

Kendelse af 16. marts 2021 i faglig voldgift FV2020-1429:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat Ulrik Mayland)

mod

DI Dansk Byggeri

på egne vegne og for

Tømrer- og Snedkerfirma Arne Danielsen A/S

(advokat Thorsten Wilstrup)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en standardblanket, ”Erklæring for anvendelse af firmabiler/varebiler på gule plader”, som er udarbejdet af Dansk Byggeri til brug for medlemsvirksomheder, som måtte ønske at give medarbejdere en skriftlig orientering om vilkår for brug af sådanne biler. Spørgsmålet er, om blanketten indeholder vilkår om erstatningspligt for medarbejderen og modregningsret for virksomheden, som strider mod Bygningsoverenskomsten.

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Dansk Byggeri og Tømrer- og Snedkerfirma Arne Danielsen A/S skal anerkende, at ”Erklæring for anvendelse af firmabiler/varebiler på gule plader” er i strid med Bygningsoverenskomsten.

Indklagede har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 16. marts 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og som partsudpegede medlemmer procedørerne samt forhandlingssekretær Svend-Aage Poulsen, 3F, og Sabine Glatz Taulov, DI Dansk Byggeri. Da der efter sagens forhandling og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for eller enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden, og parterne er enige om, at det kan ske ved en begrundet afgørelse i henhold til arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt., som mundtligt tilkendegivet.

3. Erklæringen

Den erklæring, som sagen angår, er udarbejdet af Dansk Byggeri som ”Blanket 1102/februar 2016 til brug for medlemsvirksomhederne. Erklæringen er sålydende:

”Erklæring for anvendelse af firmabiler/varebiler på gule plader

Undertegnede medarbejder [navn]

erklærer herved at være gjort bekendt med, at virksomhedens varebil regnr. (alle AD varebiler)

kun må benyttes til erhvervsmæssig kørsel i forbindelse med virksomhedens aktiviteter og i intet tilfælde til private formål. Det er endvidere ikke tilladt at medtage passagerer, der ikke har tilknytning til virksomhedens aktiviteter og omsætning.

Jeg er endvidere bekendt med, at færdselsloven ved brug af virksomhedens bil til enhver tid skal overholdes.

Overtrædelse af ovenstående regler kan medføre opsigelse og i særligt grove tilfælde bortvisning.

Overtrædelse kan endvidere medføre modregning i løn og i øvrigt krav om betaling af erstatning for eventuel bøde eller andet økonomisk tab, som en påregnelig følge af den skade virksomheden måtte blive pålagt at betale og som følge af overtrædelse af reglerne.

Kvittering for modtagelse:

Dato:

Dato:

Medarbejder

Virksomhed”

4. Overenskomstgrundlaget

Der er ikke i Bygningsoverenskomsten nogen regulering af medarbejdernes brug af firmabil/varebil på gule plader eller dermed forbunden erstatningspligt for medarbejderne eller modregningsret for virksomhederne.

Parterne har henvist til Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005 i sag A2004.089, LO for 3F mod Prima Tagdækning A/S (retsformand: Børge Dahl), kendelse af 13. maj 2020 i faglig voldgiftssag 2020-236, 3F mod Dansk Byggeri for Byggefirmaet Knudsgaard A/S (opmand: Børge Dahl) og kendelse af 28. september 2020 i faglig voldgiftssag 2020-802: 3F mod DI Dansk Byggeri for Viktech P/S.

I Arbejdsrettens dom fra 2005 er det bl.a. fastslået:

”Den overenskomstmæssige pligt for arbejdsgiver til betaling af rette løn i rette tid er af en så afgørende betydning for overenskomstforholdet, at begrænsninger i denne pligt – ud over hvad der følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til – skal være udtrykkeligt hjemlet i overenskomsten. Medtagelse af videregående begrænsninger i arbejdsgiverens ansættelseskontrakter uden hjemmel i overenskomsten vil indebære et brud på overenskomsten.”

Ved dommen blev det endvidere fastslået, at det udgør overenskomstbrud i ansættelseskontrakter

- at tillægge virksomheden en modregningsret, som uden hjemmel i overenskomsten går ud over, hvad der følger af dansk rets almindelige regler om modregning,
- at tillægge virksomheden en videregående ret til erstatning af medarbejderen for bortkommet værktøj end det, som er aftalt i overenskomsten.

I kendelsen af 13. maj 2020 hedder det bl.a.:

”Den gældende overenskomst omfattende det tømrerarbejde, sagen angår, indeholder ingen særlige regler om arbejdsgiverens adgang til modregning. Det betyder, at der på området er adgang til modregning i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis.

...

Af de betingelser, som skal være opfyldt, giver den foreliggende sag navnlig anledning til fremdragelse af klarhedskravet og kravet om gensidighed.”

