

Kendelse af 14. marts 2024 i faglig voldgift 2023-1042:

Fagligt Fælles Forbund
(forhandlingssekretær Svend-Aage Poulsen)

mod

Dansk Industri Overenskomst III
for
MT Højgaard A/S (MTH)
(advokat Mathias Staugaard Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår udlevering af navne og kontaktoplysninger på de medarbejdere i en virksomhed, som udgør tillidsrepræsentantens valggrundlag. Spørgsmålet er, om en virksomhed omfattet af Bygningsoverenskomsten indgået mellem Dansk Industri Overenskomst III (DIO III) og Fagligt Fælles Forbund (3F) har pligt til på anmodning af tillidsrepræsentanten til denne at udlevere de nævnte oplysninger.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 12. marts 2024 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: næstformand Palle Bisgaard og forhandlingssekretær Mark Christensen, begge 3F, underdirektør Anja Bülow Jensen og fagleder Henrik Olsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af

- tillidsrepræsentant og tømrersvend A, MTH Risskov,
- faglig sekretær B, 3F Aarhus,
- HR-partner C, MTH,
- underdirektør D, DI (med ansvar for bl.a. TR-området/DIO I),
- underdirektør E, DI.

3. Overenskomstgrundlaget

2023 Bygningsoverenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 63 Tillidsrepræsentantsregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant

1. På hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

...

Valg af tillidsrepræsentant

3. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.

4. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fagligt Fælles Forbund og skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

5. Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.

...

Organisering

7. Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

...

Tillidsrepræsentantens pligter

14. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt unødigt at forsømme sit arbejde, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skurmøder - så vidt muligt - afholdes uden for arbejdstiden. Tillidsrepræsentantens funktioner må ikke påføre virksomheden udgifter, medmindre disse er en umiddelbar følge af pålæg fra virksomheden.

Undtaget for ovenstående er, at tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at

orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
...”

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 indgik overenskomstparterne protokollat nr. 6 ”Om Forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse”, hvori det bl.a. hedder, at parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen, og at det ved gennemførelsen af forordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Ved overenskomstfornyelsen i 2023 er den hidtidige tekst i Overenskomstens § 63, stk. 1, afsnit 1, om valg af tillidsrepræsentant på ”hver arbejdsplads eller virksomhed med mindst 6 medarbejdere” ændret til valg på ”hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 5 medarbejdere”. Endvidere er følgende bestemmelser indsat i Overenskomsten:

- § 63, stk. 3, 2. og 3. pkt., om, at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden,
- § 63, stk. 7, om organisering,
- § 63, stk. 14, afsnit 3, hvorefter tillidsrepræsentanten ”gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere”.

Det bagvedliggende protokollat nr. 13 om ”Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle” fra overenskomstforhandlingerne 2023 indeholder en præambel, hvori det hedder:

”Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på byggeriets virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten. Byggeriet vil understøtte de valgte ved at der fremadrettet kan vælges tillidsrepræsentanter på den enkelte produktionsenhed og de enkelte byggepladser.”

B har forklaret, at han er faglig sekretær i 3F Aarhus med ansvar for bl.a. tillidsrepræsentantområdet inden for transport, logistik og byggeri med 40 valgte

tillidsrepræsentanter. 3 af de 40 er valgt på byggepladser, de 37 på produktionsenheder. 31 af de 40 er valgt på Bygningsoverenskomsten. Det er ikke et problem i nogen anden virksomhed end MTH for tillidsrepræsentanten at få udleveret navnene på kollegerne. Efter indførelsen af reglen om valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden har hans oplæg til virksomhederne været, at virksomheden indkalder til et infomøde med afholdelse af tillidsrepræsentantvalg i forlængelse af dette, og virksomhederne har fulgt denne anbefaling. Med hensyn til møde med nye medarbejdere har han vejledt tillidsrepræsentanter og virksomheder om at finde en lokal løsning og indgå en lokalaftale om det. De aftaler, der er indgået, er forskellige. Nogle aftaler at afholde møde hver tredje måned med de i perioden tilkomne nye, andre, når der er ansat 4 nye, nogle aftaler går ud på, at tillidsrepræsentanten bruger af sin TR-tid på opgaven. Tillidsrepræsentanten får navn på de nye.

