

Kendelse
i
faglig voldgift
FV2019.0138

Dansk El-Forbund
(advokatfuldmægtig Teis Halsboe)

mod

TEKNIQ Arbejdsgiverne
(advokat Kim Koch)

Afsagt den 13. januar 2020

1. Uoverensstemmelsen

Uoverensstemmelsen i sagen angår, hvilke oplysninger en arbejdsgiver i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, skal udlevere til tillidsrepræsentanten, om pligten også omfatter vikarer, og hvor hurtigt oplysningerne skal gives.

2. Påstande

Klager, Dansk El-Forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede tilpligtes at anerkende, at tillidsrepræsentanten ved antagelse skal have relevante kontaktoplysninger på medarbejderen efter Elektrikeroverenskomsten § 2, stk. 6.1.
- 2) Indklagede tilpligtes at anerkende, at orienteringspligten som minimum omfatter medarbejderens fulde navn, medarbejderens arbejdssted og kontaktoplysninger på medarbejderen i form af telefonnummer og/eller e-mail-adresse.
- 3) Indklagede tilpligtes at anerkende, at orienteringen om ansættelser skal ske umiddelbart i forbindelse med ansættelsen.
- 4) Indklagede tilpligtes at anerkende, at orientering om ansættelser skal ske på skrift f.eks. pr. mail eller sms.
- 5) Indklagede tilpligtes at anerkende, at tillidsrepræsentanten efter § 2, stk. 6.1 skal orienteres ved afskedigelse.
- 6) indklagede tilpligtes at anerkende, at orienteringen om afskedigelse skal ske samtidig med, at afskedigelsen meddeles medarbejderen, subsidiært inden for 5 dage efter, at afskedigelsen er meddelt medarbejderen.
- 7) Indklagede tilpligtes at anerkende, at orienteringspligten i § 2, stk. 6.1 også omfatter indlejede vikarer.

Indklagede, TEKNIQ Arbejdsgiverne har over for klagers påstand 1, 3 og 7 påstået afvisning, subsidiært frifindelse, over for klagers påstand 2 frifindelse, subsidiært frifindelse for så vidt angår arbejdssted, telefonnummer og/eller e-mailadresse, og over for klagers påstand 4, 5 og 6 frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 6. januar 2020 forhandlet for en faglig voldgiftsret etableret i overensstemmelse med reglerne i lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgifter (arbejdsretsloven) med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: forbundssekretær Ole Tue Hansen og forbundssekretær Christian Elgaard, begge Dansk El-Forbund.

Udpeget af indklagede: konsulent Jesper Elan Ahrenst og overenskomstchef, advokat Anders Fugmann, begge TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Som opmand er udpeget fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard.

Der har under den mundtlige forhandling ikke været afgivet forklaringer.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokatfuldmægtig Teis Halsboe og fra indklagedes side af advokat Kim Koch.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

4. Overenskomstgrundlaget mv.

Elektrikeroverenskomsten 2017-2020, der er indgået mellem sagens parter, indeholder i § 2 bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed. Det hedder heri bl.a.:

”1.

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til over for TEKNIQ respektive Dansk El-Forbund samt mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

2.

Når en eller flere elektrikere, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant.

...

6.1

Tillidsrepræsentanten orienteres om foretagne antagelser af elektrikere, og tillidsrepræsentanten har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelse og afskedigelser.

Anm.

TEKNIQ er indforstået med at tage en drøftelse med Dansk El-Forbund af sådanne spørgsmål, som er rejst i henhold til stk. 6, når Dansk El-Forbund skønner, at særlige forhold gør det rimeligt.

... ”

I Elektrikeroverenskomsten 1985 indeholdt § 2 om tillidsmandens virksomhed i stk. 5 følgende bestemmelse:

” Tillidsmanden har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser. ”

Til bestemmelsen var knyttet en anmærkning svarende til anmærkningen til § 6.1 i 2017-2020 overenskomsten.

