

**Udskrift  
af  
Arbejdsrettens dom af 20. februar 2014**

**i sag nr.: AR2013.0828**

Hekabe Design GmbH  
(advokat Niels Lyhne)  
mod  
Landsorganisationen i Danmark  
for  
Malerforbundet i Danmark  
for  
Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus  
(advokat Dennis Schnell-Lauritsen)

*Dommer: Næstformand Niels Waage, jf. arbejdsretslovens § 8, stk. 2.*

**Indledning**

Sagen drejer sig om, hvorvidt Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus, er berettiget til at iværksætte blokade eller andre kollektive kampskridt til støtte for fagforeningens krav om, at den tyske virksomhed Hekabe Design GmbH indgår en af fagforeningen udfærdiget ”tiltrædelsesoverenskomst for udstationerede virksomheder”. Kravet blev fremsat den 29. november 2013, efter at fagforeningen under et byggepladsbesøg var blevet bekendt med, at ansatte i virksomheden udførte malerarbejde i forbindelse med reoveringen af Hotel Atlantic i Århus, og at medarbejderne blev aflønnet med en timesats, som ligger væsentligt under timelønnen i henhold til brancheoverenskomsten for malerområdet.

**Parternes påstande**

Klager, Hekabe Design GmbH, har nedlagt endelig påstand om, at indklagede skal anerkende ikke at være berettiget til at iværksætte blokade eller andet kampskridt til støtte for den af indklagede udfærdigede ”tiltrædelsesoverenskomst for udstationerede virksomheder”, der blev præsenteret for klager under et møde den 29. november 2013.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for Malerforbundet i Danmark for Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært at klager tilpligtes at anerkende, at indklagede er berettiget til at iværksætte blokade eller andet

kampskridt til støtte for den af indklagede udfærdigede ”tiltrædelsesoverenskomst for udstationerede virksomheder”, der blev præsenteret for klager under et møde den 29. november 2013.

### Sagsfremstilling

Det tyske selskab Hekabe Design GmbH (herefter ”Hekabe”) blev i efteråret 2013 af det danske selskab Interior Direct A/S antaget som underentreprenør til at udføre en del af Interior Direct’ opgave med at levere design, indendørs renovering, møblering og dekoration af samtlige værelser, gangarealer, reception og restaurant på Hotel Atlantic i Århus. Hekabes opgave var således at foretage afptering af Interior Direct’s design for den indre del af Hotel Atlantic.

I en analyse af den samlede ordre fra Interior Direct er Hekabes opgave beskrevet således:

<u>”Opgavens omfang:</u>	6 etager værelser med gang – 102 værelser og 6 gange 1 etage Restaurant 1 etage Reception
<u>Tidsperiode:</u>	Fra uge 45/2013 til uge 05/2014 – 11 arbejdsuger + 2 ferieuger. Malerarbejde udføres i 9 arbejdsuger.

#### Omfang af ordre fordelt på delområder

		Værelser	Reception	Restaurant	Sum
Vareleverancer	DKK	...	...	...	510.171,00
Maling, Tapet, Gips etc.	DKK	...	...	...	176.000,00
Malerarbejde	DKK	...	...	...	339.300,00
Montage	DKK	...	...	...	414.600,00
Tæppe montage	DKK	...	...	...	314.000,00
<u>Samlet ordre</u>	DKK	1.754.071,00	100 %		
<u>Malerarbejde</u>	DKK	357.300,00	20 %	...”	

I analysens opgørelse af det samlede malerarbejde til 357.300 kr. er indeholdt både det egentlige malerarbejde til 339.300 kr. og efterreparationer af malerarbejdet, som i analysens første del er indeholdt i prisen for montage.

Hekabe antog 9 polske medarbejdere til at udføre arbejdet på Hotel Atlantic. For de underordnede medarbejdere havde kontrakterne følgende ordlyd:

”Preliminary contract of cooperation

Between

Hekabe design GmbH, Lange Str. 81a, D-32756 Detmold

and

...

**1. work tasks**

... will work as montage worker according to instructions from montage manager and from montage team leader.

**2. beginning and duration of contract**

Cooperation will start on 01.11.2013 and last until 31.12.2013. Then both parties will meet and update the contract if necessary.

**3. working place**

Working place is Arhus/Denmark

**4. working time**

This is a full time employment with 8 daily work hours.

**5. compensation**

For montage mission First Atlantic Hotel (FHA) Hekabe Design will pay a rate of € 9,75 per hour. Additionally Hekabe Design will pay 20% for social costs.

... is responsible for registering himself to polish tax office and to social security.

Hekabe will take care of separate accident insurance for montage mission.

**6. further agreements**

Both parties agree that this contract is a confidential subject. For both parties it is not allowed to show this contract to foreign persons without permission of the other party.

**changings**

Any further changing of this contract have to be made in written form.

Detmold 30.10.2013

.....

signature ...

.....

signature HEKABE design GmbH”

Lederen blandt de 9 polske medarbejdere havde en tilsvarende ”Preliminary contract of cooperation”. Dog var det i arbejdsbeskrivelsen i denne kontrakt tilføjet, at medarbejderen også skulle fungere som ”montage team leader”, og at lønnen var fastsat til 12,75 euro i timen med tillæg af 20 % sociale omkostninger.

Det er oplyst, at kontrakterne mellem Hekabe og de polske medarbejdere efterfølgende blev forlænget ud over udløbsdatoen i kontraktens punkt 2 med henblik på, at medarbejderne kunne bistå Hekabe, indtil selskabets opgaver på Hotel Atlantic i Århus var afsluttede.

Den 8. november 2013 aflagde Søren Fisker, 3F i Århus, og tolk Olla Anna Carlsen, BAT-kartellet, besøg på Hotel Atlantic byggepladsen. Af et referat fra byggepladsbesøget fremgår:

”Her talte de med 3 polske ansatte, der alle var i gang med at udføre malerarbejde. Alle de polske ansatte oplyste, uafhængigt af hinanden, at de arbejdede for Hekabe design GmbH.

Det blev konstateret, at de i alt var 9 polske ansatte som udførte malerarbejde.”