E har forklaret, at hun er underdirektør i DI og den ene af to hovedforhandlere på DIO III's overenskomster med 3F. Hun har forhandlet protokollat nr. 13 i 2023. En styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle var et gennemgående tema ved overenskomstforhandlingerne på alle DI's overenskomstområder i 2023. Protokollat nr. 13 er en oversættelse til byggeriets område af Protokollat nr. 50 fra gennembrudsforliget mellem DI (DIO I) og CO-industri, men der er væsentlige forskelle mellem de to overenskomstområder. F.eks. indeholder Bygningsoverenskomsten i modsætning til Industriens Overenskomst ikke en bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser skal holdes bedst muligt orienteret herom. Der er i protokollatet som noget nyt bl.a. aftalt afholdelse af valg til tillidsrepræsentant i arbejdstiden og afholdelse af møde med nyansatte i arbejdstiden. Der var ikke efter Overenskomsten nogen pligt til udlevering af medarbejdernes navne og kontaktdata, og der er ikke i protokollatet aftalt noget nyt om virksomhedernes udlevering af oplysninger til tillidsrepræsentanten. Hun er bekendt med, at der er virksomheder, der gør som forklaret af B, men også bekendt med, at der andre virksomheder, der ikke gør det. Arbejdsretligt er der ingen pligt for en virksomhed til at på anmodning at udlevere navne på medarbejdere til en tillidsrepræsentant, men hvis der er en virksomhed, som ønsker at gøre det, anbefaler DIO III, at der indgås en lokalaftale om det, så der er et arbejdsretligt hjemmelsgrundlag for det.

Klager har fremlagt et referat af et møde afholdt den 4. november 2016 mellem de daværende overenskomstparter, Dansk Byggeri (nu DIO III) og 3F, ved henholdsvis F og G. Det fremgår af referatet, at mødet drejede sig om virksomheden Raunstrup og "Afholdelse af tillidsrepræsentantvalg". Det hedder i referatet:

”Parterne har aftalt følgende i forhold til sagen vedr. Raunstrup Byggeri A/S, Raunstrup Byggeservice A/S, Raunstrup Tømrer A/S, Raunstrup A/S.

Virksomheden skriver i dag en mail til de ansatte i de nævnte virksomheder med følgende ordlyd:

Valget til tillidsrepræsentanter til på fredag er aflyst, og medarbejderne har initiativet til at foretage disse valg. Hvis der måtte være brug for materiale må man henvende sig til virksomheden herom.

Organisationerne er enige om at initiativet til at vælge tillidsrepræsentanter er medarbejdernes, og hvis medarbejderne har brug for hjælp til dette, kan de rette henvendelse til virksomheden for medarbejderliste eller udsendelse af indkaldelse til valget.

Parterne aflyser alle møder mandag. 3F sørger for, at LO via NetKon trækker fællesmødebegæringen (LO sagsnummer ...). Og vi afholder heller ikke det af Dansk Byggeri foreslåede møde den 7. november 2016 kl. 8.30.”

4. Påstande

4.1. Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede tilpligtes efter anmodning at udlevere navne og kontaktoplysninger til tillidsrepræsentanten, på de medarbejdere der udgør tillidsrepræsentantens valggrundlag, i henhold til overenskomstens regler eller hvad der følger af de almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til, om samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

4.2. Indklagede har nedlagt følgende påstand:

Frifindelse for 1. led i klagers påstand.

Afvisning for så vidt angår 2. led i klagers påstand, subsidiært frifindelse.

5. Parternes anbringender

5.1. Klager har under skriftvekslingen i klageskrift og replik støttet påstanden på følgende anbringender:

- Det følger af Rådets forordning nr. 679 af 27. april 2016, Artikel 6, at tillidsrepræsentanten har en legitim interesse i at få udleveret navne og kontaktoplysninger af virksomheden.

- Det følger af databeskyttelseslovens § 12, at tillidsrepræsentanten har en legitim interesse i at få udleveret navne og kontaktoplysninger af virksomheden.
- Der er hverken i forordningen eller loven hjemmel til ikke at udlevere navne og kontaktoplysninger til tillidsrepræsentanten på de medarbejdere, der er tillidsrepræsentantens valgområde.
- Overenskomstparterne har på organisationsmøde den 4. november 2016 taget principiel stilling til proceduren, når der skal vælges tillidsrepræsentanter. Referatet er todelt – det løser den konkrete sag og indeholder et separat afsnit med en principiel fortolkning af overenskomsten, som overenskomstparterne er enige om.