Under overenskomstforhandlingerne i 1987 foreslog Dansk El-Forbund bl.a., at tillidsmanden skulle orienteres ved nyansættelser, samt at tillidsmanden skulle have forhandlingsret ved antagelse og afskedigelser, og at arbejdsgiveren skulle varsle over for tillidsmanden mindst 6 dage før opsigelsesvarslernes ikrafttræden. Det er oplyst, at bestemmelsen om orientering af tillidsrepræsentanten om foretagne antagelser af elektrikere blev indsat i 1987-overenskomsten, mens forbundets forslag om forhandlingsret for tillidsmanden ved antagelse og afskedigelser og om varsling over for tillidsmanden blev afvist af TEKNIQ (da ELFO).

5. Tidligere afgørelser mv.

Parterne har henvist til en række tidligere afgørelser mv. vedrørende Elektrikeroverenskomsten og en afgørelse vedrørende Industriens Overenskomst:

5.1 Forlig efter opmandskendegivelse i faglig voldgift af 27. august 2003 (Bravida) angik en uoverensstemmelse om, hvorvidt Bravida Danmark A/S, der via medlemskab af TEKNIQ var omfattet af Elektrikeroverenskomsten, var forpligtet til at efterleve denne også for vikarer fra et vikarbureau, der var medlem af en anden arbejdsgiverorganisation.

Opmanden (Mogens Hornslet) udtalte bl.a., at *"Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, der som udgangspunkt omfatter alt arbejde, der udføres af en medlemsvirksomhed indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. Det er endvidere ubestridt, at overenskomsten gælder for Bravida Danmark A/S, og at overenskomsten omfatter arbejde af den karakter, som vikarerne fra Your Partner udførte for Bravida på denne virksomheds arbejdsplads. Der er således enighed om, at Elektrikeroverenskomstens bestemmelser om arbejdstid og betaling for overarbejde skulle respekteres, hvis arbejdet var udført af Bravidas egne ansatte. Spørgsmålet er herefter, om der gælder noget andet for det arbejde, som på grund af mandskabsmangel blev udført ved vikarer, som Bravida havde lejet af Your Partner. Det er opmandens opfattelse, at dette ikke er tilfældet. Det er utvivlsomt, at vikarerne under arbejdet for Bravida ... udførte arbejdet under ledelse og instruktion af Bravida-ansatte ... i modsætning til arbejdere, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret, og det må i denne situation – også af hensyn til omgængelsesrisikoen – være uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt "ansættelsesforhold" mellem vikarerne og Bravida. Det måtte derfor påhvile Bravida at sikre sig, at vikarbureauet var fuldt bekendt med, at virksomheden er omfattet af Elektrikeroverenskomsten, og at de vikarer, der blev anvist til at udføre arbejde for Bravida, blev omfattet af reglerne i denne overenskomst om arbejdstid og overarbejde. ..."*

Sagen blev herefter forliget således, at Bravida anerkendte at have begået brud på Elektrikeroverenskomstens §§ 7 og 13 i forbindelse med, at virksomheden havde beskæftiget et antal vikarer, ligesom virksomheden anerkendte, at den skulle efterleve Elektrikeroverenskomsten i forhold til beskæftigede vikarer i virksomheden under Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde.

5.2 Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sag A2004.229 og sag A2004.865 mellem LO for Dansk El-Forbund og TEKNIQ for to medlemsvirksomheder.

Sagen angik en uoverensstemmelse om anvendeligheden af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauvikarer og konsekvenserne heraf, herunder rækkevidden af Bravida-afgørelsen.

I begrundelsen for Arbejdsrettens afgørelse udtales bl.a.:

”Arbejdsretten finder det efter indholdet i og baggrunden for Bravida-afgørelsen utvivlsomt, at det ved faglig voldgift er afgjort – og af overenskomstparterne forligsmæssigt accepteret afgjort – at Elektrikeroverenskomsten skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører deres arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i virksomheder, der er bundet af Elektrikeroverenskomsten.

