

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 27. oktober 2005**

i sag nr. A2004.089:

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Peter Nisbeth)
mod
Prima Tagdækning A/S
Kroghsvej 4-8
4891 Toreby L
(advokat Helle Nøhr Larsen)

Dommer: Børge Dahl.

Sagen drejer sig om, hvorvidt Prima Tagdækning A/S har begået brud på overenskomsten dels ved at have modregnet en bøde pålagt selskabet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i to ansattes krav på løn m.v. og dels ved i ansættelseskontrakterne at have medtaget nogle vilkår om modregning i løn og de ansattes erstatningsansvar over for virksomheden.

PARTERNES PÅSTANDE

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, Prima Tagdækning A/S, har begået brud på gældende overenskomst og til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod indeholdende efterbetaling af 14.780,75 kr. i manglende løn, feriepenge, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag, rejsegodtgørelse og kørselspenge til Fagligt Fælles Forbund, og således at efterbetalingsbeløbene tillægges procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til betaling sker.

Prima Tagdækning A/S har principalt påstået frifindelse og subsidiært frifindelse mod betaling af 14.780,75 kr.

SAGSFREMSTILLING

Ved tiltrædelsesoverenskomst af 29. maj 1990 tiltrådte Prima Tagdækning A/S med virkning fra den 1. juni 1990 den til enhver tid gældende overenskomst mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Entreprenørforeningen (Bygge- og anlægsoverenskomsten).

Bygge- og anlægsoverenskomsten 2000 indeholder i § 37 nærmere bestemmelser om lønudbetaling. Det står ikke i bestemmelsen noget om modregningsadgang for arbejdsgiveren, og det gør der heller ikke i den af Dansk Byggeri og BAT udarbejdede ansættelsesbevisformular.

I overenskomstens § 54 hedder det om redskaber og værktøj bl.a.:

"1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af arbejdsgiveren i god og brugbar stand, men skal af arbejderne behandles med omhu. ...

2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende arbejder gøres ansvarlig.

...

4. Arbejdsgiveren leverer på forlangende værktøjskasse med lås.

...

Tagdækning

...

8. De udleverede effekter (værktøj m.v.), som forbliver virksomhedens ejendom, skal opbevares i en af virksomheden udleveret værktøjskasse med lås eller lignende, og medarbejderne er pligtige til i alle tilfælde, hvor de forlader arbejdspladsen, at opbevare værktøj m.v. i denne kasse eller lignende. Hvis denne forholdsregler ikke iagttages, er medarbejderne erstatningspligtige for bortkomne effekter (værktøj m.v.)."

I overenskomstens § 38 om oplysninger om ansættelsesforholdet er der bestemmelser om ansættelsesbevis og i stk. 3 om manglende overholdelse af oplysningspligten:

"Såfremt arbejdstageren ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2 i, i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens Regler om behandling af faglig Strid.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til arbejdstageren senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommende arbejdsgiverorganisation, kan bod ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens oplysningspligt."

I "Protokollat 1 om arbejdsmiljø" til overenskomsten hedder det bl.a.:

"Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og

velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes om et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.”

I overenskomsten findes ikke bestemmelser om de ansattes ansvar for firmabil eller for bøder pålagt arbejdsgiveren. Ansættelsesbevisformularen udarbejdet af Dansk Byggeri og BAT indeholder heller ikke vilkår derom eller om værktøj eller arbejdsmiljø.

I januar 2002 blev Kim Hansen og Erik Spelling ansat hos Prima Tagdækning A/S som tagdækkere. Deres ansættelseskontrakter indeholder bl.a. følgende bestemmelser om ansvar:

”Firmabil:

Såfremt medarbejdere er chauffør på en af virksomhedens varebiler, må der kun køres i virksomhedens tjeneste, og der skal føres kørselsregnskab efter virksomhedens regler. Hvis det konstateres, at der køres privat i bilerne, er det afskedigelsesgrundlag uden varsel. Såfremt offentlige myndigheder stiller krav overfor virksomheden på grund af overtrædelse af ovennævnte, vil virksomheden uden videre søge erstatning eller foretage modregning i medarbejderens løn.

