

# UDSKRIFT

af

**Arbejdsrettens dom af 21.november 2007**

**i sag nr. A2004.607:**

*Landsorganisationen i Danmark*

*for*

*Dansk El-Forbund*

*(advokat Ane K. Lorentzen)*

*mod*

*Dansk Arbejdsgiverforening*

*for*

*HTS*

*for*

*G4S Security Services A/S*

*(tidligere Falck Securitas Sikring A/S)*

*(advokat Helge Werner)*

---

*Dommere: Børge Elgaard, Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Poul Monggaard, Tove Møller Pedersen, Benny Rosberg og Poul Sørensen (retsformand).*

---

Denne sag – der har været udsat på Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 i sagerne A2004.620 m.fl. – angår bodsansvar for overenskomstbrud i form af mangelfulde ansættelsesbeviser, herunder ikkeudstedte ansættelsesbeviser til medarbejdere ansat før den 1. juli 1993.

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomsten – Overenskomst 2000-2004 om løn- og arbejdsforhold indgået mellem Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening / HTS og Dansk El-Forbund – har implementeret ansættelsesbevisdirektivet, at ansættelsesbevisloven ikke finder anvendelse, jf. lovens § 1, stk. 3, og at der i overenskomsten ikke er hjemmel til at pålægge virksomheden at betale godtgørelse til en krænkede arbejdstager.

### **Påstande**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har efter sin endelige påstand nedlagt påstand om, at indklagede, G4S Security Services A/S (tidligere Falck Securitas Sikring A/S), skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk El-Forbund.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for HTS for G4S Security Services A/S, har erkendt overenskomstbrud, men har påstået frifindelse for påstanden om bod.

### **Sagsfremstilling**

I Overenskomsten mellem VABA / HTS og Dansk El-Forbund hedder det bl.a.

#### **”H. Ansættelsesforholdet:**

##### **§ 29. Ansættelsesbevis**

Mellem virksomheden og den ansatte skal der udfærdiges et skriftligt ansættelsesbevis senest 1 måned efter tiltrædelsen.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesbeviset har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbeviset skal som minimum indeholde de med x) markerede punkter i det vedlagte bilag 1, jf. EF-direktiv 91/533 EØF. Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk El-Forbund og VABA.”

I virksomheden er der tillige indgået en række lokalt forhandlede aftaler. Det hedder således i brev af 13. august 2001 til samtlige servicemontører fra divisionsdirektør Maarten van Engeland, regionschef Lars K. Jørgensen og tillidsrepræsentant Bent Flemming Petersen bl.a.:

”Emne: Lokalforhandlingerne mellem ledelsen og montørernes repræsentanter i Service Øst.

Det er os en glæde at kunne meddele, at ledelsen og repræsentanter for Service Øst sent fredag aften blev enige om en række aftaler. ...

Der er indgået aftale om følgende:

- Lokalaftale vedrørende mødested Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende installationsarbejde for Servicemontører Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende turnustjeneste Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende driftsservicemontører Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende beredskabsvagt for driftsservicemontører Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende rådighedsvagtaftale for SES Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende servicemontører på Bornholm Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende kontantmontører Øst Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende generelle forhold (ferie, kursus m.v.) Service Øst.
- Lokalaftale vedrørende lønforhandling Service DK.

Alle aftaler er gældende fra 1. september 2001 – dog er lokalaftale vedrørende turnustjeneste gældende hurtigst muligt, dog senest den 1. oktober 2001.”

Den 14. december 2001 blev der afholdt et møde mellem regionschef Lars K. Jørgensen, Service Øst, og tillidsrepræsentant Bent Flemming Petersen. I et notat fra mødet hedder det bl.a.:

**”Ansættelsesbeviser a. Nye mangler”**

I september/oktober 2002 fremsendte virksomheden ansættelsesbeviser til montørerne i Sikringsdivisionen. I brev af 1. oktober 2002 til montørerne, underskrevet af personalechef Peter Agergaard, hedder det:

**”Nyt ansættelsesbevis**

Da der er en del medarbejdere i Falck Securitas, der ikke har et ansættelsesbevis, har vi hermed fornøjelsen at sende dig et. Der er ikke ændret noget ved din ansættelse. Beviset er udelukkende en dokumentation for, at du er ansat i Falck Securitas.

