

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 2. december 2008

i sag nr. A2007.043:

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk El-Forbund

(advokat Ane Kristine Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og for

Kemp & Lauritzen A/S

(advokat Tine B. Skyum)

*Dommere: Peter Andersen, Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Ulrik Jørgensen,
Knud Erik Linius, Jens Pors og Poul Søgaard (retsformand)*

Sagen angår aflønningen af Dansk El-Forbunds medlem Peter Kim Damsgaard for den periode, han efter aftale mellem sin arbejdsgiver, Slotsholmen Teknik A/S, og Kemp & Lauritzen A/S, udførte arbejde for sidstnævnte virksomhed, der ligesom Slotsholmen Teknik er medlem af TEKNIQ og omfattet af Elektrikeroverenskomsten mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (i det følgende LO) for Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at Kemp & Lauritzen A/S tilpligtes til Dansk El-Forbund at betale tilgodehavende løn i henhold til lokalaftale indgået 4. maj 2006 for arbejde udført af

forbundets medlem Peter Kim Damsgaard, og at efterbetalingsbeløbet tillægges sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, til betaling sker.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at såvel Kemp & Lauritzen A/S som TEKNIQ tilpligtes til Dansk El-Forbund at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (i det følgende DA) for TEKNIQ på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Parterne er enige om, at virksomheder omfattet af Elektrikeroverenskomsten ved indleje af vikarbureauvikarer er forpligtet til ud over overenskomsten tillige at efterleve indgåede lokalaftaler, og til at betale procesrente af efterbetalingskrav i den forbindelse.

Sagsfremstilling

a. De konkrete omstændigheder

Peter Kim Damsgaard, der var og stadig er ansat i Slotsholmen Teknik, arbejdede i perioden 6. juni 2006 til 19. marts 2008 på en entreprise for Kemp & Lauritzen på Christiansborg Slot. Han blev aflønnet af Slotsholmen Teknik efter denne virksomheds lokalaftaler.

Af "Oversigt over Peter Kim Damsgaards timer og arbejdssteder i perioden 6. juni 2006 til 19. marts 2008" udarbejdet af DA til sagen fremgår, at Slotsholmen Teknik fakturerede 2355,5 timer til Kemp & Lauritzen og 100,5 timer til forskellige kunder. 923 timer er registreret som sygdom, ferie og fridage. Omkostningerne til disse timer er ligesom 49 timer til kurser og personalemøder afholdt af Slotsholmen Teknik.

Af Elektrikeroverenskomstens § 9 fremgår bl.a., at mindstebetalingen, d.v.s. den mindste betaling ved timelønsarbejde, pr. 1. marts 2006 var 94,00 kr. Ifølge "Lokalaftale for Albertslund, Lufthavnen, City og Bella Center", indgået den 4. maj 2006 i Kemp & Lauritzen, er mindstetimelønnen for ansatte i Kemp & Lauritzen på 158,50 kr. Ifølge bilag vedlagt lokalaftalen gælder der tillige en optimeringsbonus, som giver mulighed for udbetaling på op til 4 kr. pr. time.

Det er oplyst, at Peter Kim Damsgaard i perioden 1. juni 2006 til 1. oktober 2006 havde en timeløn på 156 kr., i perioderne 1. oktober 2006 til 2. april 2007 og 2. april 2007 til 1. oktober 2007 på 163 kr. samt i perioderne 1. oktober 2007 til 3. marts 2008 og 3. marts 2008 til 19. marts 2008 på 166 kr. Til sammenligning lå den gennemsnitlige timeløn for en medarbejder fra Kemp & Lauritzen for de samme perioder på henholdsvis 158,50 kr., 158,50 kr., 163,50 kr., 163,50 kr. og 168,50 kr. eksklusiv optimeringsbonus.

På Kemp & Lauritzens jobsedler for den omhandlede entreprise på Christiansborg Slot er Peter Kim Damsgaard anført som ”lånt”.

Ved brev af 13. juli 2006 til DA anmodede LO om fællesmøde i sagen. Af brevet fremgår bl.a., at tillidsmanden hos Kemp & Lauritzen uden resultat havde rettet henvendelse til virksomheden for at få lokalaftalen efterlevet i forhold til Peter Kim Damsgaard. Forbundet var derfor af den opfattelse, at virksomheden havde begået brud på overenskomsten.