Den 11. november 2013 aflagde Thomas Lang Pedersen, Malernes Fagforening Øst/Vest, besøg på byggepladsen sammen med Olla Anna Carlsen. Af et referat af byggepladsbesøget fremgår:

”Her talte vi kun med formanden på arbejdspladsen, Dominik Szpakowski, han var ikke særlig villig til at besvare vores spørgsmål og meget lidt samarbejdsvillig. Det eneste han oplyste var at han arbejdede for Hekabe Design GmbH. Og at han kun have en underentreprenør (...) som udførte gulventreprisen. Den eneste kontakt information han ville udlevere var følgende ... Hvilket var hans egen private mail adresse.

Vi kunne samtidig konstatere, at alle de ansatte udførte malerarbejde samt var iklædt arbejdstøj med påtrykt fra HEKABE design GmbH.”

I brev af 18. november 2013 til Hekabe indkaldte Malernes Fagforening Øst/Vest virksomheden til forhandling med henblik på indgåelse af overenskomst. Det fremgik af brevet, at såfremt virksomheden ikke mødte til forhandling, udgjorde brevet en varsling om blokade.

Den 29. november 2013 afholdtes forhandlingsmøde mellem Hekabe og Malernes Fagforening Øst/Vest. Under mødet fik Hekabe udleveret en ”tiltrædelsesoverenskomst for

udstationerede virksomheder" (herefter "tiltrædelsesoverenskomsten"), som er sålydende:

"Tiltrædelsesoverenskomst for udstationerede virksomheder

Mellem

Malermester (virksomhed): Hekabe Design GmbH

...

og

Malernes Fagforening Øst/Vest

Undertegnede forpligter sig herved til fuldt ud at overholde den til enhver tid for malerfaget gældende prisliste og overenskomst om løn, pension og arbejdsvilkår mellem:

Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark

Undertegnede tiltræder den mellem LO og DA til enhver tid gældende Hovedaftale samt øvrige af DA og LO indgåede aftaler, de i overenskomsten anførte regler for behandling af faglig strid, og den til enhver tid gældende samarbejdsaftale.

Eventuelle tvistigheder vedrørende nærværende aftale samt Hovedaftalen kan kun indbringes for Arbejdsretten i København eller faglig voldgift i Danmark i overensstemmelse med de almindelige danske arbejdsretlige regler og nævnte overenskomsts "Regler for behandling af faglig strid". Afgørelserne er bindende for parterne og kan ikke ankes i det civile retlige system.

Nærværende aftale er undergivet dansk ret.

Ved indgåelse af denne overenskomst forpligter undertegnede arbejdsgiver sig til at forsikre medarbejderne med henholdsvis arbejdsskade- samt erhvervsansvarsforsikring.

Alt malerarbejde udføres i akkord efter gældende prisliste og overenskomst. I særlig specielle tilfælde, hvor arbejdet kun kan udføres på timeløn, kan der ikke betales mindre pr. time end kr. 147,71 pr. 1. marts 2010. Regulering af beløbet sker i henhold til overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet.

Det aftales at der indsættes kr. 31,76 af mindstelønnen på kr. 147,71 på en personlig konto til Malerforbundets Feriekasse. Beløbet indeholder kr. 14,28 i feriegodtgørelse, kr. 7,71 i SH-godtgørelse, kr. 10,89 i pensionsbidrag, kr. 0,29 i barsel samt kr. 0,34 til barns første sygedag.

Beløbet udbetales til medarbejderne, når de forlader Danmark eller tidligst efter 12 måneders ansættelse.

Beløbene kan modregnes, såfremt der er indbetalt feriegodtgørelse, SH-

godtgørelse, pensionsbidrag eller barsel til medarbejderen i hjemlandet og indbetalingerne kan dokumenteres over for fagforeningen.

Medarbejderne er pensionsberettiget, når de er fyldt 20 år og har arbejdet under en overenskomst i branchen i mindst 3 måneder.

Virksomheden opfordrer alle medarbejdere, der arbejder indenfor overenskomstens gyldighedsområde, til at indmelde sig i Malerforbundet, samt til at opretholde medlemskabet. Det sker under henvisning til, at der arbejdes på overenskomstmæssige vilkår, og at alle i virksomheden har en fælles interesse i at fremme virksomhedens produktion og styrke samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

Ved eventuel ændring af virksomhedens adresse, CVR-nr. eller lignende, er denne pligtig til omgående at give ovennævnte afdeling af malerforbundet meddelelse herom.

I nærværende overenskomst aftales følgende for virksomhedens medarbejdere:

Virksomheden dokumenterer, at der er tegnet arbejdsskade- samt erhvervsansvarsforsikring, dækkende for arbejde i Danmark.

Virksomheden informerer med det samme forbundets lokalafdeling om nyansættelser, ved fremsendelse af kopi af ansættelsesbevis og kontrakt, og informere om ophør af medarbejdere, samt byggepladsernes adresser.

### **Kontrolforanstaltninger**

Arbejdsgiveren skal på forlangende udlevere kopi af ansættelsesbeviser og lønsedler for alle arbejdere under denne overenskomst.

Forbundet kan kræve dokumentation for overholdelse af nærværende aftale og enhver uenighed af fagretlig karakter, behandles efter det fagretlige system i Danmark.

### **§ 12 Opsigelse**

I forbindelse med opsigelse af forbundets landsoverenskomster ved ordinært udløb er parterne enige om, at nærværende overenskomsts gyldighed ikke berøres af eventuelle konflikter på det øvrige arbejdsmarked.

Nærværende overenskomst kan opsiges med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

Ifølge udstationeringsloven er følgende i overenskomsten ikke gældende:

§§ 4, 5, 6, 16 (kun afsnittene om barselsorlov og barns første sygedag) 18, og 19.

...

## Bilag til tiltrædelsesoverenskomst for udstationerede virksomheder

I overensstemmelse med udstationeringsloven henvises der til nedennævnte bestemmelser i overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, der tidligst kan opsiges til den 1. marts 2014.