Klager har under den mundtlige forhandling procederet i overensstemmelse hermed og navnlig anført, at en tillidsrepræsentant i en produktionsenhed med tømrere spredt på flere byggepladser og beskæftiget i en udkørende serviceenhed har en åbenbar legitim interesse i at få udleveret en navneliste med kontaktoplysninger, både for at kunne arrangere valg af tillidsrepræsentant og for at kunne tage kontakt til andre medarbejdere under overenskomsten, herunder nyansatte. Der er efter datareglerne intet i vejen for, at tillidsrepræsentanten kan få udleveret en sådan navneliste. Klager har herved – ud over forordning og databeskyttelseslov – henvist til Datatilsynets Vejledning, Databeskyttelse i ansættelsesforhold, marts 2023, s. 18 f, hvorefter en arbejdsgivers videregivelse af personoplysninger kan følge af en overenskomst, og hvorefter en virksomhed bl.a. ved ansættelse af nye medarbejdere kan videregive oplysninger om de nyansattes navne og kontaktoplysninger mv., hvis det er nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv. Efter Bygningsoverenskomstens § 63, stk. 3, skal alle medarbejdere sikres mulighed for at deltage i valg af tillidsrepræsentant, så virksomheden kan ikke bare læne sig tilbage, den har pligt til at fremme det gode samarbejde, ganske som tillidsrepræsentanten har.

5.2. Indklagede har under skriftvekslingen i svarskrift og duplik støttet påstanden om afvisning af andet led i klagers påstand (*eller hvad der følger af de almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til, om samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten*) på et anbringende om, at dette led er for upræcist og ukonkret til at kunne tages under pådømmelse, og støttet frifindelsespåstandene på navnlig følgende anbringender:

- Bygningsoverenskomsten indeholder ikke bestemmelser, der specifikt pålægger en virksomhed pligt til at udlevere navne og kontaktoplysninger til tillidsrepræsentant og/eller det

overenskomstbærende forbund. En sådan pligt ville kræve klar og tydelig hjemmel i overenskomsten.

- Udgangspunktet for valg af tillidsrepræsentant er, at det (alene) forstås og håndteres af medarbejderne, eventuelt bistået af det overenskomstbærende forbund, uden indblanding fra arbejdsgiversiden.
- Tillidsrepræsentanten er lønmodtagersiden i overenskomstens ”mand” på den lokale virksomhed og repræsenterer som udgangspunkt alene de organiserede.
- Bygningsoverenskomstens § 63, stk. 3, kan ikke rimeligvis fortolkes (udvidende) som en forpligtelse for en overenskomstdækket virksomhed til at udlevere navne og kontaktoplysninger på dens ansatte, og der er ikke i Bygningsoverenskomstens § 63, stk. 14, indført/anerkendt en forpligtelse for virksomheden til at udlevere navne og kontaktoplysninger på nye medarbejdere, heller ikke i perioden efter valget af en tillidsmand, hvor denne skal udføre sine forpligtelser.
- MTH har hverken aktivt eller stiltiende accepteret eller anerkendt en forpligtelse til at udlevere navne og kontaktoplysninger til tillidsrepræsentant eller forbund.
- Databeskyttelsesreglerne sætter alene rammerne for, hvilke oplysninger er arbejdsgiver og tillidsrepræsentant f.eks. kan udveksle. Det er det konkrete overenskomstgrundlag, der afgør, om en oplysning skal udleveres af arbejdsgiver.
- Referatet af organisationsmøde den 4. november 2016 indeholder en konkret løsning af en konkret sag og er ikke udtryk for anerkendelse af en generel overenskomstmæssig pligt, som den klager nedlægger påstand om i nærværende sag.

Indklagede har under den mundtlige forhandling procederet i overensstemmelse hermed og navnlig anført, at databeskyttelsesreglerne begrænser, hvad en virksomhed kan videregive af oplysninger, men ikke indeholder hjemmel for nogen til at kræve udlevering af oplysninger. Bygningsoverenskomsten indeholder ikke nogen pligt til udlevering af oplysninger, som klager påstår. Overenskomsten indeholder heller ikke forbud mod sådan udlevering af oplysninger. Hvad en virksomhed kan, er ikke det samme som, hvad en virksomhed skal.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Klagers påstand er ikke en fuldbyrdelsespåstand, men en anerkendelsespåstand. Den operationelle del af påstandsformuleringen må forstås som gående ud på, at indklagede skal anerkende, at en virksomhed omfattet af Bygningsoverenskomsten på anmodning af tillidsrepræsentanten til denne skal udlevere navne og kontaktoplysninger på de medarbejdere,

der udgør tillidsrepræsentantens valggrundlag. Tilføjeisen ”i henhold til overenskomstens regler eller hvad der følger af de almindelige regler, som overenskomsten må antages at knytte an til, om samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten” må reelt anses som anbringender til støtte for den anførte operationelle del af den nedlagte påstand. Den nævnte tilføjelse udgår derfor af den påstand, som tages under pådømmelse.

En pligt for en virksomhed til udlevering af oplysninger om medarbejdere til en tillidsrepræsentant kan ikke udledes af eller støttes på forordning eller lov om databeskyttelse (i det følgende: lovgivningen om databeskyttelse). Legitim interesse i datalovgivningens forstand kan være en betingelse for lovlig udlevering af personoplysninger, men datalovgivningen indeholder ikke regler, som forpligter virksomheden til at udlevere oplysninger til en tillidsrepræsentant, eller som giver en tillidsrepræsentant krav på udlevering af oplysninger.