Fællesmødet blev afholdt den 11. september 2006. Det fremgår af referatet, at arbejdsgiversiden bestred, at der var begået overenskomstbrud. Arbejdstagersiden fastholdt imidlertid klagen i sin helhed, og enighed kunne ikke nås. Arbejdstagersiden forbeholdt sig derfor at videreføre sagen for Arbejdsretten, herunder at gøre organisationsansvar gældende overfor TEKNIQ, hvilket ansvar blev afvist af arbejdsgiversiden.

b. Tidligere sager

Ved protokollat af 27. august 2003 blev der i en faglig voldgift (af parterne udtaget som prøvesag) truffet afgørelse mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ/Elinstallatørernes Landsforening (ELFO) for Bravida Danmark A/S om indleje af vikarer.

Af protokollatet fremgår bl.a. følgende:

”Efter procedure og votering udtalte **opmanden**, at det kan lægges til grund, at Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, der som

udgangspunkt omfatter alt arbejde, der udføres for 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 – selvom de var ansat hos vikarbureauet – udførte arbejdet under ledelse og instruktion af Bravida-ansatte (akkordholder Ole Bjørklund og/eller projektleder Lars Søndergaard) i modsætning til arbejdere, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret, og det må i denne situation – også af hensyn til omgåelsesrisikoen – 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. Det er ubestridt, at dette ikke er sket, og at man end ikke har tænkt på, at dette kunne være nødvendigt. Det er under den mundtlige forhandling ikke reelt bestridt, at Elektrikeroverenskomstens § 7 og § 13 er tilsidesat for de pågældende vikarer, hvis de antages at være omfattet af overenskomsten.

Det anførte betyder, at klager ved en kendelse i sagen i det hele ville få medhold i de nedlagte påstande. På opmandens forslag frafaldt klager imidlertid den selvstændige efterbetalings påstand og tilkendegav samtidig, at man er indstillet på – når det principielle standpunkt nu er fastslået under denne sag – at trække de tilsvarende sager, der er indbragt for Arbejdsretten, og som afventer udfaldet af den faglige voldgift.

I overensstemmelse med opmandens kendelse **forligtes sagen** herefter således, at indklagede Bravida Danmark A/S anerkender at have begået brud på Elektriker overenskomstens §§ 7 og 13 i forbindelse med, at virksomheden har beskæftiget et antal vikarer, ligesom virksomheden anerkender, at den skal efterleve Elektrikeroverenskomsten i forhold til beskæftigede vikarer i virksomheden under Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde”

Ved dom afsagt af Arbejdsretten den 11. januar 2006 i to sager mellem LO for Dansk El-Forbund og DA for TEKNIQ på egne vegne og for bl.a. Kemp & Lauritzen (sag A2004.229 og A2004.865, AT 2006, side 26 ff.) blev bl.a. Kemp & Lauritzen forpligtet til at anerkende, at selskabet hæftede for det tab, de pågældende vikarer var blevet på-

ført ved, at deres faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke havde været i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Arbejdsretten udtalte bl.a. følgende:

”Ved Arbejdsrettens afgørelse af spørgsmål om overenskomstbrud skal den lovlige forståelse af en overenskomst, som parterne er enige om, eller som er fastslået ved faglig voldgift, lægges til grund.

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 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.

Det er ubestridt, at de vikarer, sagerne angår, ikke under de omhandlede vikariater blev aflønnet i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Der er fra Dansk El-Forbunds side rejst krav om opgørelse og efterbetaling.

På denne baggrund skal de indklagede virksomheder, Kaj Jensen og Kemp & Lauritzen anerkende, at de over for Dansk El-Forbund hæfter for det tab, de pågældende vikarer er blevet påført ved, at deres faktiske ansættelsesvilkår og aflønning ikke har været i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Der er ikke under nærværende sag fornødent grundlag for at foretage en nærmere opgørelse, som i tilfælde af uenighed må ske fagretligt.

Arbejdsretten lægger til grund, at de indklagede virksomheder har handlet i overensstemmelse med, hvad TEKNIQ har rådet dem til, og at TEKNIQ ikke loyalt har efterlevet den ved Bravida-afgørelsen fastslåede principielle overenskomstplicht, men i stedet efterfølgende har søgt konsekvenserne af afgørelsen begrænset ved at indtage det standpunkt, at der var tale om en helt konkret afgørelse, som kun gælder i tilfælde af omgåelse.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at der for så vidt angår de indklagede virksomheder foreligger sådanne særlige omstændigheder, at der ikke er fornøden anledning til at idømme dem bod for overenskomstbrud.