Da det først fra 1993 har været lovpligtigt at udstede ansættelsesbeviser til nye medarbejdere, er der en del medarbejdere i Falck Securitas, der aldrig har fået et. Vi mener, at alle medarbejdere bør have et bevis på, at de er ansat ved Falck Securitas og er i gang med at udstede ansættelsesbeviser til alle. Det vil derfor tage lidt tid inden alle har modtaget et ansættelsesbevis.”

Tillidsrepræsentant Bent Flemming Petersen gjorde med mail af 9. oktober 2002 til serviceleder Bent Andresen, sendt c.c. til bl.a. personalechef Peter Agergaard, indsigelse mod de udsendte ansættelsesbeviser. I det vedhæftede brev hedder det:

**”Vedr.: Udsendte ansættelsesbeviser.**

Da jeg fra kollegaerne i dit center har fået forespørgsler på netop udsendte ansættelsesbeviser, der enten erstatter tidligere eller er førstegangs beviser for dem der har været ansat før 1993, skal jeg gøre dig opmærksom på efter at havde set på en række, at jeg kan konstatere at disse ikke overholder EU’s direktiv (91/533/EØF) samt dansk lov nr. 385 af 11. maj 1994.

Det er på adskillige punkter arbejdsgiverens oplysningspligt ikke er overholdt.

Jeg har derfor efter konsultation med min organisation meddelt kollegaerne at de ikke skal godkende og underskrive de fremsendte ansættelsesbeviser.

Det skal ydermere konstateres at samtlige ansættelsesbeviser er enslydende med undtagelse af navn, adresse og ansættelsesdato. Dette er i sig selv ubegribeligt, da de ansættelsesbeviser jeg har set, er fra montører med forskellige stillinger.

Jeg forventer at høre fra dig snarest, og vil samtidig gøre opmærksom på at såfremt nogle er underskrevet vil jeg opfordre selskabet til at få lavet dem om hurtigst muligt.”

Peter Agergaard bad ved mail samme dag Bent Flemming Petersen om at konkretisere, på hvilke punkter ansættelsesbeviserne ikke levede op til loven om ansættelsesbeviser, og i Bent Flemming Petersens mail af 11. oktober 2002 hedder det:

”Du ønsker at vide hvilke ting i ansættelsesbeviserne der ikke opfylder EU direktivets / Dansk lovgivnings krav i dem af jer udsendte ansættelsesbeviser.

Udover DA’s pjece 4. udgave om dette kan du også læse selve direktivet/loven, da jeg jo intet har hørt eller orienteret om hvilke beviser samt indhold I sender ud.

Jeg er blevet foreholdt beviserne af nogle montører med forskellige jobs om de er korrekte, hvilket efter min overbevisning de ikke er da de mangler adskillige oplysninger, som er minimum i lovteksten, herudover er der sket stramninger pr. 1. juli i år.

Man [har] sendt ens ansættelsesbeviser ud til (med undtagelse af ansættelsesdagen samt navn) til montører der har jobs som h.h.v. driftservice, distrikt, brand samt turnusmontør.

Man nævner virksomhedens adresse men ikke mødestedet.

Man undlader at oplyse om lønnen (man henviser til Overenskomsten) men deri kan man ikke læse hvilken løn man har.

Man undlader beskrivelse af arbejdet eller titel, selv om jobbene er søgt, ansættelsessamtaler, m.m.

Man undlader at skrive om man er ansat til daghold, turnus, beredskabsvagt m.m. Man skriver blot at man skal være villige til at arbejde på skift.

Man undlader at skrive hvilke retningslinier/aftaler der har indflydelse på ansættelseskontrakten, det vil bl.a. overenskomsten og lokalaftaler. Ligeledes skal det beskrives hvem der [er] forhandlere på retningslinier/overenskomster.

Herudover mangler bl.a. aftaler om højere pension end overenskomsten foreskriver.

Herudover hvilke regulativer/reglementer man er underlagt samt man har fået retningslinier om disse.

Dette var blot nogle af de ting jeg umiddelbart jeg kan se der mangler, men da man åbenbart mener samarbejdsaftaler m.m. ikke skal bruges til noget, blot noget du kører ud til den enkelte montør, der selvfølgelig ikke kender meget til direktiver samt dansk lov om dette emne, uden nogen form for dialog med Tm organisationen.

Jeg foreslår derfor du trækker dem tilbage udformer nogle der passer for den enkelte montør, alternativet er jo domstolene med forventning om 8000 kr. skattefrit til hver enkeltmontør.”

