

Kendelse

i

faglig voldgift nr. FV 2017.0107

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

GLS-A

for

HedeDanmark A/S

(advokat Charlotte Strøm Petersen)

1. Tvisten

Sagen angår forståelsen af § 34, stk. 4, i skovbrugsoverenskomsten, der har følgende ordlyd:

”Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.”

Indklagede, GLS-A for HedeDanmark A/S, mener kort fortalt, at oplysningsforpligtelsen efter bestemmelsen kan opfyldes via et elektronisk system som den, der anvendes hos HedeDanmark A/S.

Klager, Fagligt Fælles Forbund, er ikke enig heri.

2. Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstand:

”HedeDanmark A/S tilpligtes at anerkende, at det følger af gældende overenskomsts § 34, 4. afsnit, at HedeDanmark A/S gennem entreprisekontrakten skal oplyse underentreprenører om gældende overenskomst- og aftaleforhold i HedeDanmark A/S.”

Indklagede, GLS-A for HedeDanmark A/S, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 22. juni 2018 hos Fagligt Fælles Forbund, Kampmannsgade 4, 1790 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingssekretær Flemming H. Grønsund og forhandlingssekretær Morten Fischer-Nielsen, begge fra Fagligt Fælles Forbund.

Udpeget af indklagede: HR- og arbejdsmiljøchef Anne Marie Hagelskjær Smit og advokat Christian H.M. Mikaelson, begge fra GLS-A.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af næstformand i LO, Arne Grevsen, kommunikationsdirektør Anders Lehmann, HedeDanmark A/S, personalechef Dorte Dalsgaard Thomsen, HedeDanmark A/S, og direktør Jens Bjørn Poulsen, GLS-A.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Pernille Leidersdorff-Ernst og fra indklagedes side af advokat Charlotte Strøm Petersen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse. Parterne var enige om, at kendelsen ikke behøver at indeholde en sagsfremstilling eller gengivelse af forklaringer og parternes anbringender (procedure).

4. Sagen i hovedtræk

4.1. Overenskomsten mv.¹

§ 34, stk. 4, i skovbrugsoverenskomsten indgår i en paragraf, der i sin helhed har følgende ordlyd²:

”34 Kontrol af overenskomstens overholdelse

[1] Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

[2] For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

[3] Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbefø-

¹Der sigtes til den overenskomst, der gjaldt ved sagens anlæg i 2017.

²Jeg har for overskuelighedens skyld selv foretaget nummereringen i den skarpe parentes.

jelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

[4] Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold (fremhævet her).

[5] Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling/Forbund hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed. ...

[6] Såfremt en af overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, - herunder hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmest mest muligt.

[7] Afgivelse af manglende/fejlagtige oplysninger kan gøres til genstand for fagretlig behandling.”

I skovbrugsoverenskomstens § 35, der efter det oplyste kom ind i overenskomsten i 2015, står bl.a.:

”§ 35. Underleverandører

Stk. 1

Denne bestemmelse omhandler arbejde indenfor overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller indirekte eller i kraft af medlemskab af GLS-A er dækket af en overenskomst.

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelsen kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørernes forringede lønvilkår mv.

Stk. 2

Formålet er at sikre branchen lige vilkår, således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder herunder virksomheder, der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal bestemmelse tilsikre, at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3

...

Stk. 4

Medlemsvirksomhederne skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling/forbund hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Stk. 5

...

Stk. 6

Forbundene forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder, der ikke er omfattede af overenskomsten på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. Forbundet skal – på opfordring fra GLS-A – to gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftaler med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten (fremhævet her).

...”

Forhandlingerne mellem parterne om § 34 med hensyn til underentrepriser blev indledt efter ønske fra Fagligt Fælles Forbund under overenskomstforhandlingerne i 2013. I et protokollat (nr. 14) om udenlandske arbejdere, som Fagligt Fælles Forbund havde udarbejdet til brug for forhandlingerne, stod under punkt 2, at overenskomstparterne ”er enige om, at alt arbejde på 3F og GLS-As dækningsområde bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres”. I forlængelse heraf stod i punkt 3:

”Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprise kontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.”