Timeløn for maleroverenskomsten for udstationerede virksomheder:

### Fra 27. februar 2012:

Udbetaling i henhold til	§ 9		115,55 kr.
--------------------------	-----	--	------------

#### Opsat løn:

Feriepenge i henhold til	§ 5	(12 ½ %)	14,44 kr.	
Søgnehelligdage i henhold til	§ 6	(6,75 %)	7,80 kr.	
Pension i henhold til	§ 19	(8 %)	11,02 kr.	
Barselsorlov	§ 15	(0,25 %)	0,29 kr.	
Barns første sygedag	§ 16	(0,30 %)	0,35 kr.	33,90 kr.
<b>Timeløn i alt</b>				<b><u>149,45 kr.</u></b>

### Fra 4. marts 2013:

Udbetaling i henhold til	§ 9		116,90 kr.
--------------------------	-----	--	------------

#### Opsat løn:

Feriepenge i henhold til	§ 5	(12 ½ %)	14,61 kr.	
Søgnehelligdage i henhold til	§ 6	(6,75 %)	7,89 kr.	
Pension i henhold til	§ 19	(8 %)	11,15 kr.	
Barselsorlov	§ 15	(0,25 %)	0,29 kr.	
Barns første sygedag	§ 16	(0,30 %)	0,35 kr.	34,29 kr.
<b>Timeløn i alt</b>				<b><u>151,19 kr.</u></b>

”

## Forklaringer

*Thomas Biel-Nielsen* har forklaret bl.a., at han er indehaver af Hekabe Design GmbH, som er et tysk selskab, og som producerer og monterer møbler til hoteller og restauranter. Han bor i Hørsholm, Danmark. Han ejer også to danske selskaber, men disse har ikke nogen driftsmæssig sammenhæng med aktiviteterne i Hekabe Design GmbH.

Interior Direct sendte ham udbudsmateriale vedrørende projektet på Hotel Atlantic, som også omfattede malerarbejde. Det havde han ikke tidligere beskæftiget sig med, og han rådførte sig med en tysk malermester, som ville hjælpe ham med at udregne tilbuddet, herunder hvilke typer maling, der skulle bruges, og hvor lang tid, malerarbejdet ville tage. Dette mandede ud

i, at han sendte et samlet tilbud til Interior Direct på maling, møbler, gardiner og montering. Møblerne og gardinerne var produceret enten af ham selv eller af producenter, som han har kontakt med. Det team af polakker, han har benyttet som arbejdskraft på Hotel Atlantic, er i flere tilfælde også ansat til at føre tilsyn med produktionen i henholdsvis Tyskland og Polen.

I de fremlagte kontrakter er de 9 medarbejdere betegnet som montagearbejdere. De har meget forskellig baggrund, bl.a. som bygningsnedkere, møbelsnedkere og chauffører. Nogle af dem er fastansatte, nogle af dem projektansatte. Selv om de ikke er malere, fandt han det ikke nødvendigt at hyre malere. Medarbejderne har forskellige opgaver – montage, vask af lastbiler osv. Det ville være upraktisk for ham specifikt at ansætte malere, fordi der ville være venteperioder for malere. Han kunne udføre opgaverne hurtigt, uden skader og effektivt, når han brugte sit sædvanlige team og ikke tog malere ind separat. Han havde ikke overvejet, om der fandtes en overenskomst for malerområdet, og han var ikke på nogen måde bekendt med Malerforbundets overenskomst. Opgaven var atypisk, ikke kun fordi den omfattede malerarbejde, men også på grund af projektets tidsmæssige udstrækning. Han fik først projektet præsenteret som en opgave, der skulle være afsluttet ved udgangen af december 2013, og varigheden skulle således i alt være 6 uger. Normalt er varigheden af hans opgaver i gennemsnit lidt over to uger.

På mødet med Malerforbundet den 29. november 2013 havde han advokat Niels Lyhne med. Han blev han præsenteret for tiltrædelsesoverenskomsten og bedt om at underskrive på sidste side. Han fik ikke gennemgået indholdet af den danske overenskomst eller tiltrædelsesoverenskomsten. De blev enige om, at han skulle have weekenden til at læse tiltrædelsesoverenskomsten igennem. Han fandt navnlig punktet om, at han skulle opfordre sine medarbejdere til at melde sig ind i Malerforbundet, urimelig, fordi medarbejderne ville være i Danmark i så kort tid. Han gav ikke under mødet udtryk for, at han fandt overenskomsten upraktisk, – grunden til, at han ikke ville skrive under, var dels, at han opfatter sig selv som vareleverandør, dels at han gerne ville have tid til at læse og overveje tiltrædelsesoverenskomsten og vende tilbage efter weekenden.

Lønnen for teamet på 9,75 euro i timen er medarbejderne meget glade for. De har fået arbejdstøj af ham, de sover på de fine hoteller, som de arbejder på, de får en fornuftig diæt, og de får en højere løn end den gennemsnitssats på 8,19 euro, som gælder for ufaglærte medarbejdere i



Tyskland. Hvis han gav teamet dansk overenskomstmæssig løn, ville andre medarbejdere i hans tyske virksomhed – f.eks. kontorpersonalet – blive utilfredse. Hvis han havde vidst, at han ville få de problemer med Malerforbundet, som opgaven har givet anledning til, ville han nok have takket nej til opgaven. Forløbet har været belastende for ham. Hvis han skulle have betalt løn efter dansk overenskomst, ville hans tilbud til Interior Direct have set meget anderledes ud.

Han har tidligere udført renovering af et andet hotel for Interior Direct i Danmark, 3-4 hoteller i Bruxelles, 2-3 hoteller i Norge, et hotel i Østrig og et hotel i Spanien. I de andre lande har han ikke haft problemer med fagforeningerne. Når medarbejderne arbejder i f.eks. Belgien, Spanien eller Frankrig, får de tysk løn. Han har som producent haft ret til at komme og installere sine egne møbler. Han sælger ikke malertimer eller montørtimer. Han sælger møbler og sætter dem selv op for at undgå, at der sker skader på dem. Det er en samlet pakke. Han ser sig selv som producent og fabrikant, ikke som malermester.