Det er herefter en del af Elektrikeroverenskomsten, at den arbejdsgiver, som er kollektivarbejdsretligt bundet af Elektrikeroverenskomsten, som bruger af vikarbureauvikarer skal sikre sig, at vikarbureauet i forhold til vikarerne efterlever Elektrikeroverenskomsten. Det er en kollektivarbejdsretlig følge heraf, at brugervirksomheden efter opgørelse og påkrav må hæfte for det tab, vikarerne måtte lide ved, at Elektrikeroverenskomsten ikke er efterlevet.”

5.3 Opmandskendelse i faglig voldgift af 26. juni 2009 (Lindpro) angik, om – og i givet fald i hvilket omfang – arbejdsgiver var forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanterne om indleje af vikarer, enten i medfør af Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6, eller i medfør af indgåede lokalaftaler. Dansk El-Forbund nedlagde principalt påstand om, at TEKNIQ for virksomheden skulle ”anerkende, at overenskomstens § 2, stk. 6, skal forstås således, at medlemsvirksomheder skal orientere tillidsrepræsentanterne om indleje af vikarer samt om deres lønforhold”. Forbundet nedlagde en subsidiær påstand om, at virksomheden skulle anerkende, at den i henhold til to lokalaftaler var forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanterne om navn, adresse, ansættelsesdato samt afdelingsnummer for indlejede vikarer. TEKNIQ påstod frifindelse over for forbundets påstande.

Opmanden (Poul Søgaard) udtalte:

”Overenskomstens § 2, stk. 6, omhandler virksomhedens forpligtelse til at orientere tillidsrepræsentanten om foretagne ansættelser af elektrikere og tillidsrepræsentantens påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelse og afskedigelser. Hverken denne bestemmelse eller bestemmelsen i § 2, stk. 2, kan antages at indeholde begrænsninger i den virksomhed, der både på dette og på andre overenskomstområder traditionelt er forbundet med hvervet som tillidsrepræsentant. Det er en naturlig del af tillidsrepræsentantens opgaver at varetage kollegernes interesser, hvad angår bl.a. indtjening, arbejdsforhold og beskæftigelsesmæssige forhold. Bestemmelsen i overenskomsten § 2, stk. 6, må således forudsætte, at tillidsrepræsentanten holdes orienteret om virksomhedens beskæftigelsesmæssige forhold, idet tillidsrepræsentanten ellers vanskeligt ville kunne varetage sin påtaleret.

Indlejede vikarer ansættes ikke i brugervirksomheden, men beslutningen om indleje af vikarer angår virksomhedens beskæftigelsesmæssige situation og vil kunne have betydning for vurderingen af rimeligheden af eventuelle antagelser og afskedigelser. Det findes derfor at være en naturlig følge af overenskomstens § 2, stk. 6, at tillidsrepræsentanten skal orienteres om indleje af vikarer til udførelse af arbejde inden for overenskomstens område.

Det er ubestridt, at indlejede vikarer skal aflønnes i overensstemmelse med overenskomsten og gældende lokalaftaler. I overensstemmelse med Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sag A2004.229 påhviler det brugervirksomheden at sikre sig, at vikarbureauet i forhold til vikarerne efterlever Elektrikeroverenskomsten. Det er for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv, herunder for vurderingen af rimeligheden af eventuelle antagelser og afskedigelser, relevant at få oplyst, om virksomheden har sikret sig dette, og om virksomheden ligeledes har sikret sig, at lokalaftalerne også efterleves i forhold til vikarerne. Dette findes ligeledes at være en naturlig følge af orienteringspligten efter § 2, stk. 6.

På dette grundlag – og i nævnte omfang – tages forbundets principale påstand til følge. Der er derfor ikke anledning til at tage stilling til forbundets subsidiære påstand, som ifølge klageskriftet kun bliver aktuel, hvis den principale påstand ikke tages til følge.”