Forhandlingsforløbet er nærmere beskrevet i en kendelse af 12. januar 2015 i FV nr. 2014.016, der angik forståelsen af dagældende § 31, stk. 7, 5. pkt. (senere § 34, stk. 5).

I kendelsen hedder det bl.a.:

”Det er oplyst, at overenskomstens § 31, stk. 7, 5. pkt., blev indsat efter ønske fra 3F og efter indgående forhandlinger mellem parterne. Til belysning heraf er der fremlagt protokollat 14-14 F om forhandlingernes forløb.

Protokollat 14, der var udfærdiget af 3F, havde overskriften ”Udenlandske arbejdere”. Det stod bl.a. heri (punkt 2), at parterne ”er enige om, at alt arbejde på 3F og GLS-As dækningsområde bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres”. Det stod desuden (punkt 4), at ”parterne anbefaler endvidere, at underentreprenøren skal være omfattet af den til enhver tid relevante LO-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som

udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misvedligeholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav”.

GLS-A kunne ikke acceptere dette og fremlagde et modforslag i protokollat 14 A, der havde overskriften ”oplysningspligt vedrørende entreprise”. Det hed heri bl.a., at ”Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling oplyse navn, adresse, CVR-nummer og entrepriseopgaver for den pågældende entreprisvirksomhed”.

3F fremsatte herefter protokollat 14 B, der havde overskriften ”Underleverandører/entreprisekontrakter”. I dette protokollat blev angivet, at 3F kunne kræve en række nærmere specificerede oplysninger, i det omfang en medlemsvirksomhed under GLS-A ”lader arbejde udføre, der hører under overenskomstens dækningsområde af andre”. Medlemsvirksomheden skulle oplyse/udlevere

- hvervtagerens navn, adresse samt CVR-nummer,
- hvornår arbejdet var påbegyndt, og hvornår det forventedes afsluttet,
- antallet af medarbejdere på kontroltidspunktet og en måned bagud,
- dokumentation for medarbejdernes anciennitet hos hvervtager,
- kopi af ansættelsesbeviser,
- kopi af lønsedler og arbejdssedler,
- om virksomheden var registreret i RUT,
- kopi af entreprisekontrakt.

Punkt 2 og 4 fra protokollat 14 blev endvidere gentaget.

GLS-A kunne ikke acceptere dette forslag, hvorefter 3F fremsatte protokollat 14 C, der havde overskriften ”oplysningspligt vedrørende entreprise”. I dette protokollat var det bl.a. anført, at parterne var enige om, at ansatte i entreprenørvirksomheder ”ikke er omfattet af medlemsvirksomhedens overenskomst. I det omfang der udøves arbejde inden for virksomhedens overenskomsts dækningsområde, skal virksomheden sikre denne overholdt”. Det var endvidere anført, at medlemsvirksomheden på den baggrund, når den lokale 3F afdeling krævede det, skulle ”oplyse tilstrækkelige oplysninger til, at dette kan kontrolleres ved at udlevere bl.a. navn, adresse, CVR-nummer, beskrivelse af entrepriseopgaver og løn- og arbejdssedler for den pågældende virksomhed, og dens ansatte”.

GLS-A kunne ikke acceptere dette forslag og fremlagde derfor protokollat 14 D, der havde overskriften ”oplysningspligt vedrørende entreprise”. Det var heri bl.a. anført, at ”Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling oplyse navn, adresse, CVR-nummer og entrepriseopgaver for den pågældende entreprisvirksomhed”.

3F fremsatte herefter protokollat 14 E, der havde overskriften ”oplysningspligt vedrørende entreprise”. Det var her bl.a. anført, at ”Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har et

indgående kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold”. Det var endvidere anført, at medlemsvirksomheden ”på opfordring fra den lokale 3F afdeling/Forbund ... [skulle] give tilstrækkelige oplysninger til at ovenstående kan kontrolleres ved at udlevere bl.a. navn, adresse, CVR-nummer og entrepriseopgaver for den pågældende entreprisevirksomhed”.