Malararbejdet på Hotel Atlantic i Århus vil være færdigt den 24. eller 25. januar 2014, og montagearbejdet vil være afsluttet ultimo januar 2014. En del af personalet er sendt til Belgien, hvor de har nye opgaver. Der har oprindeligt været 9 montagearbejdere tilknyttet projektet på Hotel Atlantic. Visse medarbejdere er gået fra, og andre er kommet til undervejs. Det højeste antal medarbejdere på projektet har været 13, det laveste 7. Den tyske malermester, som hjalp ham, var til stede på Hotel Atlantic i de to første uger, hvor malermesteren gav instruktion, ledede arbejdet og udførte kvalitetssikring. Malermesteren fungerede således som instruktør og arbejdsleder. Efterfølgende har malermesteren bistået fra Tyskland med beregninger af forbrug af maling mv. Alle 9 montagearbejdere har lavet malerarbejde, nogle mere end andre. Det har været en fleksibel proces. I gennemsnit har de 9 beskæftiget sig med malerarbejde i 20 % af tiden.

*Gert Jacobsen* har forklaret bl.a., at han er direktør i Interior Direct, som er en arkitekt-, projekt- og indkøbsvirksomhed. Virksomheden beskæftiger sig med indretning af hoteller og ferielejligheder i hele Europa. Kunderne efterspørger i stigende grad samlede projekter, hvori der f.eks. kan indgå malerarbejde. Det fysiske arbejde med montering udføres af underentreprenører. Virksomheden samarbejder med 3-4 forskellige underentreprenører og har i mange år arbejdet med Hekabe, som også har udført en anden opgave for virksomheden i

Danmark.

Til brug for renoveringen af Hotel Atlantic i Århus entreerede ejeren med en entreprenør i Århus, og med Interior Direct som indretningsvirksomhed. Der blev indgået aftale om møbler til alle 100 rum og fællesarealerne. Opgavefordelingen i henhold til aftalen var herefter, at Interior Direct fra entreprenøren overtog ”rå” etager, hvor der i overensstemmelse med designoplægget skulle males, lægges tæpper, monteres møbler og efterrepareres. Interior Directs erfaring er, at der er for mange problemer med malerarbejdet, hvis det ikke udføres af dem, der også skal efterreparere. Derfor blev der afgivet et tilbud, som også omfattede malerarbejdet. Det giver også mere fleksibilitet og færre ventedage, når folk på pladsen både kan montere og male. I dette tilfælde var det bygherren, der ønskede, at Interior Direct også skulle have malerentreprisen.

Han havde ikke overvejet, at projektet kunne skabe problemer i forhold til overenskomst. Det var ikke ham, men en projektleder, der indhentede tilbud for Interior Direct. Han vil tro, at Interior Direct ud over tilbuddet fra Hekabe fik tilbud fra en anden tysk virksomhed og en dansk virksomhed. Der indhentes altid tilbud fra tre virksomheder. Han kender ikke noget til prisforskellen mellem de bydende. Han er ikke bekendt med, om entreprenøren skulle have udført noget malerarbejde, så samlet set har alt malerarbejde på projektet været udført af Hekabe. Interior Direct blandede sig ikke i malerarbejdet.

*Thomas Lang Pedersen* har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Malerforbundet Øst/Vest. Han blev uddannet maler i 2001, og han blev i 2004 sjakbajs i den virksomhed, hvor han hidtil havde været malersvend. Fra efteråret 2010 har han arbejdet som faglig sekretær i Malerforbundets afdeling i Århus.

Det er sædvanligt, at malere koordinerer arbejdet med andre håndværkere, men ikke at malere udfører andet håndværksarbejde. Der kan udføres malerarbejde i koordination med f.eks. isætning af vinduer, opsætning af radiatorer og andet vedligeholdelsesarbejde.

Mandag den 11. november 2013 hørte han første gang om Hekabes udførelse af arbejde på Hotel Atlantic. Han fik oplysningen fra Søren Fisker, 3F, der havde været på byggepladsbesøg. Han var samme uge på byggepladsbesøg på Hotel Atlantic, og han traf flere

udenlandske medarbejdere iført Hekabes tøj, som udførte malerarbejde. De udenlandske arbejderes løn var langt lavere end garantilønnen i overenskomsten. Han fik arrangeret et møde med Hekabe, hvor de drøftede sagen. Hekabe kunne blive omfattet af brancheoverenskomsten, hvis virksomheden blev meldt ind i Dansk Byggeri, men dette var man ikke interesseret i. Derfor blev Hekabe præsenteret for tiltrædelsesoverenskomsten, som indeholder garantilønnen med tillæg af nogle løndelev, som i bilaget til tiltrædelsesoverenskomsten betegnes ”opsat løn”. Han sagde, at han gerne ville have tiltrædelsesoverenskomsten i underskrevet stand den følgende mandag. Hverken Thomas Biel-Nielsen eller advokat Niels Lyhne har på noget tidspunkt udtrykt forbehold over for, at Hekabe skulle opfordre sine medarbejdere til at melde sig ind i Malerforbundet. Han har aldrig selv påtalt over for nogen arbejdsgivere, at de ikke har givet en sådan opfordring. Hverken Thomas Biel-Nielsen eller advokat Niels Lyhne gav udtryk for, at de ikke kunne forstå opgørelserne i eller indholdet af tiltrædelsesoverenskomsten. Han forklarede dem, at det var en overenskomst, der alene dækkede malerarbejdet, og det blev ikke drøftet, om Hekabe også skulle følge overenskomsten, når medarbejderne satte møbler eller gardiner op. Thomas Biel-Nielsen og advokat Niels Lyhne angav som begrundelse for, at Hekabe ikke ville underskrive tiltrædelsesoverenskomsten, at dette var upraktisk, for så skulle Hekabe undertegne tilsvarende overenskomster i alle de lande, som virksomheden arbejder i.

Malerentreprisen med maling af et hotel med 102 værelser er en pænt stor opgave efter danske forhold, og i langt de fleste tilfælde vil en malermester administrere en sådan opgave. Han har ikke tidligere oplevet andet.

Brancheoverenskomsten for Danske Malermestre dækker ca. 80 % af malermestrene i Danmark. De virksomheder, der ikke er malermestre, men som beskæftiger malere og er medlemmer af Dansk Byggeri, er dækket af Malerforbundets overenskomst med Dansk Byggeri. Herudover er der en del virksomheder, der har indgået tiltrædelsesoverenskomst. Der er ikke andre fagforbund – heller ikke f.eks. Kristelig Fagforening – på området.