5.4 Fællesmødevedtagelse af 30. maj 2012 med repræsentanter for LO, DA, Dansk El-Forbund og TEKNIQ angik et tilfælde, hvor Dansk El-Forbund havde rejst klage over en af TEKNIQs medlemsvirksomheder. I referatet af fællesmødet hedder det bl.a.:

”Fra arbejdstagerside fastholdt man klagen, idet man var af den opfattelse, at [virksomheden] ”... har undladt at informere tillidsrepræsentanten om antagelser og afskedigelser jf. § 2, stk. 6”.

Fra arbejdsgiverside vedgik man, at [virksomheden] ikke havde orienteret tillidsrepræsentanten i overensstemmelse med § 2, stk. 6. Uden præjudice pålagde man selskabet inden 14 dage at betale en bod ... til forbundet.”

5.5 Opmandskendelse i faglig voldgift af 2. august 2005 mellem CO-industri for Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund og Dansk Industri for Hardi International A/S angik, om bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 2, stk. 6, hvorefter tillidsrepræsentanten ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt skal holdes orienteret herom, finder anvendelse ved en bortvisning.

Ordlyden af § 2, stk. 6, i Industriens Overenskomst 2004-2007 var følgende:

”Tillidsrepræsentanten skal ved forestående antagelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.”

Opmanden (Poul Søgaard) udtalte bl.a.:

”Sammenhængen mellem de to led i bestemmelsen taler for, at orienteringspligten navnlig har til formål at give tillidsrepræsentanten det bedst mulige grundlag for at kunne varetage sin ret til som medarbejdernes repræsentant at påtale eventuelle urimeligheder. Efter sammenhængen mellem bestemmelsens to led må det endvidere antages, at orienteringspligten for så vidt angår afskedigelser i hvert fald som udgangspunkt tager sigte på forestående varslede opsigelser. Dette udelukker imidlertid ikke nødvendigvis en orienteringspligt ved bortvisninger, idet en medarbejder, der påtænkes bortvist, kan have samme behov for, at tillidsrepræsentanten på det bedst mulige grundlag kan bistå ham.

...

Det foran nævnte formål med orienteringspligten må ses i sammenhæng med den centrale rolle, der er tillagt tillidsrepræsentanten som medarbejdernes repræsentant i forhold til virksomhedens ledelse ... Det vil være bedst stemmende med såvel formålet med orienteringspligten som tillidsrepræsentantens centrale rolle at anse bortvisning for at være omfattet af afskedigelsesbegrebet i § 2, stk. 6.

...

At tillidsrepræsentanten "bedst muligt" skal holdes orienteret om forestående afskedigelser, herunder bortvisninger, indebærer, at tillidsrepræsentanten skal have alle de oplysninger af relevans for udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant, herunder for udøvelsen af påtaleretten ved eventuelt forekommende urimeligheder, som det er muligt at give, og denne orientering skal gives, før en afskedigelse, herunder en bortvisning, effektueres. På hvilken måde og i hvilken form orienteringen skal gives, må afhænge af de konkrete omstændigheder, herunder sagens eventuelt hastende karakter. ..."

6. Parternes hovedsynspunkter

6.1 Klager

Dansk El-Forbund har gjort gældende, at tillidsrepræsentanten for at kunne varetage hvervet som tillidsrepræsentant, herunder have reel mulighed for at kunne udøve sin påtaleret efter Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, ved den orientering om antagelse af elektrikere, der følger af bestemmelsen, skal forsynes med relevante kontaktoplysninger, så tillidsrepræsentanten kan kontakte de pågældende for bl.a. at kontrollere, at overenskomsten er overholdt.

Det gøres gældende, at orienteringen derfor skal omfatte en nyantaget elektrikers navn, arbejdssted og tillige den pågældendes telefonnummer og/eller e-mailadresse.

For at kunne opfylde formålet med orienteringspligten er det endvidere nødvendigt, at orienteringen sker i umiddelbar forbindelse med antagelsen, det vil sige meget kort tid derefter.