Om der er pligt for en virksomhed omfattet af Bygningsoverenskomsten til udlevering af oplysninger til en tillidsrepræsentant, beror på, om overenskomstparterne i Overenskomsten har indgået aftale om, at virksomheder under Overenskomsten skal være underlagt en sådan pligt. Tillidsrepræsentantordningen er overenskomstaftalt. Det er forståelsen af Overenskomsten, som er afgørende for, hvad ordningen indebærer af rettigheder og pligter.

Klagers påstand er formuleret, så en virksomhed skal udlevere de nævnte oplysninger, når tillidsrepræsentanten anmoder om det. Der findes imidlertid ikke i Bygningsoverenskomsten en regel om, at en virksomhed er forpligtet til at udlevere navne og kontaktoplysninger på medarbejdere på anmodning af tillidsrepræsentanten. Når Overenskomsten ikke indeholder en regel, som udtrykkeligt pålægger virksomhederne en så generel og specifik pligt til udlevering af oplysninger om medarbejderne, og det ikke under sagen på anden måde er godtgjort, at overenskomstparterne har aftalt noget sådant, er virksomhederne ikke underlagt en sådan pligt.

Der er ikke i Overenskomstens bestemmelser i § 63, stk. 3, om valg af tillidsrepræsentant, i stk. 7 om organisering eller i stk. 14, afsnit 3, om tillidsrepræsentantens mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere nogen udtrykkelig regel om, at en virksomhed i disse sammenhænge er underlagt en generel pligt til at udlevere navne og kontaktoplysninger på medarbejdere på anmodning af tillidsrepræsentanten.

En sådan pligt kan ikke indlæses i Overenskomstens § 63, stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant er et anliggende for medarbejderne, ikke for virksomheden. Det er medarbejderne, som har retten til at vælge tillidsrepræsentant, og med den ret følger pligt til at afvikle valget på den foreskrevne måde. Virksomheden må ikke blande sig i valget af tillidsrepræsentant, men gerne medvirke til den praktiske tilrettelæggelse – sted og tidspunkt skal således aftales lokalt. Der kan imidlertid ikke ud fra Overenskomstens regler om og almindelige arbejdsretlige principper for samarbejde drages den slutning, at der generelt gælder en specifik pligt for virksomheder til at understøtte valg af tillidsrepræsentant ved på anmodning af tillidsrepræsentanten at udlevere medarbejdernes navne og kontaktoplysninger.

Det fremlagte referat af et møde mellem organisationerne den 4. november 2016 kan ikke forstås som et protokollat mellem overenskomstparterne med principiel stillingtagen til, at Overenskomstens § 63, stk. 3, skal fortolkes således, at der er pligt til for virksomheder omfattet af Overenskomsten på anmodning af tillidsrepræsentanten at udlevere navne og kontaktdate på medarbejderne til brug for afholdelse af valg til tillidsrepræsentant. Det fremgår af referatet, at mødet angår en konkret sag, og at det indeholder, hvad parterne har aftalt ”i forhold til sagen”. Organisationerne er enige om, at initiativet til valg af tillidsrepræsentant er medarbejdernes, og angivelsen om, at medarbejderne, hvis de har brug for hjælp, ”kan ... rette henvendelse til virksomheden for medarbejderliste eller udsendelse af indkaldelse til valget”, er formuleret som angående den konkrete virksomhed og må naturligt forstås på baggrund af den konkrete sags særlige omstændigheder.

En oplysningspligt som hævdet af klager kan heller ikke indlæses i Overenskomstens § 63, stk. 7, hvorefter organisering ”kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medlemmer”, hvilket ikke kan anses for i sig selv at indeholde en pligt som den påståede, men må forstås som udtryk for en tilkendegivelse, som er udmøntet i § 63, stk. 14, afsnit 3. Det afgørende i § 63, stk. 14, 3. afsnit, er, at der er tale om en undtagelse til det foregående afsnit derved, at tillidsrepræsentanten fremover skal kunne mødes med nye medarbejdere ”i arbejdstiden”. Det er denne adgang til at mødes med nye medarbejdere i arbejdstiden, som arbejdsgiver er involveret i, og i betragtning af de nævnte eksempler i afsnittets tredje punktum er det åbenbart, at Overenskomsten ikke med bestemmelsen har pålagt virksomheder under Overenskomsten en generel pligt til udlevering af navne på medarbejdere og kontaktdata som hævdet af klager.

Efter det anførte skal indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

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

Børge Dahl