TEKNIQ derimod findes at have udvist en adfærd, som er klart ansvarspådragende, jf. herved arbejdsretslovens § 12, stk. 7. Arbejdsretten finder derfor, at TEKNIQ skal betale en bod på 150.000 kr. til Dansk El-Forbund.”

I en faglig voldgift mellem Dansk Metal og TEKNIQ på egne vegne og for Promecon as vedrørende fortolkning af overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ/Dansk VVS (VVS-overenskomsten) i forhold til indlejede vikarer udtalte opmanden ved kendelse af 9. juli 2007 bl.a. følgende:

”...

Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS (VVS-overenskomsten) er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere hos virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, og for alt arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Spørgsmålet, om overenskomsten også finder anvendelse over for indlejede vikarer, er ikke reguleret i overenskomsten, og der er ingen aftaler eller fælles forståelse mellem overenskomstparterne herom. Det bemærkes herved, at lokalaftalen af 10. februar 2006 for Promecons afdeling i Fredericia efter det oplyste er indgået uden involvering af Dansk Metal som overenskomstpart, og at aftalen ikke binder forbundet til et bestemt standpunkt for så vidt angår forholdene for indlejede vikarer.

Det lægges til grund, at det arbejde, som indlejede vikarer udfører hos Promecon, er omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet udføres under instruktion af Promecon-ansatte. Vikarerne deler i alt væsentligt i praksis arbejdsvilkår med Promecons egne ansatte i den periode, de af deres vikarbureauvirksomhed er udlejet til at udføre arbejde hos Promecon. Der er ikke grundlag for at antage, at det forholder sig anderledes for indlejede vikarer i andre virksomheder omfattet af VVS-overenskomsten. Dette taler med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udfører arbejde hos brugervirksomheden, bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte.

Heroverfor står imidlertid den omstændighed, at indlejede vikarer ikke er ansat i brugervirksomheden, men i vikarbureauvirksomheden, og at brugervirksomheden derfor ikke har ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for vikarerne. VVS-overenskomstens bestemmelser herom vil – ligesom en række andre bestemmelser i overenskomsten – derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt er det mest nærliggende, at en medarbejders løn- og arbejdsvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, han eller hun er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet.

Indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig – som anført i opmandskendelsen af 3. august 2005 – til overenskomstmæssig regulering, således som det da også er sket i f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægs-overenskomsten. Da sådan regulering ikke er sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, må afgørelsen af den foreliggende tvist ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis.

Ved denne afvejning er det opmandens opfattelse, at Bravida-afgørelsen, jf. protokollatet af 27. august 2003 angår forhold, der i alt væsentligt er fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende sag. Ganske vist er der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten er ikke bundet af en afgørelse vedrørende Elektrikeroverenskomsten. Men der er ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-afgørelsen ikke bør tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for så vidt angår indlejede vikarer (...).

Opmanden finder, at de hensyn, der som anført ovenfor med betydelig vægt taler for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, er mere tungtvejende end de nævnte hensyn til vikarenes ansættelsesmæssige relation, om hvilke der i øvrigt kun foreligger sparsomme oplysninger, til vikarbureauvirksomheden. Det må gælde, uanset at der i den konkrete sag ikke er påvist nogen omgåelsesrisiko, og uanset at vikarenes ansættelse hos de to vikarbureauvirksomheder var omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden finder således, at de indlejede vikarer har krav på at blive omfattet af brugervirksomhedens overenskomst (VVS-overenskomsten) for så vidt angår løn- og arbejdsforhold. Det er en konsekvens heraf, at de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes finder anvendelse for indlejede vikarer. (...)”