I kendelsen af 28. september 2020 hedder det om forholdet mellem en virksomheds individuelle ansættelsesaftaler og den kollektive overenskomst bl.a.:

”Virksomheden skal efterleve det, som er kollektivt aftalt i overenskomsten, i de individuelle ansættelsesaftaler. Der foreligger en overtrædelse af den kollektive overenskomst, hvis virksomheden med en medarbejder indgår en ansættelsesaftale, som indeholder et vilkår, der er i strid med den kollektive overenskomst. Et sådant overenskomstbrud kan indbringes for Arbejdsretten, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, og medføre idømmelse af bod, jf. §12, stk. 1, 1. pkt.

Parterne er enige om, at en virksomheds ansættelsesaftaler og virksomhedshåndbog og tilsvarende dokumenter, skal udformes, således at indholdet er ”i overensstemmelse med overenskomsten”, som det er formuleret i et retsforlig mellem parterne i Arbejdsrettens sag nr. AR2016.0419 gengivet i Arbejdsrettens retsbog af 19. maj 2017

At indholdet skal være i overensstemmelse med overenskomsten, betyder, at det ikke må være i strid med overenskomsten. Det betyder ikke, at der ikke i en ansættelsesaftale kan være aftalt vilkår om forhold, som den kollektive overenskomst ikke regulerer. Vilkår i en ansættelsesaftale om forhold, som den kollektive overenskomst ikke regulerer, strider ikke mod den kollektive overenskomst (medmindre der foreligger forhold som i kraft af synspunkter om omgåelse eller andet gribes af den kollektive overenskomst). Der gælder således ikke en regel om, at det, som aftales individuelt, skal have hjemmel i den kollektive overenskomst.”

Der er i kendelsen et referat af det foran gengivne citat fra Arbejdsrettens 2005-dom, og det hedder i forlængelse heraf:

”Bygningsoverenskomstens bestemmelser om pligten for arbejdsgiver til betaling af løn må forstås i overensstemmelse hermed. Det følger altså af overenskomsten, at lige netop denne pligt alene er underkastet de begrænsninger, som er aftalt i overenskomsten og dermed hjemlet i denne, eller som følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til.”

Der er i kendelsen taget stilling til et ansættelsesvilkår, hvorefter udenlandske medarbejdere ikke under ansættelsen i den danske virksomheden må have sidebeskæftigelse i hjemlandet, og hvori det er angivet, at ved overtrædelse ”vil medarbejderen kunne opsiges uden varsel samt blive ansvarlig for at dække meromkostninger til social sikring”, og hvori der ”tages forbehold for at modregne ekstraomkostninger i medarbejderens tilgodehavende løn, feriepenge etc.” Baggrunden for dette vilkår var ifølge virksomheden, at virksomheden, hvis en ansat fra f.eks. Tyskland samtidig tager lønnet arbejde i Tyskland, risikerer at skulle betale tysk arbejdsgiverafgift på 30-40 % oven i lønnen. Under sagen anfægtede 3F ikke, at virksomheden kunne have en anerkendelsesværdig interesse i at modsætte sig sådan sidebeskæftigelse. 3F anfægtede heller ikke vilkåret m, at en medarbejder ved overtrædelse af forbuddet ville kunne blive opsagt uden varsel og samtidig blive ansvarlig for at dække meromkostninger for virksomheden til social sikring i medarbejderens hjemland. Det, 3F gjorde indsigelse mod, var, at virksomheden forbeholdt sig ret til at modregne sådanne ekstraomkostninger. Det hedder herom i kendelsen:

”Bygningsoverenskomsten indeholder ikke regler om modregning i løn.

Pligten til efter overenskomsten at udbetale løn er som nævnt i Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005 imidlertid begrænset af, hvad der følger af almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til. Pligten er dermed begrænset af dansk rets almindelige regler om modregning.

Der er hermed på området adgang til modregning i løn i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis, jf. herved kendelse af 13. maj 2020 i faglig voldgiftssag 2020-236 mellem 3F og Dansk Byggeri (afsagt af undertegnede opmand). Der kan derfor i ansættelsesaftaler på området medtages vilkår om modregning, som ikke stiller medarbejderne ringere, end hvad der følger af dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis.

Der er ikke med vilkåret taget forbehold om en videregående ret til modregning, end hvad der følger af dansk rets almindelige regler og arbejdsretlig praksis. Forbeholdet må tværtimod forstås, så modregningsadgangen skal udøves i overensstemmelse hermed. Den forbeholdte adgang til modregning er herefter ikke strid med overenskomstens grundlæggende pligt til betaling af løn.

Om modregning i feriebetaling (løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse) er givet nærmere regler i ferielovens § 29, som er skrevet ind i Bygningsoverenskomstens § 56, stk. 4. De heri liggende begrænsninger i modregningsadgangen må anses for omfattet af dansk rets almindelige regler, som den forbeholdte modregningsadgang skal udøves i overensstemmelse med.”