Efter yderligere forhandlinger vedtog parterne protokollat 14 F, som havde overskriften ”oplysningspligt vedrørende entreprise”, og som bl.a. indeholdt de ovenfor citerede bestemmelser i overenskomstens § 31, stk. 7, 4. og 5. pkt.” [§ 34, stk. 4 og 5]

I den nævnte kendelse blev det fastslået, at oplysningspligten efter den bestemmelse, der svarer til 34, stk. 5, skal forstås således, at medlemsvirksomheden kan nøjes med ud over entreprenørens navn, adresse og CVR-nummer at give oplysninger om arten af de opgaver, entreprenøren udfører. Oplysningspligten indebærer således ikke, at der skulle gives oplysninger om entreprisesummer og arbejdets omfang. Det blev i den forbindelse lagt til grund, at formålet med oplysningspligten er at give Fagligt Fælles Forbund mulighed for at rejse krav over for entreprenøren om indgåelse af overenskomst. Til opfyldelse af dette formål er det ikke nødvendigt, at forbundet modtager oplysninger om entreprisesum og om arbejdets omfang.

4.2. Sagens baggrund mv.

HedeDanmark A/S er en handels- og servicevirksomhed inden for det grønne område og har ca. 800 medarbejdere. Selskabet har efter det oplyste en lokaloverenskomst med Fagligt Fælles Forbund, som supplerer skovbrugsoverenskomstens bestemmelser.

HedeDanmark A/S anvender i forbindelse med udførelse af opgaver entreprenører i varierende omfang. Selskabet CSR³-politik indebærer, at selskabet stiller krav til vilkårene for samarbejdet og fører kontrol med entreprenørens forhold. CSR systemet anvendes over for alle entreprenører/leverandører – også dem, der ikke udfører arbejde, der er omfattet af en overenskomst mellem GLS-A og Fagligt Fælles Forbund. Det hedder herom i svarskriftet bl.a.:

”Når en ny entreprenør påbegynder samarbejdet med HedeDanmark bliver entreprenøren oprettet i CSR-systemet og entreprenøren skal tiltræde samarbejdskodekset.

³CSR står for Corporate Social Responsibility.

Dette gælder ... *alle* entreprenører, uanset antallet af ansatte hos entreprenøren. Retningslinjerne i samarbejdskodekset udstrækkes endvidere til at gælde entreprenørens underentreprenører.

Herudover skal alle entreprenører med 3 eller flere ansatte, inklusive indehaveren, udfylde en såkaldt "egen-erklæring" bestående af spørgsmål vedrørende bl.a. overenskomstforhold og brug af udenlandsk arbejdskraft. Formålet hermed er at sikre at arbejdet udføres på vilkår, som er sædvanlige på det danske arbejdsmarked.

...

Samtidig fører HedeDanmark et løbende tilsyn med gældende løn og ansættelsesvilkår hos entreprenøren i form af stikprøvevis kontrol. Kontrollen udføres af revisionselskabet Deloitte. På baggrund heraf udfærdiges de CSR data, som fremgår af virksomhedens CSR-rapport, der kan ses på hjemmesiden. ...

...

På det grønne område er det sædvanligt, at entreprisaftaler indgås både skriftligt og mundtligt, bl.a. afhængig af arbejdets omfang, kompleksitet og samarbejdets karakter. F.eks. kan der ofte være tale om samarbejdsforhold, hvor parterne er bekendt med hinanden og med prisforhold m.v., hvorfor entreprisen opfattes som en bestillingsopgave på sædvanlige vilkår. Bl.a. i forhold til opgaver udført af maskinstationer, skoventreprenører og andre leverandører af serviceydelser på det grønne område er det ikke ualmindeligt at arbejdet bestilles telefonisk uden skriftlig kontrakt. I HedeDanmark er det ligeledes ikke alle opgaver, som udføres på baggrund af en skriftlig kontrakt."