Sikkerhed:

Love i forbindelse med sikkerhed på arbejdspladsen skal overholdes. De hjælpemidler, arbejdsgiver stiller til rådighed, skal benyttes. Såfremt dette ikke sker, er det afskedigelsesgrundlag uden varsel. Eventuelle pålagte bøder, som virksomheden får, fordi medarbejderen ikke har overholdt loven, vil blive modregnet i lønnen eller vil blive inddrevet ad retlig vej.

Andre forhold

...

Håndværktøj udleveres mod behørig kvittering. Såfremt værktøjet bortkommer, erstatter medarbejderen dette.”

Ved Retten i Skjerns dom af 12. august 2003 blev Prima Tagdækning A/S idømt en bøde på 25.000 kr. for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen med henvisning til bl.a. arbejdsmiljølovens § 83 og § 86 om objektivet arbejdsgiveransvar.. Retten fandt, at Kim Hansen og Erik Spelling den 3. oktober 2002 som ansatte hos Prima Tagdækning A/S ikke havde udført deres arbejde fuldt sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og at overtrædelserne kunne tilregnes dem. Det blev lagt til grund, at Kim Hansen og Erik Spelling havde påsvejset tagpap langs yderkanten af et fladt tag i 8 meters højde uden brug af rækværk eller faldsikkerhedsudstyr. Dette var sket, uanset at Prima Tagdækning A/S havde ført en streng sikkerhedspolitik med indskær-

pelse af sikkerhedsreglerne over for de ansatte. Der var ikke i anledning af forholdet rejst tiltale mod Kim Hansen og Erik Spelling.

Kim Hansen og Erik Spellings ansættelse hos Prima Tagdækning A/S ophørte efter egen opsigelse til udgangen af uge 33, 2003.

Da Prima Tagdækning A/S undlod at udbetale løn m.v. til Kim Hansen og Erik Spelling for arbejde udført i uge 33, rejste SiD ved brev af 26. september 2003 krav over for Prima Tagdækning A/S om betaling heraf.

Ved brev af 6. oktober 2003 til SiD afviste Prima Tagdækning A/S kravet med henvisning til, at Retten i Skjern ved dom af 12. august 2003 havde pålagt selskabet en bøde, som alene skyldtes Kim Hansen og Erik Spellings forsømmelser. Det hedder i brevet bl.a.:

”Grunden til tilbageholdelsen af løn er, at de to tidligere medarbejdere groft har tilsidesat sikkerhedsreglerne. ... Alt sikkerhedsudstyr var på taget og trods det, har de undladt at benytte det.

Prima Tagdækning A/S ... havde overholdt alle sikkerhedsregler.

Sagen kort beskrevet:

Der var opsat sikkerhedsrækværk på bygningens murkroner (tagkant) samt opgangsstillads.

Da tagfladen var færdig, skulle sikkerhedsrækværket naturligvis nedtages. De to medarbejdere fik at vide, at de skulle starte med nedtagningen af rækværket længst væk fra opgangsstilladset, og når holderne til rækværket var nedtaget, skulle der brændes en strimmel tagpap på, der hvor disse havde været monteret. Dette arbejde skulle udføres med en sikkerhedssele.

Denne arbejdsmetode er 100% korrekt, hvilket arbejdstilsynet også bekræftede i retten.

De to medarbejdere havde også fulgt disse instrukser på nær den 3. oktober 2002, hvor arbejdstilsynet kom på byggepladsen og konstaterede, at de ikke havde taget deres seler

på, efter at de var kommet på taget igen efter en pause. Sikkerhedsselerne lå få meter fra dem på taget, hvilket også bekræftes i arbejdstilsynets rapport.