Hvis Malerforbundet bliver bekendt med, at en virksomhed sætter ikke-malere til at male, vil de straks opfordre til, at virksomheden melder sig ind i en arbejdsgiverorganisation, som Malerforbundet har områdeoverenskomst med. Der er mange eksempler på, at Malerforbundet har krævet overenskomstdækning af danske virksomheder i sådanne

situationer, f.eks. hvis en privatskole eller en campingplads begynder at foretage vedligeholdelsesarbejder i form af maling udført af ansatte ikke-malere. Så det er helt sædvanligt, at der kræves overenskomst af alle, der beskæftiger medarbejdere med maling som arbejdsområde.

Andre malermestre i Århus har over for ham givet udtryk for, at deres betaling for malerentreprisen på Hotel Atlantic ville være mindst det dobbelte – måske op til det tredobbelte – af, hvad Hekabe havde fået for malerentreprisen.

Hvis en medarbejders opgaver omfatter 20 % malerarbejde og 80 % tømrerarbejde, vil Malerforbundet kræve, at de 20 % aflønnes efter overenskomsten på malerområdet. Det er sædvanligt i Danmark, at det af en håndværkers timeseddel fremgår, hvad slags arbejde, håndværkeren udfører, hvor og hvornår. Hvis en arbejdsgiver er medlem af Dansk Byggeri, er denne dækket af Dansk Byggeris respektive overenskomster for malerarbejder (indgået med Malerforbundet), tømrerarbejde, murerarbejde, etc. I forhold til entreprisen på Hotel Atlantic ville det ikke have været et problem at afgrænse og aftale sig frem til, hvor stor en del af den samlede entrepris malerarbejdet udgjorde. De udenlandske virksomheder, som Malerforbundet har tiltrædelsesoverenskomst med, udfører ligesom Hekabe både malerarbejde, tømrerarbejde og andet. Det er således helt sædvanligt, at der skal foretages en opgørelse af, hvor meget malerarbejdet udgør af en samlet opgave.

Fra januar 2012 indtil nu har Malerforbundet iværksat konflikt over for ca. 200 EU-tjenesteydere, og ca. 30 af konflikterne er afsluttet med indgåelse af en overenskomst. En hyppig årsag til, at en udenlandsk virksomhed ikke tegner overenskomst, er at den forlader landet, efter at der er rejst krav om overenskomst, og ikke kommer tilbage. 3F har iværksat ca. 700 konflikter fra januar 2012 til nu, og at dette har resulteret i indgåelse af overenskomst med ca. 100 tjenesteydere.

*Olla Anna Carlsen* har forklaret bl.a., at hun er øst-konsulent i BAT-kartellet. Hun kører ud på alle RUT-registrerede arbejdspladser i Midt- og Nordjylland. Hun kører ud på arbejdspladserne sammen med en faglig sekretær med det formål at informere om danske arbejdsforhold. Hendes opgave er primært at være tolk. Hun behersker polsk, tysk og engelsk.

Fredag den 8. november 2013 var hun på byggepladsbesøg sammen med Søren Fisker, 3F, på Hotel Atlantic. De traf nogle polske medarbejdere i arbejdstøj, som malede, og som fortalte, hvad de lavede, og hvad de fik i løn. De forklarede, at det var en tysk mand, der var deres formand. Hun fik stukket et visitkort fra Hekabe Design i hånden.

Næste byggepladsbesøg på Hotel Atlantic aflagde hun sammen med Thomas Lang Pedersen fra Malerforbundet. De polske medarbejdere blev spurgt, hvem de arbejdede for, og de trak trøjen op og viste et Hekabe logo. De talte alle polsk.

*Søren Fisker Olesen* har forklaret bl.a., at han er konsulent i 3F. Han udfører opsøgende arbejde på byggepladser. Hvis han møder en virksomhed, som ikke er overenskomstdækket, vil han stille krav om, at virksomheden indgår overenskomst, uanset om den er dansk eller udenlandsk. EU-virksomheder bliver ikke herved værre stillet end danske virksomheder – tværtimod er man typisk mere hjælpsom over for de udenlandske virksomheder.

Hekabes medarbejdere satte glasvæv op, da han aflagde byggepladsbesøg, og dette er malerarbejde.

### **Parternes argumenter**

Klager har gjort gældende bl.a., at der ikke er en rimelig faglig begrundelse for indklagedes krav om, at klager skal indgå overenskomst. Hekabes tjenesteydelse i den foreliggende sag består i en underentreprise, der især omfatter aptering af værelser på Hotel Atlantic, som har et væsentligt element af montering af klagers egenproduktion med egen fast medarbejderskab. Medarbejdernes opgaver er således komplekse og består fortrinsvis af montering af det inventar og de møbler, som virksomheden selv har taget med fra Tyskland. Det er en projektopgave, hvor man ikke kan skelne det ene fra det andet, og malerarbejdet er kun en meget lille del af den samlede opgave. Entreprisen udføres over en kort periode på ca. 2 måneder. Malerarbejdet udgør kun 20 pct. af entreprisen. Det er ikke sagligt at kræve en overenskomst, når malerarbejdet udgør så lille en del af den samlede opgave, og malerarbejdet er udført i samarbejde med og under opsyn af en af klager hyret selvstændig tysk malermester.

Klagers medarbejdere er ufaglærte montagearbejdere. Nogle af dem har håndværksmæssige uddannelser, men ikke inden for malerfaget. Malernes Fagforening kan ikke kræve overens-

komst for en faggruppe, som man ikke repræsenterer, og som man ikke er blevet bedt om at repræsentere.

Rådets direktiv 96/71 af 16. december 1996 (udstationeringsdirektivet), som er fortolket i EU-Domstolens dom 18. december 2007 i sag C-341/05 (Laval, herefter "Laval-dommen") stiller som udgangspunkt krav om, at der nationalt skal være en lovreguleret mindsteløn, som den udenlandske arbejdsgiver kan forholde sig til. Efter direktivets art. 3, stk. 8, kan der dog under visse betingelser inddrages kollektive overenskomster ved fastlæggelsen af en sådan mindsteløn. Det følger imidlertid af Laval-dommen præmis 71 og 110, dels at der skal være klarhed over indholdet af en sådan overenskomst, dels at overenskomsten skal være tilgængelig. I den foreliggende sag var ingen af disse krav opfyldt.