Det er oplyst, at den entreprenør, som HedeDanmark A/S agter at indgå et samarbejde med, modtager en mail, hvor der står bl.a.:

"I HedeDanmark anser vi det for naturligt, at vi udviser ansvar for det samfund, som vi er en del af. Vi betragter dette ansvar som et fælles ansvar, som vi deler med vores interessenter, herunder vores entreprenører. For at sikre, at du er bekendt med vores forventninger til vores samarbejdspartnere, har vi formuleret et såkaldt Samarbejdskodeks. Du kan læse samarbejdskodekset i sin helhed på www.hededanmark.dk/csr.

Hvis der er forskel imellem lovgivning og anden regulering, indholdet i dette Samarbejdskodeks eller forhold i vores kontrakt med dig, skal du følge den standard, der stiller de højeste krav til dig. Til gengæld kan du forvente, at vi gør det samme.

Vi forventer som minimum

- at du overholder lovgivning og regler i det land, hvor du udfører arbejde
- at du overholder de forhold, som dette Samarbejdskodeks beskriver

- at du lever op til vores retningslinjer for god adfærd (se www.hededanmark.dk) som betyder:
...

I forlængelse af ovenstående og som en forudsætning for vores samarbejde beder vi dig derfor om at tiltræde vores samarbejdskodeks.

Standardklausul om overholdelse af Samarbejdskodeks

Entreprenøren skal udføre sit arbejde i overensstemmelse med HedeDanmarks til enhver tid gældende samarbejdskodeks for leverandører af ydelser ("Samarbejdskodeks"), der findes på HedeDanmarks hjemmesider:

www.hededanmark.dk/csr og www.hededanmark.com/csr

Samarbejdskodekset udstikker en række minimumsstandarder i forhold til menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljø og korrupsion.

Entreprenøren skal efterleve HedeDanmarks processer for inspektion og evaluering, som er beskrevet i Samarbejdskodeks.

Entreprenøren skal sørge for, at Entreprenørens eventuelle underentreprenører til enhver tid lever op til Samarbejdskodeks.

Tak for, at du tiltrådte vores samarbejdskodeks. Da vi i HedeDanmark – i samarbejde med vores samarbejdspartnere – ønsker at bidrage til, at der er ordnede løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, vil vi afslutningsvis bede dig udfylde nærværende egen-erklæring.

Klik her for at udfylde egenerklæring"

Det er under den mundtlige forhandling oplyst, at den entreprenør, der ønsker at indgå en aftale med HedeDanmark A/S, elektronisk (ved afkrydsning) skal tiltræde samarbejdskodekset, som den pågældende allerede har mulighed for at sætte sig ind i, når han modtager den ovennævnte mail (via de hjemmesider, der henvises til i mailen). Sker dette ikke, vil entreprenøren automatisk blive rykket, og hvis entreprenøren fortsat ikke ønsker at tiltræde samarbejdskodekset, vil den pågældende ikke kunne arbejde for HedeDanmark A/S.

I HedeDanmark A/S' samarbejdskodeks er det anført, at samarbejdskodekset gælder for alle leverandører, som leverer ydelser til HedeDanmark A/S og danske datterselskaber. I kodekset er der fastsat nærmere regler om arbejdsmiljø, om rusmidler, om

menneskerettigheder, herunder børnearbejde, diskriminering og foreningsfrihed, om miljø, om korrupsion, bestikkelse og kartelvirksomhed samt om evaluering og inspektion. Der er endvidere et afsnit om "Arbejdsforhold", hvoraf fremgår:

"Når du arbejder for HedeDanmark, skal du til enhver tid overholde lovgivningen i de lande, hvor arbejdet udføres.

Dine medarbejdere skal betales en løn, der sikrer, at de kan opretholde en rimelig levestandard. Eventuel lovgivning om mindsteløn i lande, hvor du arbejder for HedeDanmark, skal overholdes.