Sagen kom for retten i Skjern, og de to medarbejdere bekræftede da også i retten, at de godt vidste, at de skulle have sikkerhedssele på, og det havde de også haft under hele forløbet. Det skal her nævnes, at arbejdet var næsten færdigt, hvilket også fremgår af foto taget af arbejdstilsynet. Medarbejderne forklarede, at de efter en pause lige var kommet på taget og havde glemt at tage deres seler på.

Prima Tagdækning A/S blev dømt til at betale kr. 35.462,50 + omkostninger til egen advokat.

Prima Tagdækning A/S gør alt for at undgå ulykker, men kan ikke hvert et sekund stå og se, hvad hver mand foretager sig. Denne sag viser også, at sikkerhedsreglerne er overholdt fra firmaets side, men at de to medarbejdere har tilsidesat firmaets sikkerhedsregler samt arbejdsmiljøregler, hvilket de også har erkendt.

...

Efter at arbejdstilsynet havde kontaktet Prima Tagdækning A/S om denne sag, blev der straks udsendt en advarsel til disse to medarbejdere. Denne advarsel er ligeledes underskrevet af medarbejderne, hvor det igen blev understreget, at såfremt denne overtrædelse medførte en bøde, forbeholdt firmaet sig retten til at stille krav om betaling med henvisning til ansættelseskontrakten.

Prima Tagdækning A/S har den 12. september 2003 fået en opkrævning på kr. 35.462,50 fra Politimesteren i Ringkøbing. Vi mangler fortsat at få faktura fra vor advokat, og når det samlede krav kendes, vil dette blive søgt inddrevet hos de to tidligere ansatte.

Da bøden alene overstiger det tilbageholdte beløb, kan der ikke være tale om brud på overenskomsten, som De fremfører i Deres brev af 26. september 2003.”

FORKLARINGER

Kim Hansen har bl.a. forklaret, at bestemmelserne i hans og Erik Spellings ansættelseskontrakter om ansvar for firmabil, håndværktøj og bøder pålagt selskabet ikke blev drøftet nærmere i forbindelse med deres ansættelse.

Det er korrekt som beskrevet i Skjern Retsdom og i Prima Tagdæknings brev til SiD, at han og Erik Spelling på et tidspunkt den 3. oktober 2002 under deres arbejdede undlod at benytte sikkerhedsliner, selv om sikkerhedsrækværket var fjernet, hvilket de vidste var i strid med de gældende regler. Normalt brugte de sikkerhedsliner, når det var påbudt, men efter frokost-pausen havde de glemt at tage dem på. Linerne, som de havde brugt tidligere på dagen, befandt sig på taget. Prima Tagdækning A/S havde stillet alt foreskrevet sikkerhedsudstyr til rådighed for dem, og arbejdslederen, Finn Thomsen, havde instrueret dem om bla. brug heraf. De fik en advarsel, idet Finn Thomsen sagde til dem: "Det er noget skidt I har lavet. Lad det ikke ske igen". Han hørte herefter ikke mere til sagen, før han konstaterede, at Prima Tagdækning A/S havde tilbageholdt hans løn for den sidste uge, han var ansat i selskabet.

Kurt Nielsen har forklaret, at han er indehaver af og direktør i Prima Tagdækning A/S, som han etablerede i 1989. Bestemmelserne i Kim Hansens og Erik Spellings ansættelseskontrakter om de ansattes ansvar for firmabil, bøder pålagt virksomheden og værktøj er standardbestemmelser, som siden 1990'erne har været indeholdt i ansættelseskontrakterne for tagdækker-e hos Prima Tagdækning A/S. Bestemmelserne er indsat for at fremhæve vigtigheden af overholdelsen af sikkerhedsreglerne mv. Medarbejderne skal være klar over, at det koster at bære sig forkert ad. I praksis har Prima Tagdækning A/S ikke tidligere krævet betaling af de ansatte efter bestemmelserne. Det skulle snarere være en hævet pegefinger end faktisk anvendes. ??