Forklaringer

Peter Kim Damsgaard har forklaret, at han blev ansat i Slotsholmen Teknik den 28. januar 2002. Han er stadig ansat i Slotsholmen Teknik, hvor der i dag er ca. 50 ansatte. Spørgsmålet om udlån under ansættelse kom på tale omkring 2004. Han og hans kolleger blev spurgt, om de havde interesse i at arbejde for Kemp & Lauritzens el-afdeling, som manglede arbejdskraft. Alternativt kunne de arbejde for Amagerværket. Han var udlånt i 4-5 måneder og arbejdede på akkord hos Kemp & Lauritzen. Han fik det samme

som de øvrige elektrikere i akkorden. I maj 2006 blev han igen spurgt, om han ville arbejde for Kemp & Lauritzen i forbindelse med en entreprise på Christiansborg, herunder i Højesteret. I løbet af denne anden periode, han var ved Kemp & Lauritzen, var der på skift tillige 3 lærlinge og 2 svende på pladsen udlånt af Slotsholmen Teknik. Man drøftede ikke, hvor længe han skulle arbejde for Kemp & Lauritzen, eller på hvilke vilkår. Han fik instruktioner fra formanden for pladsen, som var ansat i Kemp & Lauritzen. Formanden godkendte også de opgaver, der skulle udføres. De gik 2 og 2 sammen. Han fulgte arbejdstiderne for Kemp & Lauritzens egne ansatte. Han kan ikke udtale sig om jobsedlerne, som blev udfyldt af formanden for pladsen. Han oplyste blot til formanden, hvor mange timer, han havde arbejdet. Man opererede ikke med timesedler i Kemp & Lauritzen. Han meldte ferie til Slotsholmen Teknik, idet han dog tilpassede sin ferieplanlægning med de andre elektrikere på pladsen. Sygemelding skulle ske først til Slotsholmen Teknik og dernæst til formanden. Raskmelding skete alene til formanden. Hver morgen – inden han mødte på pladsen – mødte han ind til morgenkaffe kl. 6.30 i Slotsholmen Tekniiks lokaler i Slotsholmgade. I udlånsperioden har han også deltaget i Slotsholmen Tekniiks sociale arrangementer. Han gik i tøj fra Slotsholmen Teknik og anvendte deres værktøj. Når der ikke kunne arbejdes i lokalerne i Christiansborg, arbejdede han i stedet for andre af Slotsholmen Tekniiks kunder. Han var til at begynde med fint tilfreds med lønforholdene. På et tidspunkt under en sædvanlig snak med kollegerne fra Kemp & Lauritzen fandt han dog ud af, at Kemp & Lauritzens folk lå højere, og at timelønnen i Kemp & Lauritzen var 158,50 kr. Timelønnen i Slotsholmen Teknik var 156 kr. En af de ansatte i Kemp & Lauritzen kontaktede derfor tillidsmanden. Senere fandt han ud af, at Kemp & Lauritzens folk rent faktisk gik til 169-171 kr. i timen. Efter et godt stykke tid nævnte han for Slotsholmen Teknik, at han gerne ville væk fra pladsen, da han ikke ville gå sammen med nogen, der gik til en højere løn for det samme arbejde. Han fik at vide, at det ville man prøve at finde ud af. Den 19. marts 2008 stoppede han og kom tilbage til Slotsholmen Teknik. Han har ikke siden været udlånt.

Ole Havmand har forklaret, at han har været ansat som elektriker i Kemp & Lauritzen siden 1990, og at han har været tillidsmand siden maj 1998. Der er 5-600 elektrikere i Kemp & Lauritzen, hvoraf han repræsenterer ca. 200 fordelt på forskellige afdelinger i Københavnsområdet. Det sker tillige jævnligt, at man indlejer folk. Som tillidsmand

forholder han sig til de indlejede som til de øvrige ansatte og sikrer sig bl.a., at lokalaf-
talerne bliver overholdt. Som tillidsmand har han aldrig accepteret lavere lønninger til
indlejede ansatte. Han har også i forhold til Peter Kim Damsgaard påtalt den ulige beta-
ling. Det er korrekt, at han blev ringet op af en ansat, der spurgte, om det kunne være
rigtigt, at Peter Kim Damsgaard skulle have 2 kr. mindre i timen. Dette opkald blev
startskuddet til sagen. Optimeringsbonussen aftalt for Kemp & Lauritzens ansatte er
nøje udregnet og udbetalt i 2006. Alle elektrikere fik da 2,14 kr. i bonus pr. produktiv
time. I 2007 blev udbetalt 2,02 kr. pr. produktiv time, og man aftalte samtidig, at der
som minimum skulle udbetales 2 kr. pr. produktiv time. Dette gælder også for 2008.
Man afleverer ikke timesedler i Kemp & Lauritzen. Jobsedlerne udfyldes af formanden
for byggepladsen. Det er ham, der fører kontrol med timerne på sagen.