Kravet om, at orienteringen skal ske skriftligt, fremgår ganske vist ikke af overenskomsten, men må – især på større arbejdspladser og ved store byggeprojekter – anses som en nødvendig følge af formålet med orienteringspligten, idet det ellers vil være en næsten umulig opgave for tillidsrepræsentanten at udøve påtaleretten.

Tillidsrepræsentanten har efter overenskomstens § 2, stk. 6.1, ret til at påtale eventuelle urimeligheder også ved afskedigelser. For at kunne varetage denne del af hvervet er det nødvendigt, at tillidsrepræsentanten orienteres om afskedigelser. Dette er en naturlig følge af bestemmelsen. Af hensyn til formålet med påtaleretten er det afgørende, at orienteringen om afskedigelse af en elektriker sker enten samtidig med eller inden for få dage efter, at afskedigelsen er meddelt elektrikerens. Det fremgår da også af fællesmødereferatet af 30. maj 2012, at der har været en fælles forståelse af, at orienteringspligten også omfatter afskedigelser.

Det gøres gældende, at orienteringspligten omfatter indlejede vikarer i samme omfang og på samme måde som antagelse af elektrikere til ansættelse i virksomheden. Det følger af formålet med orientering-

ringspligten og den praksis, der har dannet sig om vikarers forhold, jf. de påberåbte fagretlige afgørelser. Orienteringspligten er ikke opfyldt ved blot at orientere om antallet af indlejede vikarer, men må som ved ansættelse omfatte vikarernes fulde navn, arbejdssted og relevante kontaktoplysninger.

Det bestrides, at der er grundlag for afvisning af nogle af klagers påstande.

6.2 Indklagede

TEKNIQ har gjort gældende, at klagers påstand 1, 3 og 7 er så generelt og vagt formuleret, at de ikke kan tages under påkendelse. Disse påstande skal derfor afvises; subsidiært skal indklagede af samme grunde frifindes for disse påstande.

Bestemmelsen i Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, må fortolkes i overensstemmelse med ordlyden. Bestemmelsen består af to led; efter første led, der blev indsat i overenskomsten i 1987, skal tillidsrepræsentanten orienteres om allerede foretagne antagelser, og efter andet led, der indgik i overenskomsten allerede i 1985, har tillidsrepræsentanten ret til at påtale eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelse og afskedigelser. Det bestrides, at det af overenskomsten kan udledes, at der er pligt for arbejdsgiver til at orientere tillidsrepræsentanten om afskedigelser. Klager har heller ikke godtgjort, at der mellem overenskomstparterne har været en fælles forståelse herom, eller at der har været en fast praksis herom. Fællesmødereferatet af 30. maj 2012 udgør ikke en anerkendelse af nogen fælles forståelse eller praksis.

Bestemmelsen foreskriver ikke nogen bestemt form for orienteringen om antagelser. Det bestrides derfor, at klager kan få medhold i, at orienteringen skal ske skriftligt. Arbejdsgiveren bærer bevisrisikoen for, at orienteringspligten er overholdt. Bestemmelsen indeholder heller intet om indholdet af orienteringen om foretagne antagelser. Der er ikke grundlag for at kræve, at andre oplysninger end navnet på den antagne gives. Det må være op til virksomheden at vurdere, hvad der er mest hensigtsmæssigt med hensyn til orienteringens form og indhold.

Der er intet foreskrevet om, hvornår orienteringen skal gives. Klager kan derfor ikke få medhold i, at orienteringen skal gives umiddelbart i forbindelse med antagelsen.

Hverken efter overenskomsten eller fagretlig praksis kan det udledes, at en arbejdsgiver har pligt til at orientere om foretagnen indleje af vikarer ud over en oplysning om antallet af indlejede vikarer.