Med mail af 21. februar 2003 sendte Peter Agergaard et udkast til ansættelsesbevis til Bent Flemming Petersen, der ved mail af 27. marts 2003 anførte, at de snarest burde mødes (bl.a.) om ”Ansættelsesbeviser, evt. uenighedsreferat!”

Ved brev af 4. september 2003 anmodede også Dansk El-Forbund HTS / VABA om et ”møde hurtigst muligt, hvor alle parter sætter sig sammen og får udfærdiget nye ansættelseskontrakter.”

I oktober 2003 blev der herefter afholdt et møde mellem parterne om udfærdigelsen af ansættelsesbeviserne. Der foreligger ikke referat af mødet, men i Peter Agergaards eget notat om resultatet af mødet hedder det bl.a.:

”Formålet med mødet var at forsøge at finde en løsning på, hvorledes en standard-ansættelseskontrakt til servicemontørerne skal udformes. Forinden mødet var der opnået enighed om udformningen med undtagelse af to punkter, som var mødested og titel.

## **Mødested**

### *Stridspunkt*

I henhold til § 2 stk. 1 i lov om ansættelsesbeviser fremgår det, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

Servicemontørerne er omfattet af en lokalaftale, som bestemmer, at servicemontørerne møder på hjemmeadressen. Lokalaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

Til trods herfor mener DEF, at det skal fremgå direkte af ansættelseskontrakten, at servicemontøren møder på hjemmeadressen, idet det er et væsentligt vilkår for ansættelsesforholdet. DEF foreslog derfor, at der under et punkt ”mødested” direkte angives medarbejderens adresse, eller at der henvises til bopælen generelt. Konsekvensen heraf vil være, at ændringer i mødested fra virksomhedens side skal varsles med det personlige opsigelsesvarsel i stedet for de 3 måneder, som er angivet i lokalaftalen.

Virksomheden er derimod interesseret i, at der i ansættelseskontrakten henvises til lokalaftalen, således at udgangspunktet er, at mødested kan ændres med 3 måneders varsel. Hertil skal dog dog knyttes den kommentar, at det til trods herfor stadig kan blive vurderet, at ændringen er så væsentlig en ændring, at det personlige opsigelsesvarsel skal anvendes, men dette vil være en konkret vurdering i forhold til den enkelte medarbejders situation.

...

## **Titel**

### *Enighed*

Der var blandt DEF og virksomheden enighed om, at det skal fremgå af ansættelseskontrakten, hvis en servicemontør er kontantmontør eller driftsservicemontør. Begrundelsen herfor er, at de pågældende montører i henhold til lokalaftale får udbetalt et særligt tillæg.

### *Stridspunkt*

Af lov om ansættelsesbeviser § 2 stk. 2, litra 3 fremgår det, at ansættelseskontrakten skal indeholde *en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori*.

DEF er af den holdning, at det af ansættelseskontrakten skal fremgå, om montøren er ansat som dagmontør, distriktsmontør, brandmontør eller turnusmontør. Argumentet herfor er blandt andet, at de tre først nævnte stillingskategorier kun omfatter arbejde i dagtimerne. Herudover argumenteres der for, at arbejdet inden for hver kategori er meget specialiseret, at de ansatte, som har en ansættelseskontrakt, betegnes på denne måde (stillingsopslag er vedhæftet ansættelseskontrakt) og at virksomheden annoncerer efter de forskellige kategorier og ikke servicemontører generelt.

Virksomheden ønsker, at de fire nævnte typer montører alle skal benævnes servicemontører, således at man for eksempel kan sætte en brandmontør til at udføre distriktsmontør opgaver, uden at dette kræver varsling med det personlige opsigelsesvarsel. Det primære argument for, at dette skal være muligt er, at alle montørerne er omfattet af den samme overenskomst, som har taget stilling til, hvorledes montørerne skal varsles i forbindelse med ændringer i tjeneste. Det vil sige, at med opdelingen i montørkategorier begrænses overenskomstens anvendelsesområde betydeligt, og der mistes fleksibilitet.”

På det tidspunkt verserede der en faglig voldgiftssag mellem parterne om, hvorvidt ændring af mødested til virksomhedens adresse for montører, der hidtil havde haft mødested på deres hjemmeadresse, skulle varsles med hver montørs individuelle opsigelsesvarsel (”mødestedssagen”). Sagen blev efter opmandens tilkendegivelse af 4. februar 2004 forligt ved, at virksomheden bl.a. anerkendte, at ændringen af mødestedet skulle varsles med individuelt opsigelsesvarsel.