Arne Hansen har forklaret, at han er forbundssekretær i Dansk El-Forbund, hvor han har
været i 20 år. Kemp & Lauritzen er en kendt aktør i sager som denne. Klager frafaldt i
Bravida-afgørelsen efterbetalingskravet for at få en ren kendelse. I kølvandet på Bravi-
da-afgørelsen fulgte en række sager, der havde afventet afgørelsen, og hvor der skulle
ske efterbetaling. TEKNIQ mente imidlertid ikke, at Bravida-afgørelsen skulle forstås
generelt, hvorfor forbundet for Arbejdsretten indbragte de sager, der førte til dommen af
11. januar 2006. Dansk El-Forbund har konsekvent fulgt op på sager, hvis man blev
bekendt med et efterbetalingsproblem. Forbundet har ikke været involveret i sager ved-
rørende indlejning, hvor man har accepteret en lavere lønsats end lønsatsen i bruger-
virksomheden.

Knud Degenkolw har forklaret, at han er direktør for Kemp & Lauritzen og for Slots-
holmen Teknik. Kemp & Lauritzen købte i 2000 sammen med ISS Slotsholmen Teknik,
tidligere Slots- og Ejendomsstyrelsens driftsafdeling, og ved årsskiftet 2007/2008 over-
tog Kemp & Lauritzen ISS' aktier i selskabet. Alle selskabets aktiviteter er pr. 1. juli
2008 overført som en afdeling i Kemp & Lauritzen. Dette er alle medarbejdere blevet
orienteret om – også om, at de eksisterende løn- og ansættelsesforhold videreføres
uændret. Slotsholmen Teknik (nu afdelingen) og Kemp & Lauritzen har hver deres lo-
kalaftale, som ikke følges ad i forhandlingerne, men reguleres henholdsvis den 1. okto-
ber og 1. marts. Lokalaftalerne adskiller sig også fra hinanden på en række punkter,

herunder eksempelvis i reglerne vedrørende fridage, tøjvask og andre personalegoder. Samlet kan man ikke sige, at lønvilkårene i Slotsholmen Teknik er dårligere end i Kemp & Lauritzen. Optimeringsbonussen er særskilt aftalt for medarbejderne i Kemp & Lauritzen og udbetales bl.a. på baggrund af en måling af sygefravær. Der udbetales pr. produktiv time, hvorfor en medarbejder med et højt sygefravær vil trække de øvrige ned. Slotsholmen Teknik har egne særlige lokalaftaler om sygefravær mv. I forhold til Peter Kim Damsgaard ville man derfor være nødt til at beregne optimeringsbonussen på baggrund af andre parametre. Der indgår også en vægning mellem løn og personligt tillæg. Personlige tillæg ligger i Kemp & Lauritzen på mellem 0-10 kr. Ikke alle i Kemp & Lauritzen har et personligt tillæg. Slotsholmen Teknik har også personlige tillæg, men Peter Kim Damsgaard havde ikke selv et personligt tillæg. Signalanlægget, der skulle installeres i hele Christiansborg-bygningen, var meget teknisk og krævede en mand med erfaring i fredede ejendomme. Kemp & Lauritzen skulle derfor bruge Peter Kim Damsgaard, som havde en sådan erfaring. Der blev i perioden udlånt enkelte andre medarbejdere i kortere perioder. Peter Kim Damsgaard var den eneste gennemgående udlånte medarbejder. Der er ca. 700 elektrikere på landsplan i hele Kemp & Lauritzens organisation. Slotsholmen Teknik var ikke det eneste selskab, hvori aktiviteterne blev overført til Kemp & Lauritzen. Det har været sædvanligt mellem afdelingerne at låne medarbejdere af hinanden, og alle afdelinger har forskellige lokalaftaler. Arbejder man på akkord, sker der ens udbetalinger for alle på pladsen, men ved udlån i øvrigt skal man altid følge vilkårene i den lokalaftale, der gælder for den afdeling, hvor man arbejder til dagligt. Sammenligner man Peter Kim Damsgaards arbejdsforhold med vikarbureauvikarer, ligger forskellen altså i, at vikarer får alt udleveret fra Kemp & Lauritzen (tøj og værktøj m.v.) og deltager i alle Kemp & Lauritzens aktiviteter. De betragtes som ansatte og møder også ind på arbejdspladsen om morgenen. Jobsedlerne er til brug for den enkelte sag til opgørelse af det samlede antal timer anvendt på den pågældende opgave. Fraværssedler skal udfyldes af den ansatte, idet Peter Kim Damsgaard dog skulle anvende Slots-holmen Tekniiks fraværssedler. Slotsholmen Teknik har faktureret de timer, Peter Kim Damsgaard rent faktisk har arbejdet for Kemp & Lauritzen, hvilket man også gør med vikarer. Kemp & Lauritzen ville ikke indleje folk fra andre konkurrenter.