Den fornødne klarhed foreligger ikke, for der er ikke for Hekabe fremlagt en overenskomst, som under hensyntagen til den komplekse projektopgave, der udføres på Hotel Atlantic, har den fornødne klarhed og relevans. Hekabe kom til Danmark med sine medarbejdere til brug for løsning af en kompleks entrepris, og det er ikke klart for en arbejdsgiver, at han så skal indgå en tiltrædelsesoverenskomst med en fagforening, der dækker et område svarende til 20 % af entreprisen. Dette er ikke blot uklart, men også urimeligt. Arbejdsrettens dom af 14. oktober 1993 i sag 92.256 er uden relevans, idet der her var tale om medarbejdere i et fast og løbende ansættelsesforhold, hvorimod der i den foreliggende sag er tale om kortvarigt projektansatte medarbejdere.

Tiltrædelsesoverenskomsten er heller ikke tilstrækkeligt tilgængelig. Den udenlandske virksomhed kan ikke – som det er tilfældet med en lov – konstatere, hvilken overenskomst den er omfattet af, fordi Danmark ikke har et samlet, overskueligt system for gældende overenskomster.

Udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, er en forkert implementering af direktivets krav, for direktivet kræver, at overenskomsten skal være tilgængelig, og at den skal være tilgængelig på forhånd. Det er ikke tilstrækkeligt, at Malerforbundet som foreskrevet i udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, har udleveret tiltrædelsesoverenskomsten.

Den bestemmelse i den forelagte tiltrædelsesoverenskomst, hvorefter virksomheden opfordrer

alle medarbejdere, der arbejder indenfor overenskomstens gyldighedsområde, til at indmelde sig i Malerforbundet, er urimelig, bl. a. fordi de pågældende kun befinder sig i Danmark i en kort periode.

Indklagede kan ikke påberåbe sig almene sociale hensyn, for klagers medarbejdere får efter tyske forhold en rimelig og lovlige løn. Klager overholder således den i Tyskland gældende mindsteløn på 64 kr. i timen.

Hertil kommer, at det savner mening, hvis klager som det fremgår af bilaget til den forelagte tiltrædelsesoverenskomst skal indbetale feriepenge mv. til ansatte, når klager efter de tyske regler indbetaler diverse sociale ydelser udover lønnen.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at malerentreprisen på Hotel Atlantic omfattede opsætning af filt og maling af 102 værelser, en lobby, gange og restaurant, og malerentreprisen omfattede desuden maling af vinduer, fodpaneler og trælistes. Det må derfor lægges til grund, at der er tale om en ganske stor malerentreprise, og det har selvfølgelig været nødvendigt at udføre malerarbejdet før opsætning af gardiner og møbler har fundet sted. Det har således været muligt at adskille dette arbejde fra andre dele af det arbejde, som Hekabe har skullet udføre i henhold til entreprisen. Efterreparationerne af malerarbejdet har en anden karakter. Årsagen til, at malerarbejdet kun udgør ca. 20 % af entreprisen, er, at prisen på dette arbejde har kunnet presses i bund, fordi lønnen til de medarbejdere, der har udført arbejdet, har været langt under det danske lønniveau.

Det må bevismæssigt lægges til grund, at malerarbejde i en eller anden form har stået på i godt og vel 3 måneder, nemlig fra begyndelsen af november 2013 til slutningen af januar 2014. Det er irrelevant for overenskomstsituationen, at de polske arbejdere ikke er faglærte malere, idet der alligevel kan være en rimelig faglig interesse for fagforeningen i indgåelse af overenskomst.

Det forhold, at malerarbejdet udgør en mindre del af entreprisen indebærer ikke, at der ikke kan kræves overenskomst for det arbejde, der er malerarbejde. Arbejdsrettens dom af 14. oktober 1993 i sag 92.256 viser, at det er berettiget at kræve overenskomstdækning ved blandede arbejdsopgaver, også når der er tale om et arbejdsområde, som udgør en mindre del

af det samlede arbejde. Det er efter arbejdsretlig praksis ikke en forudsætning for, at et fagforbund kræver overenskomst, at der er medlemmer af fagforbundet på virksomheden, eller at medarbejderne ønsker en overenskomst.

De krav, der efter Laval-dommen kan stilles, for at en konflikt over for en serviceyder fra et andet EU-land er lovlig, kan sammenfattes til, at der skal være tale om 1) lønkrav svarende til, hvad en dansk arbejdsgiver er forpligtet til at betale, 2) lønkravet skal basere sig på en overenskomst indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked, og 3) lønkravet skal have den fornødne klarhed. Den første betingelse er opfyldt, fordi den i tiltrædelsesoverenskomsten fastsatte løn svarer til den ”nøgne” løn, som danske malermestre er forpligtet til at betale, og fordi der er mulighed for modregning med sociale ydelser indbetalt i hjemlandet. Det er fremgået af Thomas Lang Pedersens forklaring, at den anden betingelse er opfyldt. Den tredje betingelse også opfyldt, for tiltrædelsesoverenskomsten opfylder den præsentationsmåde, som den danske lovgiver efter et grundigt udredningsarbejde har fundet nødvendig for at opfylde Laval-dommens klarhedskrav, og Hekabe har under drøftelserne med Malernes Fagforening haft relevant juridisk bistand og har kunnet få afklaret eventuelle tvivlsspørgsmål.

Over for klagers anbringende om, at det savner mening, hvis klager skal indbetale feriepenge mv. til ansatte, når klager efter de tyske regler indbetaler sociale ydelser udover lønnen, har indklagede henvist til, at tiltrædelsesoverenskomsten giver mulighed for, at der kan ske modregning af beløb indbetalt som feriegodtgørelse mv. i hjemlandet.

Den fremgangsmåde, som fagforeningen har anvendt i denne sag, er i øvrigt helt sædvanlig, jf. Thomas Lang Pedersens forklaring om antallet af udenlandske virksomheder, der har været iværksat konflikt overfor i de senere år. Der er således ikke tale om, at Hekabe er udsat for en usædvanlig eller urimelig behandling.