På begæring af arbejdstagersiden blev der den 16. marts 2004 afholdt fællesmøde. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”Fra arbejdstagerside fastholdt man klagen, idet man var af den opfattelse, at Falck Securitas Sikring A/S ... handler i strid med § 29 i den mellem parterne gældende overenskomst, dels ved at *”En stor del af de ansatte elektrikere aldrig (har) fået udleveret et ansættelsesbevis...”*, dels ved at *”... de nyansatte får udleveret ansættelsesbevis som er i strid med ansættelsesbevisloven”*.

Fra arbejdsgiverside kunne man ikke på det foreliggende grundlag anerkende noget overenskomstbrud. Falck Securitas Sikring A/S ... understregede, at alle medarbejdere ansat efter den 1. juli 1993 har modtaget ansættelsesbevis. Man vil på grundlag af de under fællesmødet fremkomne oplysninger tage initiativ til at udstede ansættelsesbeviser også til alle medarbejdere ansat før den 1. juli 1993. Medarbejdere, som allerede har modtaget et ansættelsesbevis, vil modtage et ændret bevis som følge af de ændringer der har fundet sted i Group 4 Falck-koncernens selskabsstruktur.

Fra arbejdsgiver side var man af den opfattelse, at uoverensstemmelser om indhold og omfang af bl.a. den oplysningspligt der er en følge af § 29 i den gældende overenskomst, i overensstemmelse med ordlyden af § 29, må behandles efter de mellem parterne gældende, fagretlige regler.

Fra arbejdstagerside kunne man ikke erklære sig enig i arbejdsgiversidens opfattelse af de rejste klagepunkter, og man tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten, herunder at nedlægge påstand om organisationsansvar.”

Herefter blev der i april 2004 udstedt ansættelsesbeviser til alle medarbejderne. Der var dog fortsat uenighed mellem parterne om angivelsen af jobkategori og mødested. Denne uenighed gav anledning til, at der den 19. maj 2004 på ny blev afholdt fællesmøde, hvorom det i referatet hedder bl.a.:

”Efter de på mødet anførte betragtninger vedrørende arbejdssted, var parterne enige om, at virksomheden ville præcisere mødested, jf. lokalaftale, i ansættelsesbeviserne for forbundets medlemmer ansat i virksomheden. Spørgsmålet herom er herefter afsluttet.

Arbejdsgiversiden afviste det af arbejdstagersiden på fællesmødet rejste krav om at anføre detaljerede stillingsbetegnelser. Arbejdstagersiden forbeholdt sig at videreføre spørgsmålet herom.”

Endelig blev der den 24. juni 2004 afholdt mæglingsmøde, hvorom et i referatet hedder:

”... parterne enedes om, at Falck Securitas Sikring A/S ændrer ansættelsesbeviserne således, at det kommer til at fremgå, at der arbejdes på skiftende arbejdssteder.

For så vidt angår det drøftede spørgsmål vedrørende jobkategori, tog Dansk El-Forbund forbehold for at vende tilbage til spørgsmålet.

Parterne var enige om, at Falck Securitas Sikring A/S venter med at ændre i de pågældende ansættelsesbeviser, indtil spørgsmålet om jobkategori er endeligt afklaret.”

Nærværende sag blev indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 2. juli 2004 og angår alene forholdene indtil udstedelsen af de nye ansættelsesbeviser i april 2004.

Klager har under sagen fremlagt oplysninger om 261 medlemmers ansættelsesbevisforhold. Af disse 261 medarbejdere var de 38 omfattet af ”mødestedssagen”. Efter Klagers opfattelse var der mindst for disse 261 medarbejders vedkommende enten mangler i samtlige faktisk udfærdigede ansættelsesbeviser, eller der var slet ikke blevet udfærdiget noget ansættelsesbevis.

## **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Bent Flemming Petersen, Lars Jensen og Peter Agergaard.

Bent Flemming Petersen har forklaret bl.a., at han er uddannet elektriker og blev ansat i 1974, dengang i Danske Securitas. Han har været tillidsrepræsentant de sidste 24 år, først for Serviceområde Sjælland og siden for hele landet. Alarmmontørerne hos G4S er organiseret i Dansk El-Forbund.