Hvis firmabiler benyttes til privat kørsel, risikerer virksomheden at komme til at efterbetale moms af bilerne og at blive pålagt bøde. Samtidig bliver den pågældende ansatte indtægtsført af værdien af fri bil.

Hensigten med bestemmelsen om ansvar for bortkommet værktøj har været at ramme gentagen skødesløs omgang med værktøjet. De ansatte skal derimod ikke erstatte værktøj, som er forsvundet efter indbrud i aflåste firmabiler. Bestemmelsen om værktøj skal således forstås i overensstemmelse med overenskomstens § 54.

I forbindelse med nyansættelser er kopi af ansættelseskontrakterne blevet sendt til SiD, uden at de her omhandlede bestemmelser har givet anledning til indsigelser.

Prima Tagdækning A/S gør meget for at sikre overholdelse af sikkerhedsreglerne. Virksomheden har alt krævet sikkerhedsudstyr. Hver enkelt medarbejder har fået udleveret og gennemgået en APV-mappe om sikkerhedsforanstaltninger. Virksomheden afholder sikkerhedsmøder i arbejdstiden, og de ansatte får indskærpet, at sikkerhedsreglerne skal overholdes. Virksomheden er to gange tidligere blevet dømt for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i sager, som svarer til den, som blev behandlet ved Retten i Skjern.

Jørgen Hansen har forklaret, at han blev ansat som tagdækker hos Prima Tagdækning A/S i 1996, og at han fra 1997 til i år har været tillidsmand. Bestemmelserne i Kim Hansens og Erik Spellings ansættelseskontakter er standardbestemmelser, og at de har været anvendt i hvert fald siden han blev ansat. SiD har kendt kontrakterne.

PARTERNES ARGUMENTER

Klager har anført, at det strider mod overenskomstens § 37 og arbejdsmiljøprotokollatet at modregne en bøde, virksomheden – og den alene – er idømt, i en ansats løn. Løn skal udbetales til tiden. Modregning kan kun ske i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler, og fradrag af en virksomhedsbøde i lønnen er ikke en ansættelsesretlig konsekvens, som kan komme på tale efter arbejdsmiljøprotokollatet. ? formålet med objektivt virksomhedsansvar ville blive underløbet, hvis virksomheden skulle kunne kræve bøden refunderet af en ansat, som i praksis kun bliver tiltalt for groft ? eller forsætlige overtrædelser og kun, såfremt der samtidig rejses tiltale mod arbejdsgiveren, hvormed bemærkes, at bødeniveauet for ansættelsesovertrædelser har ligget omkring 1.000 kr., jf. nærmere Folketingstidende 2003-04, tillæg A, s. 7660 ff. Noget sådant er da også i strid med straffelovens § 50, stk. 3: ”Den bødefældte kan ikke kræve bøden betalt eller erstattet af andre”, som ifølge forarbejderne, Folketingstidende 1995-96, tillæg A, s. 4050 ff, udelukker en juridisk person, der er idømt en bøde, fra at gøre ? mod en ansat, som virksomheden anser for ansvarlig. Sidste punktum i ansættelseskontraktens vilkår om firmabil er overenskomststridigt, fordi det tillægger virksomheden en modregningsret over for lønnen, som er videregående end efter dansk rets almindelige regler. Nøjagtig lønudbetaling til tiden har en sådan betydning, at den virksomhedsmæssige pligt dertil ikke kan fra fraviges ved individuel aftale med lønmodtagerne. Videregående modregningsret end efter dansk rets almindelige regler må derfor anses for

stridende mod overenskomsten, hvis adgangen ikke udtrykkeligt er hjemlet i overenskomsten. Det er ikke tilfældet med det foreliggende vilkår.

