.

Thi bestemmes:

Dansk Byggeri for Jydsk Tagbyg A/S frifindes.

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

Børge Dahl