### **Arbejdsrettens bemærkninger og resultat**

Som det flere gange er fremhævet i domme afsagt af Arbejdsretten i de senere år, er det karakteristisk for den danske arbejdsmarkedsregulering, at lønniveauet m.v. sikres gennem kollektive overenskomster, ikke gennem lovgivning, jf. f. eks. Arbejdsrettens dom af 11. november 2005 i sag AR 2005.839 og Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sag AR



2012.0341 (Vejlegården). Det er således i vid udstrækning overladt til lønmodtagerorganisationerne at bekæmpe social dumping og at sikre, at arbejde her i landet udføres på overenskomstmæssige vilkår, evt. gennem udnyttelsen af den vide adgang til at iværksætte kollektive kampskridt, som gennem årene er udviklet i Arbejdsrettens praksis. Dette fremgår udtrykkeligt af udstationeringslovens § 6 a, hvorefter der - på samme måde som over for danske arbejdsgivere - kan anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde.

I nærværende sag har Malernes Fagforening Øst/Vest, Århus, tilkendegivet, at man ønsker, at den tyske virksomhed Hekabe GmbH underskriver en tiltrædelsesoverenskomst, hvorved virksomheden forpligter sig til at overholde den til enhver tid for malerfaget gældende prisliste og overenskomst om løn, pension og arbejdsvilkår mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark. Baggrunden herfor er, at virksomheden udfører et arbejde i Danmark (modernisering af Hotel Atlantic i Århus), der indeholder malerarbejde, og at det er oplyst, at aflønningen for dette arbejde ligger betydeligt under lønnen for malerarbejde i henhold til den landsdækkende brancheoverenskomst på området.

Den indklagede fagforenings interesse i, at det pågældende malerarbejde udføres på overenskomstmæssige vilkår, er så stærk og legitim, at det efter fast arbejdsretlig praksis som udgangspunkt vil være lovligt for fagforeningen at iværksætte kollektive kampskridt som f. eks. blokade til støtte for det rejste overenskomstkraav. Sagens problem er herefter, om der foreligger omstændigheder, der begrundet, at dette udgangspunkt skal fraviges i denne sag.

Klager har herved påberåbt sig, at arbejdet med moderniseringen af Hotel Atlantic er meget kompleks, og at malerarbejdet er en meget lille del af den samlede opgave.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at malearbejdet har udgjort 20 pct. af den samlede entreprise svarende til 357.300 kr. Arbejdet findes herefter at have været af et sådant omfang, at Malernes Fagforening har haft en legitim faglig interesse i at få det overenskomstdækket. Det forhold, at malerarbejdet har udgjort en del af en mere omfattende entreprise, ses ikke at indebære en ringere risiko for, at det – hvis det aflønnes under det ni-

veau, der er fastsat ved den danske brancheoverenskomst – medvirker til at trykke lønnen for malerarbejde generelt, end hvis det var blevet udført som en selvstændig malerentreprise. Der er herefter intet grundlag for at fastslå, at det forhold, at malerarbejdet udføres som en del af en mere omfattende entreprise, skulle bevirke, at det ikke lovligt kan kræves overenskomstdækket af fagforeningen. At ingen af de ansatte er faglærte malere, og at de ikke er medlemmer af den indklagede fagforening, kan efter fast arbejdsretlig praksis ikke føre til andet resultat, jf. f. eks. Arbejdsrettens dom af 17. august 2001 i sag nr. AD 2001.589 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2001, s. 78).

Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt EU-regler skulle være til hinder for, at der kan iværksættes kollektive kampskridt til støtte for fagforeningens krav om overenskomst, bemærkes, at dette er reguleret i udstationeringslovens § 6 a, som blev indsat i loven ved lov nr.1394 af 27. december 2008 med henblik på at tilpasse dansk lovgivning til bestemmelserne i udstationeringsdirektivet (Rådets direktiv 96/71 af 16. december 1996), således som de var blevet fortolket ved Laval-dommen.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at de bestemmelser om løn, som fremgår af bilaget til tiltrædelsesoverenskomsten, der blev præsenteret for Hekabe under mødet den 29. november 2013, svarer nøje til de (minimums) lønvilkår, der fremgår af overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, og således ikke er mere byrdefulde end disse. Da oplysningerne om løn mv. i bilaget endvidere er helt præcise, og da det udtrykkeligt fremgår af bilaget, at oplysningerne hidrører fra overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, finder Arbejdsretten, at fagforeningen i den foreliggende sag har opfyldt betingelserne i udstationeringslovens § 6 a, stk. 2. Det bemærkes herved, at klager ikke har bestridt, at overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark er omfattet af lovens udtryk ”de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.”

Klager har imidlertid gjort gældende, at udstationeringslovens § 6 a, stk. 2, ikke har implementeret de relevante bestemmelser i udstationeringsdirektivet, således som de er fortolket ved Laval-dommen, særligt præmis 71 og 110, korrekt.

Udstationeringsdirektivets artikel 3 indeholder bl. a. følgende:

1. Medlemsstaterne påser, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, på nedennævnte områder sikrer de arbejdstagere, der er udstationeret på deres område, de arbejds- og ansættelsesvilkår, som i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, er fastsat:

- ved lov eller administrative bestemmelser, og/eller

- ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, jf. stk. 8, for så vidt de vedrører de i bilaget nævnte aktiviteter:

a) maksimal arbejdstid og minimal hviletid

b) mindste antal betalte feriedage pr. år

c) mindsteløn, herunder overtidsbetaling; dette gælder ikke for erhvervstilknyttede tillægspensionsordninger

d) betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især via vikarbureauer

e) sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen

f) beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge

g) ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet mindsteløn, jf. stk. 1, litra c), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

2. For så vidt angår sådant arbejde i forbindelse med første montering og/eller første installation af et gode, som udgør en integrerende del af en leveringsaftale, er nødvendigt for idrifttagning af det leverede gode og udføres af kvalificerede og/eller specialiserede arbejdstagere fra leverandørvirksomheden, finder stk. 1, første afsnit, litra b) og c), ikke anvendelse, hvis udstationeringen højst varer otte dage.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på de i bilaget omhandlede byggeaktiviteter.

3. Medlemsstaterne kan efter samråd med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med skik og brug i de enkelte medlemsstater i de i artikel 1, stk. 3, litra a) og b), nævnte tilfælde undlade at anvende stk. 1, første afsnit, litra c), i nærværende artikel, hvis udstationeringen højst varer en måned.