I forbindelse med aftalen om lokalaftaler i sommeren 2001 blev han opmærksom på, at der ikke forelå ansættelsesbeviser. Medarbejdere ansat før 1993 manglede generelt ansættelsesbeviser, og de senere ansattes ansættelsesbeviser var mangelfulde. Manglerne bestod f.eks. i, at et ansættelsesbevis blot angav ansættelse som montør i Alarmdivisionen, Drift Øst, men ikke, om der var tale om ansættelse som anlægs eller som servicemontør. Dette har betydning, fordi anlægsmontører møder hos kunden, hvorimod en servicemontørs mødested er driftscentret. Servicemontørernes arbejder i 7 dages 24 timers skift, mens anlægsmontørernes arbejdstid er mellem kl. 7 og 18. Endvidere fremgik det ikke, at man var ansat i Falck Securitas A/S, der var et datterselskab af Group 4, og lønnen var alene angivet ved en henvisning til overenskomsten. Lønnen kan imidlertid ikke læses ud af overenskomsten, da det er en minimallønsoverenskomst, og efter lokalaftalerne ligger lønnen for servicemontørerne 70-80 kr. over overenskomsten. Pensionsvilkårene var heller ikke anført. Endelig var der ikke specifikt henvist til den overenskomst og de lokalaftaler og personalepolitikker, der regulerede ansættelsesforholdet.

Han rejste i september 2001 problemet om ansættelsesbeviserne over for direktøren for serviceområdet, Lars K. Jørgensen. De holdt et møde den 14. december 2001, hvor problemet blev drøftet både generelt og særskilt i forhold til de nyansatte. Derefter rykkede han mundtligt et par gange frem til oktober 2002. Han blev da ringet op af en montør, som havde modtaget et af de ansættelsesbeviser, som virksomheden netop havde udsendt. Han bad om, at få en kopi af montørens ansættelsesbevis, og det viste sig, at det fortsat var mangelfuldt. Det redegjorde han for ved sit brev af 9. oktober 2002 til afdelingslederen, Bent Andresen, og sendte også brevet til personalechefen. Efter anmodning fra personalechefen konkretiserede han indsigelserne ved mailen af 11. oktober 2002,

hvor han nærmere redegjorde for, hvorfor ansættelsesbeviserne hverken opfyldte direktivet eller den danske lovgivnings krav. Han foreslog derfor, at virksomheden trak ansættelsesbeviserne tilbage og udarbejdede nye.

Han hørte herefter ikke noget til sagen, før han den 21. februar 2003 modtog Peter Agergaards mail med udkast til et nyt ansættelsesbevis. Han gjorde ledelsen opmærksom på, at det udkast heller ikke opfyldte kravene, og foreslog et møde for at komme videre. De blev så enige om at involvere organisationerne, da problemet ikke kunne løses lokalt. Der blev derefter i oktober 2003 holdt et møde med deltagelse af forbundet og HTS. Så vidt han ved, blev der ikke udarbejdet referat af mødet, og han har ikke set Peter Agergaards notat fra mødet, før sagen blev indbragt for Arbejdsretten. Arbejdstagersiden gik fra mødet i den formening, at der nu ville ske noget. Fra arbejdstagersiden anerkendte man ikke, at virksomheden kunne vente med at udsende korrekte ansættelsesbeviser, indtil uenigheden om jobkategori og mødested var afklaret. Det blev der ikke givet udtryk for på mødet, og han har heller ikke i tiden frem til fællesmødet den 16. marts 2004 godkendt den manglende udstedelse af ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviserne blev så endelig udstedt i slutningen af april 2004. Efter hans opfattelse opfyldte de nu kravene bortset fra punkterne om jobkategori, der er afgørende for indtjeningen, og mødestedet.

Lars Jensen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Dansk El-Forbund, København. Han blev involveret i sagen efter nogle samtaler med og mails fra Bent Flemming Petersen. Organisationerne blev ikke formelt involveret før mødet i oktober 2003. Det fandt sted hos HTS og blev afholdt i en god tone. De drøftede flere ting på mødet, men navnlig forholdene omkring ansættelsesbeviserne. De nævnte, hvad de mente var væsentlige mangler ved de hidtidige ansættelsesbeviser, hvilket arbejdsgiversiden ikke var enig i. De anmodede virksomheden om at rette op og anerkendte ikke, at den kunne vente med at udsende nye ansættelsesbeviser. Det kan virksomheden heller ikke have fået opfattelsen af, da det på mødet blev understreget, at der skulle udstedes korrekte ansættelsesbe-

viser. De gik fra mødet med en forventning om, at der nu var en proces i gang, men de hørte ikke noget fra virksomheden.