Bestemmelsen i ansættelseskontrakterne om de ansattes ansvar for bortkommet værktøj er i strid med overenskomstens § 54, efter hvilken bestemmelse de ansatte alene kan gøres ansvarlig i tilfælde af skødesløs behandling, eller hvis værktøjet ikke opbevares forskriftsmæssigt. Uanset hvordan bestemmelsen efter Kurt Nielsens opfattelse er tiltænkt anvendt i praksis, er den efter sin formulering i strid med overenskomsten.

Ved udmålingen af bod skal det tillægges betydning, at der er tale om en grov omgåelse af lovgivningen og af overenskomsten. SiD har ikke forholdt sig nærmere til ansættelseskontrakterne, blot fordi disse måtte være blevet fremsendt til orientering af Prima Tagdækning A/S. Kontraktbestemmelserne er ikke blevet forhandlet med SiD. Overenskomstens § 38 er uden relevans for en tvist som den foreliggende.

Indklagede har anført, at den foretagne modregning og bestemmelsen i ansættelseskontrakterne om de ansattes ansvar for bøde pålagt Prima Tagdækning A/S ikke kan anses for overenskomststridig. Bøden idømt ved Retten i Skjerns dom af 12. august 2003 skyldes alene Kim Hansens og Erik Spellings uforsvarlige adfærd, hvorimod det intet har været at bebrejde Prima Tagdækning A/S. I ansættelseskontrakterne er fastsat bestemmelse om den ansattes betaling af bøder pålagt Prima Tagdækning A/S, eventuelt i form af modregning, hvis bøden skyldes, at den ansatte ikke har overholdt lovgivningen. Bestemmelsen er ikke urimelig, og det vil ikke være i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Bestemmelsen er heller ikke i strid med lovgivningen, herunder straffelovens § 50, stk. 3, som ikke er til hinder for en aftalebestemmelse om, at dem, der ikke har skyld, kan modregne over for den skyldige. Modregningen er ikke i strid med overenskomstens egne bestemmelser. I ”Protokollat 1 om arbejdsmiljø” er det tværtimod anført, at tilsidesættelse af klare og velkendte arbejdsmiljøregler kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, hvilket netop omfatter modregning af erstatningskrav i lønnen, jf. Lars Svenning Andersen: Funktionærret (2004) s. 687. Modregning er i øvrigt en ret så lempelig sanktion, idet den kun overfører ? på den ansatte.

Bestemmelsen i ansættelseskontakterne om de ansattes ansvar for uretmæssig brug af firmabiler er ikke overenskomststridig, allerede fordi der ikke i overenskomsten findes bestemmelser herom. Konsekvensen af, at en enkelt firmabil anvendes til ikke-erhvervsmæssig

kørsel, kan være, at indklagede bliver pålagt at betale moms for samtlige firmabiler. Det er derfor klart væsentlig misligholdelse, hvis en ansat kører privat i en firmabil. Bestemmelsen er sagligt begrundet og er ikke urimelig, og det vil ikke være i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende.

Bestemmelsen i ansættelseskontrakterne om de ansattes ansvar for bortkommet værktøj er, henset til Kurt Nielsens forklaring om, hvorledes bestemmelsen skal forstås, og hvordan den har været praktiseret, i overensstemmelse med overenskomstens § 54.

Uanset om den foretagne modregning og de omtvistede bestemmelser i ansættelsesaftalerne må anses for overenskomststridige, bør Prima Tagdækning A/S fritages for betaling af bod, idet Prima Tagdækning A/S har været i god tro. SiD har siden begyndelsen af 1990'erne har kendt til bestemmelserne, uden at det har givet anledning til indsigelser.