Ole Thomsen har forklaret, at han var afdelingschef og daglig leder i Slotsholmen Teknik i den periode, sagen vedrører. Slotsholmen Teknik beskæftigede sig især med offentlige bygninger, som man derfor har en særlig ekspertise for. Slotsholmen Teknik er en udpræget servicevirksomhed. Virksomheden er medlem af TEKNIQ og har ikke nogen nebengeschæft som vikarbureau. De har ikke udlånt folk til andre end Kemp & Lauritzen. De lånte af hinanden, når der var behov for særlig ekspertise. Udlånte medarbejdere forbliver på de vilkår, der gælder i henhold til lokalaftalen i den afdeling, hvor de arbejder til dagligt, medmindre der er tale om akkordarbejde. Det kan godt passe, at yderligere en svend og 2-3 elever var udlånt til Kemp & Lauritzen i kortere dele af den pågældende periode. Peter Kim Damsgaard var dog den eneste medarbejder, der var udlånt i hele perioden. Slotsholmen Teknicks lokalaftale afspejler de tilpasningsforhandlinger, der foregik i 2000, da driftsafdelingen overgik fra offentligt til privat regi. I Slotsholmen Teknik er de personlige tillæg højere, mens grundlønnen til gengæld er lavere. Peter Kim Damsgaard har under hele perioden bevaret en tilknytning til Slotsholmen Teknik, idet han skulle sygemelde sig hertil og også skulle melde ferie og øvrigt fravær hertil. Desuden skulle han deltage i kurser, personalemøder og sociale arrangementer.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand gjort gældende, at det følger af Bravida-afgørelsen og af Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006, at virksomheder omfattet af Elektrikeroverenskomsten er forpligtet til at efterleve overenskomsten såvel i forhold til egne ansatte, som når der beskæftiges indlejede vikarer eller andre indlejede, som er underlagt virksomhedens ledelsesret og instruktionsbeføjelse. Praksis er ikke alene knyttet til traditionelt vikararbejde, og situationen i den konkrete sag er fuldt ud sammenlignelig med de nævnte afgørelser.

Peter Kim Damsgaards arbejdstid var den samme som for Kemp & Lauritzens egne ansatte. Han fik instruktioner fra formanden på pladsen, ligesom han figurerede på Kemp & Lauritzens jobsedler. Desuden skulle han sørge for at planlægge sin ferie i forhold til de øvrige folk på byggepladsen. Dette svarer helt til de vilkår, der gælder for vikaransatte. Det er endvidere forklaret af direktør Knud Degenkolw, at man i forhold

til Peter Kim Damsgaard har faktureret på samme måde, som hvis der havde været tale om en egentlig vikar.

Forskellen mellem Bravida-afgørelsen og den foreliggende sag er alene, at Slotsholmen Teknik ikke er et egentligt vikarbureau, og at Peter Kim Damsgaard ikke er blevet benævnt vikar. Dette er ikke tilstrækkeligt til, at man kan fravige den praksis, der blev fastlagt med Bravida-afgørelsen. Det afgørende for vurderingen må være de hensyn, der ligger bag Bravida-afgørelsen. Ved opmandskendelsen af 9. juli 2007 i Promecon-sagen blev Promecon som brugervirksomhed også forpligtet til fuldt ud at følge VVS overenskomsten og de tilknyttede lokalaftaler.