Da der fortsat ikke skete noget, blev der anmodet om fællesmøde, som blev afholdt den 16. marts 2004. Dette møde var grundlaget for de ansættelsesbeviser, der blev sendt ud i slutningen af april 2004. Disse ansættelsesbeviser indeholdt i modsætning til tidligere en lang række rigtige oplysninger, men der var fortsat uoverensstemmelser, f.eks. mht. jobkategori.

Peter Agergaard har forklaret bl.a., at han blev ansat i Falck A/S i 1998 og fra den 1. marts 2001 frem til 1. juli 2007 var personalechef i Alarmdivisionen, Falck Securitas.

Han var med i forløbet omkring ansættelsesbeviserne. Han mener ikke, at det var Bent Flemming Petersen, der rejste problemet i december 2001. Henover sommeren 2002 havde han selv ment, at det var på tide, at der blev udarbejdet ansættelsesbeviser, hvilket var en omfattende opgave for en virksomhed med 12.000 medarbejdere. En del medarbejdere var ansat før 1993 og havde som udgangspunkt ikke krav på ansættelsesbeviser.

Han fik den første henvendelse fra Bent Flemming Petersen, efter at man var begyndt at sende ansættelsesbeviser ud i september 2002. Det skete over en periode, og de stoppede processen den 9. oktober 2002, da han modtog indsigelse fra Bent Flemming Petersen. Bent Flemming Petersen fremkom med mange indsigelser, hvorfor han efter deres drøftelser sendte et nyt udkast til ansættelsesbevis vedhæftet mailen af 21. februar 2003.

Sidst i marts 2003 modtog han en mail fra Bent Flemming Petersen, der anmodede om et møde. Han ved ikke, hvad der skete frem til brevet af 4. september 2003 fra Dansk El-Forbund, hvori også forbundet anmodede om et møde. Sagen har muligvis ligget stille på grund af lønforhandlinger. Han

mente, at der kun var to udeståender, og bad om organisationernes medvirken. Det forelå ikke en anmodning om et egentlig mæglingsmøde, men mere om hjælp fra organisationerne. Mødet blev holdt i HTS. De drøftede ansættelsesbeviserne, og der blev brugt en del tid på at diskutere titler. Da det ikke var et egentligt mæglingsmøde, blev der ikke skrevet referat, men han lavede selv et notat om mødet. Notatet indeholder hans egen opfattelse af mødets forløb. Da de gik fra mødet, var det kun punkterne om titler og mødested, de var uenige om. Der verserede på det tidspunkt en faglig voldgiftssag om ændring af montørernes mødested. Den sag angik ganske vist ikke ansættelsesbeviserne, men varslingen af ændret mødested. Han mente imidlertid, at det var hensigtsmæssigt at afvente en afklaring af de udestående uenighedspunkter for at vide, hvad der skulle angives i ansættelsesbeviserne. Umiddelbart efter afgørelsen i den faglige voldgiftssag den 4. februar 2004 modtog de fællesmødebegæringen.

Ingen ansat har bedt om at få et nyt eller revideret ansættelsesbevis, hverken før eller efter 2002. Der kan være medarbejdere ansat før 1993, der fortsat ikke har fået ansættelsesbevis, men han har ikke kendskab til, at medarbejdere ansat efter 1993 ikke har fået ansættelsesbevis. Selskabet undergik en række forandringer i perioden 2000-2004. Selv blev han således ansat af Falck A/S, der i 2000 fusionerede med Group 4 A/S, hvor Falck A/S fortsatte som datterselskab. Siden skete der en opdeling i 3 selskaber, herunder Falck Security Service A/S. Der blev ikke sendt nye ansættelsesbeviser ud i den periode.

### **Parternes argumenter**

Klager har gjort gældende, at overenskomsten, der implementerer ansættelsesbevisdirektivet (91/533/EØF), pålægger arbejdsgiveren en oplysningspligt om ansættelsesforholdet, der som minimum svarer til direktivets bestemmelser herom. Efter overenskomstens § 29 har arbejdsgivere pligt til senest en måned efter ansættelsen eller 5 dage efter anmodning herom at udstede et ansættelsesbevis. Der sondres ikke i overenskomsten mellem ansatte før og efter 1. juli 1993, og indklagede tilkendegav selv ved brevet af 1. oktober 2002, at alle ansatte ville få udstedt et ansættelsesbevis.