Med accept af dette samarbejdskodeks er du som entreprenør samtidig gjort bekendt med de for HedeDanmark gældende overenskomst- og aftaleforhold, hvor HedeDanmark er omfattet af Skovbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3F, Lokaloverenskomsten mellem HedeDanmark og 3F, hvortil kan forekomme lokale aftaler. Ligeledes er du gjort bekendt med muligheden for, at HedeDanmark inden for maksimalt 72 timer skal oplyse 3F om vore entreprenørers navn, adresse, CVR-nr og arbejdsopgaver." (fremhævet her)

Under afsnittet "Overtrædelse af Samarbejdskodekset" står der:

"Lever du mod forventning ikke op til vores Samarbejdskodeks, ønsker vi som udgangspunkt at indlede en konstruktiv dialog med dig om, hvilke initiativer som bør iværksættes, og herunder hvordan og hvornår du igen kan leve op til vores Samarbejdskodeks.

Hvis det ikke er muligt, eller hvis der er tale om alvorlige brud på vores Samarbejdskodeks, kan vi være nødt til at vurdere betingelserne i vores kontrakt med dig.

Alle overtrædelser af dette Samarbejdskodeks anses for væsentlige. Ultimativt kan overtrædelse af dette Samarbejdskodeks betyde, at vi er nødsaget til at opsigte samarbejdet."

5. Parternes anbringender i hovedtræk

Klager har anført navnlig, at forpligtelsen efter overenskomstens § 34, stk. 4, til i entreprisekontrakterne at sikre, at entreprenører får kendskab til gældende overenskomst- og aftaleforhold, ikke kan erstattes af henvisning til et standardkodeks i et elektronisk system, som klager ikke har adgang til.

Formålet med bestemmelsen er at give klager adgang til at kontrollere bestemmelsens overholdelse. Bestemmelsen forudsætter i den forbindelse, at entreprisekontrak-

ter skal indgås skriftligt. Sker det ikke, berøves klager reelt sin mulighed for at håndhæve overenskomstens bestemmelser vedrørende entreprisforhold.

Indklagede har anført navnlig, at oplysningsforpligtelsen efter overenskomstens § 34, stk. 4, kan opfyldes på flere måder, herunder via det elektroniske system, som HedeDanmark A/S anvender. Det er irrelevant, at Fagligt Fælles Forbund ikke har adgang til det elektroniske system, idet entrepriscontrakter heller ikke skal udleveres til forbundet.

Formålet med § 34, stk. 4, er at sikre, at entreprenører i forbindelse med indgåelsen af en entrepriscontrakt får kendskab til, at hvervgivers virksomhed er omfattet af en overenskomst. Dette skal ses i sammenhæng med, at der er pligt til at oplyse om brug af entreprenører, jf. § 34, stk. 5. Formålet med denne pligt er, at Fagligt Fælles Forbund kan tage skridt til at overenskomstdække entreprenørerne. Anvendelse af det elektroniske system hos HedeDanmark A/S opfylder formålet med bestemmelsen. Bestemmelsen forudsætter ikke, at entrepriscontrakten er skriftligt udformet.

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Problemstillingen

Det fremgår af skovbrugsoverenskomstens § 34, stk. 4, at virksomhederne ”i deres entrepriscontrakter” med underentreprenører altid skal sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Som anført i afsnit 2 går klagers påstand ud på, at HedeDanmark A/S *gennem entrepriscontrakten* skal oplyse om gældende overenskomst- og aftaleforhold i selskabet.

Denne påstand er ikke alene en omskrivning af den forpligtelse, som ligger i skovbrugsoverenskomstens § 34, stk. 4, som indklagede derfor kan tage bekræftende til genmæle overfor. Sådan som sagen har været forelagt og procederet, stiller påstanden nemlig to krav til oplysningsforpligtelsen, som efter indklagedes opfattelse ikke

kan stilles efter bestemmelsen: For det første skal der ifølge klager foreligge en *skriftlig entreprisaftale*. For det andet skal oplysning om de gældende overenskomst- og aftaleforhold ifølge klager altid fremgå af *selve entrepriskontrakten* – det er med andre ord ikke tilstrækkeligt, at oplysningerne indgår i et samarbejdskodeks, der er stillet elektronisk til rådighed for underentreprenøren.⁴

6.2. Skal entreprisaftalen være skriftlig?

Parterne er uenige om, hvorvidt overenskomstens § 34, stk. 4, indebærer, at der skal foreligge af *en skriftlig entreprisaftale*. Da parterne ikke har en fælles forståelse heraf, må spørgsmålet besvares ud fra en fortolkning af § 34, stk. 4.