Bestemmelserne har i første række været ment som en indskærpelse, og bortset fra anvendelsen af sikkerhedsbestemmelsen i denne sag har de aldrig været brugt. Sikkerhedsbestemmelsen er udformet på grundlag af et protokollat med en ordlyd, som læst i lyset af den juridiske teori hjemler modregningsret, hvorefter protokollatet i hvert fald efterlader en sådan fortolkningstvist, at bod ikke bør idømmes. Hertil kommer, at overenskomstens bestemmelser om, at arbejdsgiver inden for 15 dage fra det tidspunkt, hvor der er rejst et berettiget krav, kan tilrette et ansættelsesbevis og dermed undgå bod, må forstås på den måde, at der ved tvister om, hvilke bestemmelser der må indgå i et ansættelsesbevis, må ske en afklaring af denne tvist, således at arbejdsgiveren herefter har 15 dage fra det tidspunkt, hvor der foreligger en afgørelse om, hvilke bestemmelser der må indgå i en ansættelseskontrakt til at berigtige eventuelle fejl og mangler, så der i nærværende sag først kan kræves bod, såfremt indklagede efter udløbet af 15-dages fristen (fra der foreligger en afgørelse) fortsat ikke har berigtiget eventuelle fejl og mangler.

ARBEJDSRETTENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT

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 – udover 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 arbejds-

giverens ansættelseskontrakter uden hjemmel i overenskomsten vil indebære et brud på overenskomsten. Der er ikke i overenskomsten, herunder arbejdsmiljøprotokollatet, som må forstås i lyset af dansk rets almene og ufravigelige retsprincipper, noget grundlag for at anse modregning i løn af en arbejdsmiljøbøde, som er idømt virksomheden, for hjemlet i overenskomsten. Sikkerhedsvilkåret i firmaets ansættelseskontrakter har således ikke den fornødne hjemmel i overenskomstgrundlaget. Firmaet har derfor begået overenskomstbrud ved at medtage vilkårene i ansættelseskontrakterne og ved at gennemføre modregning i løn som sket.

Arbejdsretten tager herefter klagers påstand om efterbetaling til følge.

Sidste punktum i ansættelseskontrakternes vilkår om firmabil tillægger firmaet en modregningsret, som går udover, hvad der følger af dansk rets almindelige regler. Da vilkåret ikke har nogen støtte i overenskomsten, indebærer også dette vilkårs medtagelse i ansættelseskontrakterne et overenskomstbrud. Når der i en overenskomst er særlige vilkår om arbejdstagernes erstatningsansvar for nærmere angivne forhold, vil fravigelse heraf i ansættelseskontrakter til skade for arbejdstager uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten være i strid med denne, og medtagelse af et sådant vilkår i en arbejdsgivers ansættelseskontrakter vil udgøre et overenskomstbrud. Der er i ansættelseskontrakternes vilkår om håndværktøj givet firmaet en videregående ret til erstatning for bortkommet værktøj end, hvad der er hjemlet i overenskomstens § 54. Firmaet har således også begået overenskomstbrud ved at medtage dette vilkår i ansættelseskontrakterne.

De begåede overenskomstbrud er ikke omfattet af overenskomstens § 38, stk. 3, hvorfor spørgsmålet om bod skal afgøres efter arbejdslovens almindelige regler.

Overenskomstgrundlaget er ikke udformet på en måde, som gør de begåede overenskomstbrud forståelige og undskyldelige. Det forhold, at ansættelseskontrakterne i andet øjemed er sendt til SiD-afdelingen kan heller ikke tillægges betydning ved afgørelsen af spørgsmålet om bod, ligesom det forklarede om meningen med vilkårene heller ikke kan tillægges betydning. Det er derimod af betydning, at de overenskomststridige vilkår kun har været benyttet i nærværende sag over for to medarbejdere.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at firmaet bør idømmes en bod på 15.000 kr.

Thi kendes for ret:

Prima Tagdækning A/S skal til Fagligt Fælles Forbund efterbetale 14.780,75 kr. i manglende løn, feriepenge, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbidrag, rejsegodtgørelse og kørselspenge med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til betaling sker.

Prima Tagdækning A/S skal endvidere til Fagligt Fælles Forbund betale en bod på 15.000 kr.

I sagsomkostninger skal Prima Tagdækning A/S betale 2.000 kr. til Arbejdsretten. De idømte beløb skal betales inden 14 dage fra afsigelsen af denne dom.

Børge Dahl