Frem til april 2004 begik indklagede brud på overenskomstens § 29 ved at udstede mangelfulde ansættelsesbeviser til de ansatte eller ved slet ikke at udstede ansættelsesbeviser, og det på trods af at såvel tillidsrepræsentanten allerede i december 2001 som senere også Dansk El-Forbund gennem meget lang tid påtalte det omfattende overenskomstbrud. Indklagede tilsidesatte således også ganske fristen for berigtigelse af manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser, den såkaldte nachfrist. Tillidsrepræsentanten fremsatte kravet på medlemmernes vegne, og der er intet grundlag for, at klager skulle have frasagt sig retten til at gøre indsigelse mod manglerne ved ansættelsesbeviserne, ligesom indklagede ikke behøvede tillidsrepræsentantens forudgående godkendelse for at kunne udstede ansættelsesbeviserne. Indklagede rettede ikke fejl eller mangler i ansættelsesbeviserne og foretog sig reelt intet på trods af mødet i oktober 2003. Først mere end en måned efter fællesmødet den 16. marts 2004 blev de nye ansættelsesbeviser udstedt. Der foreligger dermed et systematisk brud på overenskomsten.

De omfattende og væsentlige mangler bestod bl.a. i, at ansættelsesbeviserne ikke indeholdt oplysninger om løn, arbejdstid og sygdom m.m. Der var end ikke behørigt henvist til den for området gældende overenskomst og de indgåede lokalaftaler, som navnlig lønnen fremgår af. Heller ikke arbejdsgiveren var angivet, selvom virksomheden har skiftet navn 3 gange siden 2002.

Klager har dokumenteret, at der er begået overenskomstbrud i 261 ansættelsesforhold, og det er ubetænkeligt at lægge til grund, at det samme gør sig gældende for de resterende ansatte under overenskomsten, hvilket vil sige i alt 493 ansættelsesforhold. Indklagede har ikke i de 3 år, sagen har verseret, på nogen måde medvirket til at afkræfte denne formodning, hvorfor Arbejdsretten må lægge klagers oplysninger, der støttes af tillidsrepræsentant Bent Flemming Petersens forklaring, til grund.

Ved bodsudmålingen skal der lægges vægt på, at det er arbejdsgiverens pligt at udstede ansættelsesbeviser, og at den pligt ikke er efterkommet på trods af tillidsrepræsentantens gentagne henvendelser og de gentagne møder, der er blevet holdt herom. Boden må skærpes, da der er tale om sy-

systematisk brud på overenskomsten. Der må endvidere tages hensyn til virksomhedens betydelige størrelse og til de gentagne gange udstedte mangelfulde ansættelsesbeviser. Bodens bør udmåles med udgangspunkt i sædvanlig praksis, jf. Arbejdsrettens dom af 13. marts og Højesterets dom af 30. oktober 1997 (U 1997.1702 H), og der skal lægges vægt på, at 38 ansatte var omfattet af ”mødestedssagen”, hvor manglerne havde direkte betydning for ansættelsesforholdet.

Indklagede har gjort gældende, at det var virksomheden selv, der i september/oktober 2002 begyndte at udstede ansættelsesbeviser til samtlige medarbejdere, dvs. også til medarbejdere ansat før den 1. juli 1993. Det er ubestridt arbejdsgiverens pligt at oplyse arbejdstageren om væsentlige forhold i ansættelsen, og virksomheden indgik i seriøse drøftelser med tillidsrepræsentanten og forbundet med henblik på at opnå enighed om udformningen af de nye ansættelsesbeviser. Mødet i oktober 2003 indikerer da også, at alle parter var interesseret i at finde en løsning. Spørgsmålet om medarbejdernes mødested blev først afgjort ved den faglige voldgiftssag den 4. februar 2004, og der blev herefter afholdt fællesmøde allerede den 16. marts 2004, hvorefter indklagede straks påbegyndte udstedelsen af nye ansættelsesbeviser til de ansatte.

Det må lægges til grund, at sagen alene vedrører de 261 ansættelsesforhold, som klager har kunnet fremlægge dokumentation for, og indklagede har hverken ret eller pligt til at fremlægge ansættelsesbeviser for de medarbejdere, der ikke måtte være organiseret hos klager.