Ordet ”entrepriskontrakter”, der anvendes i overenskomstens § 34, stk. 4, er efter min mening ikke entydigt; ordet kan godt forstås således, at der kun sigtes til skriftlige aftaler, men ordet kan også sigte til mundtlige aftaler. Jeg kan derfor ikke tilslutte mig klagers synspunkt om, at *allerede* anvendelsen af ordet ”entrepriskontrakter” i modsætning til ordet ”entreprisaftaler” viser, at meningen er, at entreprisaftaler skal indgås skriftligt. At der ikke skal lægges afgørende vægt på, at ordet ”entrepriskontrakter” er anvendt i stedet for ordet ”entreprisaftaler”, illustreres af formuleringen af den tilsvarende bestemmelse i § 35, stk. 6, som kom ind i overenskomsten i 2015. Efter denne bestemmelse skal de af overenskomsten omfattede virksomheder ”i deres aftaler” med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten. En ordlydsfortolkning fører således ikke til, at entreprisaftalen skal være skriftlig. Havde dette været meningen, ville det have været meget nemt at formulere bestemmelsen på en anden måde.

Det må efter forklaringerne og det i øvrigt oplyste om forhandlingsforløbet, jf. afsnit 4.1 foran, lægges til grund, at parterne under forhandlingerne ikke drøftede, om be-

⁴Klager har under den mundtlige forhandling givet udtryk for, at bestemmelsen (herunder navnlig udtrykket ”har kendskab til”) efter klagers opfattelse ikke skal forstås således, at brugervirksomheden skal sikre sig, at underentreprenøren *rent faktisk* har sat sig ind i de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold, som efter klagers opfattelse skal fremgå af en skriftligt udformet entrepriskontrakt. Det er således efter klagers mening tilstrækkeligt, at underentreprenøren gennem entrepriskontrakten har mulighed for at læse bestemmelsen og dermed sætte sig ind i de overenskomst- og aftaleforhold, der gælder for brugervirksomheden.

stemmelsen skal forstås således, at entrepriseaftalen skal være skriftlig. Hvis denne forpligtelse skulle ligge i bestemmelsen, må det efter bevisførelsen, herunder forklaringerne, lægges til grund, at indklagede havde reageret herimod. Det skal herved tages i betragtning, at entrepriseaftaler i en række tilfælde i praksis indgås mundtligt, jf. afsnit 4.2 foran.

Det må efter forklaringerne lægges til grund, at formålet med at give oplysning om gældende overenskomst- og aftaleforhold efter § 34, stk. 4, er at tilskynde underentreprenøren til at (gen)overveje de vilkår, som skal gælde for entreprisen – for det tilfælde, at underentreprenøren bliver mødt med et krav om selv at indgå overenskomst for sine ansatte. Dette skal ses i sammenhæng med bestemmelsen i § 34, stk. 5, hvorefter brugervirksomheden på opfordring fra Fagligt Fælles Forbund skal give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed. Denne orienteringspligt har til formål at give Fagligt Fælles Forbund mulighed for at rejse krav over for underentreprenøren om at indgå overenskomst, jf. den faglige voldgiftskendelse af 12. januar 2015 i afsnit 4.1 foran. For at leve op det formål, som § 34, stk. 4, skal varetage, er det ikke nødvendigt, at der foreligger en skriftlig entrepriseaftale.

Sammenfattende er det min opfattelse, at § 34, stk. 4, ikke indebærer, at der *skal* foreligge en *skriftlig* entrepriseaftale. Bestemmelsen udelukker med andre ord ikke, at entrepriseaftalen indgås mundtligt, hvilket som nævnt også forekommer i en række tilfælde i praksis.