7. Opmandens bemærkninger og afgørelse

7.1. Orienteringspligt ved afskedigelser?

Efter Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, skal tillidsrepræsentanten orienteres om foretagne antagelser af elektrikere, og tillidsrepræsentanten har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelse og afskedigelser. Bestemmelsens andet led blev efter det oplyste indsat i overenskomsten i 1985, mens det første led blev indsat ved overenskomstfornyelsen i 1987.

Efter bestemmelsens ordlyd gælder orienteringspligten kun ved antagelser; der er intet anført om orienteringspligt ved afskedigelser. Dansk El-Forbund havde under forhandlingerne om 1987-overenskomsten foreslået, at tillidsrepræsentanten skulle have forhandlingsret ved antagelse og afskedi-

gelses. Dette forslag blev ikke gennemført. I stedet blev bestemmelsen om orientering af tillidsrepræsentanten om foretagne antagelser indsat i overenskomsten. Hvis hensigten havde været, at orienteringspligten også skulle omfatte afskedigelser, havde det været naturligt at skrive dette ind i den nye affattelse af §2, stk. 5 (nu stk. 6.1).

Det kan ikke med sikkerhed udledes af fællesmødereferatet af 30. maj 2012, at overenskomstparterne havde en fælles forståelse af, at orienteringspligten efter § 2, stk. 6.1, også omfattede afskedigelser, og der er ikke fremkommet andet, der støtter en sådan fælles forståelse, eller at der i øvrigt skulle være fast praksis herom.

Det forhold, at tillidsrepræsentanten efter bestemmelsens andet led har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder også ved afskedigelser, kan ikke i sig selv føre til en anden forståelse af orienteringspligten end den, der fremgår af bestemmelsens ordlyd. Tillidsrepræsentantens udøvelse af påtaleretten forudsætter ganske vist, at tillidsrepræsentanten bliver bekendt med en afskedigelse, men påtaleretten er ikke betinget af, at orienteringen herom kommer fra virksomheden; tillidsrepræsentanten vil også på anden måde kunne få kendskab til en afskedigelse, herunder ved henvendelse fra den eller de afskedigede. Heller ikke bestemmelsen i overenskomstens § 2, stk.1, om pligten til at fremme et roligt og godt samarbejde kan føre til, at der i modstrid med ordlyden af § 2, stk. 6.1, skulle gælde en pligt for virksomheden til at orientere tillidsrepræsentanten om afskedigelser.

Det bemærkes i øvrigt, at opmandskendelsen af 2. august 2009 (Hardi International), som klager har henvist til, angik forståelsen af Industriens Overenskomst (2004-2007) § 2, stk. 6. Denne bestemmelse adskiller sig væsentligt fra Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, idet den foreskrev orienteringspligt ved *forestående antagelser og afskedigelser*, mens Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, foreskriver orienteringspligt ved *foretagne antagelser*. Kendelsen har derfor begrænset betydning for den foreliggende sag.

Klagers påstand 5 og 6 kan herefter ikke tages til følge.

7.2. Orienteringspligtens indhold

Opmanden finder ikke anledning til at tage indklagedes påstand om afvisning af klagers påstand 1 til følge. Påstand 1 må ses og behandles i sammenhæng med påstand 2.

Overenskomstens § 2, stk. 6.1, første led, pålægger virksomheden at orientere tillidsrepræsentanten om foretagne antagelser af elektrikere. Som også erkendt af indklagede må det være en naturlig følge heraf, at orienteringen skal omfatte navnene på de antagne elektrikere. Opmanden finder, at det ligeledes må anses som en relevant og naturlig følge af orienteringspligten, at der også skal orienteres om antagne elektrikers arbejdssted, hvilket især vil have betydning ved større virksomheder med flere arbejdssteder.

Derimod findes der ikke påvist tilstrækkeligt grundlag for at udstrække orienteringspligten til også at omfatte antagne elektrikers telefonnummer eller e-mailadresse.

Klager får derfor medhold i påstand 1 og 2 i det anførte omfang.