Der bør kun pålægges bod, hvis der foreligger en systematisk overtrædelse af overenskomstens § 29, og det er ikke tilfældet i denne sag, hvor virksomheden netop ikke har undladt at udstede ansættelsesbeviser. Indklagede har erkendt overenskomstbrud, dog ikke for så vidt angår samtlige de 261 ansættelsesforhold, som klager har fremlagt ansættelsesbeviserne for. I givet fald kan der alene idømmes en mindre bod, da der generelt er tale om mindre væsentlige gennemgående mangler, såsom arbejdssted og virksomhedens navn.

En eventuel bod må udmåles ud fra en samlet vurdering af overenskomstbruddets karakter, årsag, omfang, undskyldelighed m.m. For medarbejdere ansat før den 1. juli 1993 er der ingen pligt til at udstede ansættelsesbevis, og for medarbejdere ansat efter den 1. juli 1993 skal det efter overenskomstens § 29 være godtgjort, at der på et organisationsmøde er blevet givet arbejdsgiveren et pålæg om udstedelse, og at pålægget ikke er efterlevet. Men i denne sag er der ingen medarbejdere, der selv har anmodet om ansættelsesbeviser, og bevisbyrden for, at der er yderligere brud – dvs. ud over de dokumenterede ansættelsesforhold – påhviler fuldt ud klager, der ikke har løftet denne bevisbyrde.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Det er ubestridt, at den indklagede virksomhed frem til april 2004 havde udstedt mangelfulde ansættelsesbeviser, og at en del af medarbejderne ansat før den 1. juli 1993 ikke havde fået udstedt ansættelsesbeviser, selv om virksomheden havde stillet dem det i udsigt.

Det må efter bevisførelsen fastslås, at virksomheden ved de mangelfulde ansættelsesbeviser undlod at give medarbejderne nogle væsentlige oplysninger om deres ansættelsesforhold, herunder navnlig om arbejdsgiverens identitet og om deres løn, titel og arbejdssted. Dette var også tilfældet for de medarbejdere ansat før den 1. juli 1993, som virksomheden både af egen drift og efter gentagne opfordringer fra tillidsrepræsentanten og forbundet havde påbegyndt udstedelsen af ansættelsesbeviser til i efteråret 2002.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at bod er forskyldt for brud på overenskomstens § 29.

Parterne er med henvisning til Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 enige om, at overenskomsten ikke giver hjemmel for individuel godtgørelse til krænkede medarbejdere, og at virksomheden derfor alene kan idømmes bod. Efter arbejdsretlig praksis, og da sagen er indbragt for Arbejdsretten i

juli 2004, skal boden fastsættes med udgangspunkt i de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997.

Ved bodsudmålingen lægger Arbejdsretten til grund, at der i form af manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser er begået overenskomstbrud i 261 ansættelsesforhold. For så vidt angår de 38 ansættelsesforhold, der var omfattet af den faglige voldgiftssag om medarbejderens mødested, forelå der tillige overenskomstbrud vedrørende et centralt og væsentligt ansættelsesvilkår, men parterne var på det efterfølgende fællesmøde den 19. maj 2004 enige om, at virksomheden nu ville præcisere mødestedet, og at dette spørgsmål herefter var afsluttet. I øvrigt må det efter bevisførelsen lægges til grund, at de manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser ikke har haft reel betydning for nogen af medarbejdernes konkrete ansættelsesforhold. Sagen vedrørende ansættelsesbeviser til medlemmerne af Dansk El-Forbund er således rejst af forbundet som et samlet krav vedrørende forbundets medlemmer. Arbejdsretten finder endvidere ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at virksomheden ud over de 261 ansættelsesforhold, der er fremlagt dokumentation for, har begået overenskomstbrud, dvs. ikke i forhold til alle 493 medlemmer af det klagende forbund.

På denne baggrund og i øvrigt henset til virksomhedens størrelse og det tidsrum, hvori overtrædelserne har fundet sted, samt til, at nye ansættelsesbeviser rent faktisk blev udsendt i april 2004 efter fællesmødet i marts samme år, finder Arbejdsretten, at den samlede bod passende kan fastsættes til 1 mio. kr.

### **Thi kendes for ret**

G4S Security Services A/S skal til Dansk El-Forbund betale en bod på 1 mio. kr.

G4S Security Services A/S skal i sagsomkostninger betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne arbejdsretssdoms afsigelse.

Poul Sørensen