6.3. Nærmere om opfyldelsen af oplysningspligten

Henset til bestemmelsens ordlyd ("i deres entreprisekontrakter") og bestemmelsens formål (at tilskynde underentreprenøren til at (gen)overveje de vilkår, som skal gælde for entreprisen), og da forhandlingsforløbet ikke taler herimod, skal oplysningen om brugervirksomhedens gældende overenskomst- og aftaleforhold efter min mening gives *senest samtidig med*, at entrepriseaftalen indgås. Dette gælder, hvad enten entrepriseaftalen indgås skriftligt eller mundtligt.

Man kan rejse det spørgsmål, om bestemmelsen i de tilfælde, hvor entreprisaftalen rent faktisk foreligger skriftligt, betyder, at oplysningen om brugervirksomhedens gældende overenskomst- og aftaleforhold altid skal fremgå af *selve* entrepriskontrakten. Ordlyden af bestemmelsen ("i deres entrepriskontrakter") kunne umiddelbart tale herfor. I lyset af, at bestemmelsen som nævnt i afsnit 6.2 foran ikke indebærer, at der skal foreligge en skriftlig entreprisaftale, er det min opfattelse, at bestemmelsen heller ikke stiller krav om, at oplysningen om brugervirksomhedens gældende overenskomst- og aftaleforhold altid *skal* fremgå af *selve* entrepriskontrakten i de tilfælde, hvor en sådan udarbejdes. Oplysningen kan med andre ord også i disse tilfælde gives til underentreprenøren på anden måde, forudsat at oplysningen gives senest samtidig med, at entreprisaftalen indgås.⁵

6.4. Den konkrete sag

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at alle de underentreprenører, som udfører arbejde for HedeDanmark A/S⁶, modtager en mail, hvoraf fremgår, at det er en betingelse for samarbejdet, at underentreprenøren tiltræder HedeDanmark A/S' samarbejdskodeks, som findes på de hjemmesider, hvortil der henvises i mailen. Dette samarbejdskodeks indeholder de oplysninger, der skal gives efter overenskomstens § 34, stk. 4.⁷

Modtagelsen af den nævnte mail indebærer således, at underentreprenøren har adgang til at sætte sig ind i samarbejdskodekset, herunder oplysningen om de overenskomst- og aftaleforhold, der gælder for HedeDanmark A/S – også inden underentreprenøren elektronisk har tiltrådt samarbejdskodekset⁸, hvorved kodekset bliver en del af entreprisaftalen.

⁵Noget andet er, at det i praksis ofte kan være en god ide at lade oplysningen om brugervirksomheden overenskomst- og aftaleforhold indgå i en skriftlig entrepriskontrakt, hvis en sådan udarbejdes, således at brugervirksomheden, hvis der efterfølgende skulle blive rejst spørgsmål herom, *uden videre* kan dokumentere, at oplysningspligten er opfyldt.

⁶Dvs. også underentreprenører, der har under tre ansatte.

⁷Det er ikke noget, som er bestridt under sagen.

⁸Det anførte gælder, selv om der i samarbejdskodekset står, at entreprenøren "[M]ed accept af dette samarbejdskodeks" ... samtidig [er] gjort bekendt med de for HedeDanmark gældende overenskomst- og aftaleforhold ...".

Forudsat at den underentreprenør, der ikke i forvejen er gjort bekendt hermed, modtager den nævnte mail (med mulighed for at få kendskab til de overenskomst- og aftaleforhold, der gælder for HedeDanmark A/S) senest samtidig med, at entrepris-aftalen indgås, har jeg på denne baggrund og efter det, som er anført i afsnit 6.2-6.3 foran, ikke grundlag for at fastslå, at HedeDanmark A/S tilsidesætter sin oplysningspligt efter overenskomstens § 34, stk. 4.⁹

6.5. Samlet konklusion

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

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

GLS-A for HedeDanmark A/S frifindes.

Hver af parterne skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 25. juni 2018

Oliver Talevski

⁹Det har ikke været et bevistema i sagen, om der i praksis skulle være tilfælde, hvor den nævnte forudsætning ikke holder.