4...

8. Ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgren i det pågældende geografiske område.

Hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaten beslutte at lægge følgende til grund:

- de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgren, og/eller

- de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område

såfremt deres anvendelse på de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder på de områder, der er nævnt i stk. 1, første afsnit, i nærværende artikel, ikke medfører forskelsbehandling mellem disse virksomheder og de øvrige virksomheder, der er nævnt i dette afsnit, og som befinder sig i en tilsvarende situation.

Efter denne artikel foreligger der ligebehandling, når nationale virksomheder, som befinder sig i en tilsvarende situation:

- på arbejdsstedet eller i den pågældende sektor er underkastet samme forpligtelser på de i stk. 1, første afsnit, nævnte områder som udstationeringsvirksomhederne, og
- skal opfylde disse forpligtelser med de samme virkninger...

Bilag 1 til direktivet indeholder bl. a. følgende:

#### BILAG

De i artikel 3, stk. 1, andet led, nævnte aktiviteter omfatter alle de aktiviteter inden for byggeri, der vedrører opførelse, istandsættelse, vedligeholdelse, ombygning eller nedrivning af bygninger, og navnlig følgende arbejder:

1...

12. Istandsættelse - Maler- og rengøringsarbejder..."

Laval-dommen indeholder bl. a. følgende præmisser:

71. Det skal således på dette trin konkluderes, at en medlemsstat, hvor mindstelønnen ikke er fastsat ved hjælp af en af de fremgangsmåder, der er fastsat i artikel 3, stk. 1 og 8, i direktiv 96/71, ikke har ret til i medfør af dette direktiv at kræve, at virksomheder, der har hjemsted i andre medlemsstater, i forbindelse med grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, skal forhandle fra sag til sag på arbejdspladsen under hensyn til arbejdstagernes kvalifikationer og arbejdsopgaver, for at få klarhed over den løn, som de skal betale deres udstationerede arbejdstagere.

102. De i hovedsagen sagsøgte fagforeninger og den svenske regering har gjort gældende, at de omhandlede restriktioner er begrundet i, at de er nødvendige for at garantere beskyttelsen af en grundlæggende rettighed, der er anerkendt i fællesskabsretten, og at de har til formål at beskytte arbejdstagerne, hvilket er et tvingende alment hensyn.

110. Kollektive kampskrift som dem, der er genstand for hovedsagen, kan imidlertid ikke begrundes med henvisning til det tvingende almene hensyn, der er nævnt i denne doms præmis 102, når den lønforhandling, som de kollektive kampskrift har til formål at gennemføre i forhold til en virksomhed, der har hjemsted i en anden medlemsstat, indgår i en national kontekst, der er kendetegnet ved, at der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, der er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til, at det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan virksomhed at få klarhed over, hvilke forpligtelser den skal overholde med hensyn til mindstelønnen (jf. i denne retning dommen i sagen Arblade m.fl., præmis 43).

Arbejdsretten finder, at det lønkrav, som klager er stillet overfor, er formuleret præcist i bilaget til den forelagte tiltrædelsesoverenskomst. Klager har ikke bestridt, at fagforeningen her har anvendt de satser, der fremgår af overenskomsten mellem Danske Malermestre og

Malerforbundet i Danmark, der som ovenfor nævnt må anses som de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter inden for malerområdet på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område. Klager har således ikke været henvist til at forhandle ”fra sag til sag på arbejdspladsen under hensyn til arbejdstagernes kvalifikationer og arbejdsopgaver,” for at få klarhed over den løn, som klager skal betale sine arbejdstagere, hvis den forelagte tiltrædelsesoverenskomst underskrives.

Overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark er i øvrigt tilgængelig på såvel Danske Malermestres som Malerforbundets hjemmeside. Det kan således ikke anses for at være mere besværligt for en EU-virksomhed at skaffe sig klarhed over lønniveauet og overenskomstforholdene på området, end det vil være at skaffe sig oplysninger om andre forhold i Danmark, f. eks. lovgivning og arbejdsmiljøregler, som er nødvendige for, at virksomheden kan præstere tjenesteydelser her i landet.

Hverken præmis 71 eller præmis 110 i Lavaldommen ses herefter at kunne føre til, at de af indklagede påtænkte kollektive kampskridt til støtte for kravet om overenskomst strider mod EU-retten.

Det fremgår udtrykkeligt af den forelagte tiltrædelsesoverenskomst, at beløb, der er indbetalt i feriegodtgørelse mv. i henhold til overenskomsten kan modregnes, såfremt der er indbetalt feriegodtgørelse mv. til medarbejderen i hjemlandet og indbetalingerne kan dokumenteres over for fagforeningen. Tiltrædelsesoverenskomsten ses herefter ikke at stride mod EU-reglerne på dette punkt.

Klager har under hovedforhandlingen påberåbt sig, at bestemmelsen i den forelagte tiltrædelsesoverenskomst, hvorefter virksomheden opfordrer alle medarbejdere, der arbejder indenfor overenskomstens gyldighedsområde, til at indmelde sig i Malerforbundet og at opretholde medlemskabet, er urimelig. Dette argument er imidlertid ikke nævnt i processkrifterne, der er afgivet under sagens forberedelse. Indklagede har derfor ikke haft anledning til at forholde sig til anbringendet forud for hovedforhandlingen. Arbejdsretten finder derfor ikke at burde tage stilling til lovligheden af dette punkt i den forelagte tiltrædelsesoverenskomst. Arbejdsretten har således ikke i denne dom taget stilling til, om det strider mod EU-retten, herunder specielt udstationeringsdirektivet, at indklagede i det fore-

lagte udkast til tiltrædelsesoverenskomst har stillet krav om, at klager skal opfordre alle medarbejdere, der arbejder indenfor overenskomstens gyldighedsområde, til at indmelde sig i Malerforbundet, samt til at opretholde medlemskabet.

Som følge af det anførte tages indklagedes frifindelsepåstand til følge.

**Thi kendes for ret:**

Indklagede, LO for Malerforbundet i Danmark for Malernes Fagforening Øst/Vest, frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten betaler Hekabe Design GmbH inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Niels Waage