At der er tale om koncernforbundne virksomheder, kan ikke få nogen betydning i forhold til brugervirksomhedens forpligtelser. Dette ville også bryde med det aftalesystem, som dansk arbejdsret bygger på. At der ikke er påvist en omgåelsesrisiko, er ligeledes uden betydning. Det er dokumenteret, at Peter Kim Damsgaard ikke har fået udbetalt samme løn som Kemp & Lauritzens egne ansatte. Han har heller ikke fået udbetalt optimeringsbonus. Indklagede har ikke taget højde for den mulige optimeringsbonus på op til 4 kr. i timen. Det er således forklaret, at denne bonus har udgjort mindst 2 kr. pr. produktiv time i de omhandlede år. Der er derfor samlet set sket en underbetaling af Peter Kim Damsgaard på godt 7.000 kr.

Dertil kommer, at Peter Kim Damsgaard ikke er et enkeltstående tilfælde, men at der jævnligt sker udlån af medarbejdere. Der skal derfor tages principiel stilling til, hvordan medlemmer skal aflønnes, når de bliver udlånt. Klager bestrider i den forbindelse, at det er almindelig praksis i branchen, at elektrikere, der udlånes til andre virksomheder, skal aflønnes i henhold til lokalaftalen ved deres sædvanlige arbejdsgiver. Forbundet er ikke bekendt med en sådan praksis, som i givet fald også ville være i strid med principperne i Bravida-afgørelsen samt Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006.

Den af indklagede fremhævede voldgiftsavgørelse af 21. august 2007 mellem CO-industri for Dansk Metal og Dansk Industri for Aabenraa Værft under konkurs, hvor klager ikke fik medhold i, at der var tale om en vikarsituation, er ikke sammenlignelig,

idet den pågældende selv i hele perioden på 5 år havde anerkendt lønforholdene, og tillidsmanden havde ageret i overensstemmelse hermed.

Klager har endelig anført, at de indklagede skal idømmes en følelig bod. Sagen viser, at både Kemp & Lauritzen og TEKNIQ igen vægrer sig ved at efterleve Bravida-afgørelsen. Selvom der her er tale om en lille variant, er temaet det samme, hvilket bør afspejles ved udmålingen af boden.

Indklagede har gjort gældende, at de afgørelser, som klager påberåber sig, efter deres indhold udtrykkeligt eller forudsætningsvis vedrører vikarbureauansatte vikarer. Slotsholmen Teknik, som Peter Kim Damsgaard var ansat i, hverken driver eller har drevet virksomhed som vikarbureau. Sagerne vedrører endvidere vikarbureauer, som ikke var medlem af TEKNIQ og dermed ikke omfattet af Elektrikeroverenskomsten. I den foreliggende sag er der tale om to koncernforbundne installationsvirksomheder, der begge er medlem af TEKNIQ og dermed omfattet af Elektrikeroverenskomsten. Der er derfor ikke nogen risiko for omgåelse.

Som forklaringerne viser, har det også i en årrække været sædvanlig praksis mellem Kemp & Lauritzen og Slotsholmen Teknik at låne arbejdskraft af hinanden. I den situation har de pågældende medarbejdere fået deres sædvanlige timeløn, medmindre der var tale om et akkordarbejde.

Ønsket om at låne Peter Kim Damsgaard var tillige konkret begrundet. Slotsholmen Teknik beskæftiger sig primært med vedligeholdelsesopgaver på offentlige bygninger, herunder Christiansborg, og Peter Kim Damsgaard havde et indgående kendskab til bygningerne, herunder installationerne og medarbejderne på arbejdspladsen. Derfor ønskede Kemp & Lauritzen i forbindelse med udførelsen af arbejdet på Christiansborg at låne netop ham.

Alle arbejdsgiverbeføjelser, herunder ferie-, syge- og raskmelding, i forhold til Peter Kim Damsgaard er under hele den omhandlede periode forblevet hos Slotsholmen Teknik. Han har også anvendt arbejdstøj og værktøj fra denne virksomhed, ligesom han –

som han også selv forklarer – i øvrigt har bevaret en nær social tilknytning til denne virksomhed, selv om han primært arbejdede for Kemp & Lauritzen. Modsat Peter Kim Damsgaard ville en vikar af bl.a. reklamehensyn have anvendt tøj og værktøj fra Kemp & Lauritzen. En vikar ville heller ikke give møde om morgenen hos sin formelle arbejdsgiver og ville i øvrigt i langt højere grad indgå som en del af arbejdspladsen. Der har derfor ikke i det konkrete tilfælde været tale om et vikararbejde i traditionel forstand, og Peter Kim Damsgaard må anses som udlånt af Slotsholmen Teknik og ikke udlejet som vikar.