7.3. Hvornår skal orienteringen gives?

Klagers påstand 3 findes tilstrækkelig klar, og opmanden finder derfor ikke anledning til at tage indklagedes påstand om afvisning af denne påstand til følge.

Det fremgår ikke af overenskomsten, hvornår virksomheden skal orientere tillidsrepræsentanten om foretagne antagelser. I sagens natur må det være forudsat, at en sådan orientering skal gives inden for kortere tid efter antagelsen. Efter påstanden skal orienteringen ske ”umiddelbart i forbindelse med” antagelsen. Under proceduren anførte klager, at det skal forstås som ”meget kort tid efter” antagelsen. Opmanden har ikke grundlag for at fastsætte en frist på et bestemt antal dage, inden for hvilke orienteringen skal ske. Men det må være rimeligt og i overensstemmelse med formålet med orienteringspligten at fastslå, at orienteringen skal gives inden for få dage efter antagelsen.

Klagers påstand 3 tages derfor til følge i dette omfang.

7.4. Orienteringens form

Der fremgår intet af overenskomstbestemmelsen om, på hvilken måde orienteringen skal ske. Det vil ofte kunne være hensigtsmæssigt for såvel virksomheden som tillidsrepræsentanten, at orienteringen gives skriftligt. Et skriftlighedskrav kan imidlertid ikke fortolkes ind i overenskomstens § 2, stk. 6.1. Det vil også være i overensstemmelse med overenskomsten, at orienteringen gives mundtligt, forudsat at orienteringen gives på en klar og forståelig måde. Bevisbyrden herfor påhviler virksomheden.

Klager kan derfor ikke få medhold i påstand 4.

7.5. Er vikarer omfattet af orienteringspligten?

Klagers påstand 7 findes tilstrækkelig klar, og opmanden finder derfor ikke anledning til at tage indklagedes påstand om afvisning af påstanden til følge.

Det er ved opmandskendelsen af 26. juni 2009 (Lindpro) fastslået, at Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6, skal forstås således, at medlemsvirksomheder skal orientere tillidsrepræsentanterne om indleje af vikarer samt om disses lønforhold. Efter klagers opfattelse skal orienteringen gives for hver enkelt indlejet elektrikervikar i samme omfang som for elektrikere, der ansættes i virksomheden. Indklagede mener derimod, at det er tilstrækkeligt at orientere om antallet af indlejede vikarer.

Det er fastslået i fagretlig praksis, at Elektrikeroverenskomsten skal efterleves i forhold til indlejede vikarer, som udfører arbejde omfattet af Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde i virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, jf. herved opmandstilkendegivelsen og det derpå indgåede forlig af 27. august 2003 samt Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006.

Opmanden finder det bedst stemmende med denne praksis og formålet med orienteringspligten, at tillidsrepræsentanten skal orienteres om indleje af elektrikervikarer på samme måde og i samme omfang som gælder for nyansatte elektrikere i virksomheden, herunder med navn og arbejdssted for hver enkelt vikar.

Klager får med disse bemærkninger medhold i påstand 7.

Efter det anførte

Bestemmes:

TEKNIQ Arbejdsgiverne tilpligtes at anerkende, at Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.1, skal forstås således,

at tillidsrepræsentanten ved antagelse af elektrikere til arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde skal orienteres om de pågældende elektrikers fulde navn og deres arbejdssted,

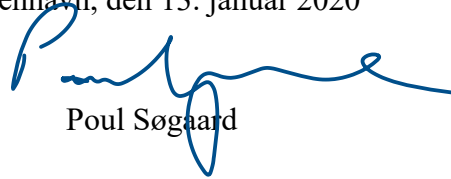
at orienteringen om antagelse af elektrikere skal gives inden for få dage efter antagelsen, og

at orienteringspligten i samme omfang og på samme måde også omfatter indlejede vikarer.

TEKNIQ Arbejdsgiverne frifindes for Dansk El-Forbunds øvrige påstande.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 13. januar 2020



Poul Søgaard