5. Parternes hovedsynspunkter

Klager har navnlig anført, at erklæringen er overenskomststridig, fordi den tillægger virksomheden en modregningsret og erstatningspligt, som går ud over, hvad der følger af dansk rets almindelige regler. Som erklæringen er formuleret, stilles medarbejderne ringere, hvad modregning og erstatning angår, end efter dansk rets almindelige regler. At en medarbejder ikke anvender en firmabil som foreskrevet, begrundes ikke nødvendigvis, at virksomheden har krav på erstatning af medarbejderen og kan foretage modregning i dennes løn. Det gør ingen forskel, om der står, at virksomheden ”kan” eller ”vil” modregne. Erklæringen er formuleret på en sådan måde, at virksomheden f.eks. ikke nødvendigvis skal opfylde klarhedskravet for at foretage modregning i medarbejderens løn. Det bestrides, at erklæringen indeholder en forudsætning om, at modregning er betinget af, at de almindelige modregningsbetingelser er opfyldt – det fremgår ingen steder. Erklæringen er formuleret, så den giver en fejlagtig opfattelse af gældende ret. Med erklæringen

søges skabt hjemmel for videregående rettigheder over for medarbejderne i strid med overenskomsten. Efter erstatningsansvarslovens § 23 er udgangspunktet, at en arbejdstager ikke er erstatningsansvarlig over for arbejdsgiveren.

Indklagede er enig med klager i, at indholdet af en standardblanket, som en virksomhed ønsker at anvende over for medarbejderne, må være udformet, så indholdet ikke er i strid med overenskomsten. Der er intet i erklæringen, som strider mod overenskomsten. Den pålægger medarbejderen pligter vedrørende brug af varebil, som klager ikke har indsigelser mod. Den angiver, hvad der kan blive konsekvensen af en overtrædelse af forskrifterne. Denne angivelse skal forstås som en henvisning til dansk rets almindelige regler om afskedigelse, modregning og erstatning. ”Kan” er et forbehold om mulige konsekvenser og indeholder implicit en forudsætning om, at de almindelige betingelser for de mulige konsekvenser er opfyldt. Erklæringen kan ikke forstås som udtryk for, at tilsidesættelse af pligterne vil medføre de angivne konsekvenser. Der er intet i Bygningsoverenskomsten, som er til hinder for at foretage modregning og kræve erstatning efter dansk rets almindelige regler.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Der gælder efter lovgivningen særlige afgiftsregler for firma/varebiler på gule plader. Den erklæring, som sagen angår, og som er gengivet foran, indeholder nogle forskrifter vedrørende brug af firma/varebil på gule plader, som må anses for ret selvfølgelig. Den er ensidigt udformet af arbejdsgiveren/dennes organisation og har ikke karakter af en aftale, men af en instruks, som medarbejderen alene kvitterer for modtagelsen af.

Det, der i erklæringen er angivet om, hvad overtrædelse af instruksen *kan* medføre, kan ikke sprogligt forstås som en angivelse af, at der er tale om konsekvenser, som uden videre *vil* indtræde. Sprogligt er der tale om en angivelse af mulige konsekvenser af en overtrædelse af instruksen, en advarsel om, hvad der kan ske. En sådan advarsel om mulig afskedigelse, krav om erstatning og modregning må naturligt forstås som indeholdende en udtalt henvisning til, hvad der i ansættelsesforholdet i forvejen gælder om afskedigelse, erstatning og modregning. Det, som tilsigtes med en sådan advarsel i form af en ensidig arbejdsgivererklæring, er alene en

understregning af betydningen af de foreskrevne adfærdspligter. Erklæringen kan ikke naturligt forstås som et forsøg på at opnå videregående rettigheder og sanktionsmuligheder, end hvad der allerede gælder i ansættelsesforholdet. Erklæringen giver ikke arbejdsgiveren en ret til erstatning eller modregning, som denne ikke har efter dansk rets almindelige regler, men indeholder en henvisning til og påmindelse om disse regler og de deri hjemlede muligheder for at kræve erstatning og foretage modregning.

Der er ikke i Bygningsoverenskomsten bestemmelser, som begrænser arbejdsgiverens ret til ved tilsidesættelse af den foreliggende instruks i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler herom at kræve erstatning eller gennemføre modregning i løn. Det forhold, at der ikke i erklæringen udtrykkeligt er henvist til dansk rets almindelige regler, gør ikke erklæringen så misforståelig, hvad retsstillingen angår, at erklæringen af den grund kan anses for stridende mod Bygningsoverenskomsten.

Indklagede skal herefter frifindes.

Thi bestemmes:

DI Dansk Byggeri på egne vegne og for Tømrer- og Snedkerfirmaet Arne Danielsen A/S frifindes.

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

Børge Dahl