Denne sag ligner sagen mellem CO-industri for Dansk Metal og Dansk Industri for Aabenraa Værft under konkurs, der blev afgjort ved faglig voldgift den 21. august 2007. Her var der tale om en medarbejder, der var ansat i én virksomhed, og som i en længere periode var udlånt til en anden virksomhed, hvor han blev anset for at have udført udearbejde i henhold til § 19 i Industriens Overenskomst. Elektrikeroverenskomstens bestemmelser om udearbejde svarer helt til reglerne herom i Industriens Overenskomst.

Der kan også henvises til Arbejdsrettens afgørelse af 23. oktober 2007 i en sag mellem LO for Dansk El-forbund og DA for TEKNIQ for Slotsholmen Teknik (A2006.151). Arbejdsretten kom her frem til, at den pågældende selvstændige elektrikers aftale med Slotsholmen Teknik ikke kunne sidestilles med et ansættelsesforhold omfattet af Elektrikeroverenskomsten.

Herudover har de indklagede henvist til, at lønreguleringstidspunktet for lokalaftalerne i henholdsvis Kemp & Lauritzen og Slotsholmen Teknik er forskelligt. Lønforskellen kan derfor meget vel være blevet udlignet. Peter Kim Damsgaard har heller ikke opgjort og dokumenteret et tab og ifølge ”Oversigt over Peter Kim Damsgaards timer og arbejdssteder i perioden 6. juni 2006 til 19. marts 2008”, har han totalt set fået knap 4.000 kr. mere i løn, end hvis han var blevet aflønnet efter Kemp & Lauritzens lokalaftale. Der er derfor heller ikke grundlag for et efterbetalingskrav.

Optimeringsbonus til Kemp & Lauritzens ansatte er baseret på de lokale ansættelsesforhold. En udbetaling af optimeringsbonus ville derfor forudsætte en konkret vægtning af

det arbejde, som Peter Kim Damsgaard har udført, i forhold til de for ham gældende ansættelsesforhold. Hans sygefravær ville derfor også skulle indgå i bonusberegningen.

Hvis Arbejdsretten måtte give klager medhold, er der i hvert fald tale om et spørgsmål af så tvivlsom karakter, at der ikke er grundlag for at idømme nogen af de indklagede bod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Ved Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sagerne A2004.229 og A2004.865 blev det på baggrund af afgørelsen i ”Bravida-sagen” (det foran gengivne protokollat af 27. august 2003) lagt til grund, at Elektrikeroverenskomsten skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i virksomheder, der er bundet af Elektrikeroverenskomsten.

Arbejdsretten fandt herefter, at det er 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, og at 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.

Det er i den foreliggende sag ubestridt, at det arbejde, som Peter Kim Damsgaard udførte hos Kemp & Lauritzen A/S, var omfattet af Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet blev udført under instruktion af Kemp & Lauritzen-ansatte. Arbejdsretten finder – uanset at Slotsholmen Teknik ikke driver vikarbureauvirksomhed – at Kemp & Lauritzen derfor var forpligtet til at sikre sig, at Peter Kim Damsgaard blev aflønnet i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten.

Slotsholmen Teknik er – ligesom Kemp & Lauritzen – medlem af TEKNIQ og er dermed omfattet af Elektrikeroverenskomsten. I kraft af sin ansættelse ved Slotsholmen

Teknik var Peter Kim Damsgaard således i forvejen aflønnet i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomsten. Derved adskiller denne sag fra de sager, der blev afgjort ved dommen af 11. januar 2006.

Arbejdsretten finder det ikke godtgjort, at det er en følge af Elektrikeroverenskomsten, at en medarbejder, som er udlånt fra en virksomhed omfattet af overenskomsten til en anden af overenskomsten omfattet virksomhed, men som i øvrigt har bevaret sin ansættelsesmæssige tilknytning til den udlånende virksomhed, har krav på at blive aflønnet efter lånevirkomhedens lokalaftale.

DA's frifindelsespåstand tages herefter til følge.

Thi kendes for ret:

Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Kemp & Lauritzen A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Søgaard