



Bilag 1

Bilag 1 – Uddybende beskrivelse af de konstaterede overtrædelser og Intervares hovedindsigelse i sagen

Dette bilag er udarbejdet den 15. september 2021 og inkluderer således ikke en behandling af Intervares udspil til fremadrettet løsning af 17. september 2021. De i bilaget beskrevne overtrædelser er dog fortsat aktuelle, idet Intervares udspil af 17. september 2021 alene vedrører en fremadrettet ændring af vilkårene for chaufførerne pr. 1. november 2021.

Løn - de seks faste chauffører

CSR-enheden har sammenholdt den faktiske betaling til de seks faste chauffører på Københavnerruterne i januar, februar og marts 2021 med den betaling, som chaufførerne skulle have haft, hvis de var lønnet efter referenceoverenskomsten. Den faktiske betaling er beregnet som chaufførens samlede indtægter fra Intervare fratrukket chaufførens relevante udgifter til bil, brændstof, forsikring mv.

På den baggrund har CSR-enheden fremsat individuelt beregnede efterbetalingskrav for hver af de seks chauffører. Da deres arbejdstid, indtægt og udgifter varierer fra chauffør til chauffør, udgør efterbetalingskravene mellem 8.258,35kr. og 56.760,54 kr. per chauffør for kontrolperioden – og i alt 201.289,50 kr. Kontrolperioden udgør et kvartal ud af kontraktens i alt 16 kvartaler.

Er de seks faste chauffører omfattet af arbejdsklausulen?

Intervare gør gældende, at de faste chauffører ikke er omfattet af arbejdsklausulen, idet de ifølge Intervare reelt fungerer som selvstændige erhvervsdrivende, er registreret med egne CVR-numre og er momsregistreret mv.

Modellen indebærer, at chaufførerne i kontrakterne pålægges en væsentlig del af risikoen for opgavehåndtering, men ikke tilbydes en betaling der gør, at de i praksis kan håndtere denne risiko. Dette medfører, at chaufførerne arbejder til en løn under overenskomstens niveau, at de ikke reelt har mulighed for at holde ferie eller have fravær ved sygdom, og at de kan modtage bøder for fx forsinkelser. Dette uddybes nærmere i det følgende.

Det er CSR-enhedens vurdering, at chaufførerne ikke varetager opgaven med en grad af frihed og selvstændighed, som sædvanligvis ville karakterisere selvstændigt erhvervsdrivende. Fx udøver Intervare på daglig basis detaljeret kontrol og instruktion med chaufførernes udførelse af opgaven, ligesom chaufførerne ikke har nogen ansatte, og er kontraktligt forpligtede til at udføre hovedparten af arbejdet personligt. Chaufførerne er forpligtede til at stå til rådighed for Intervare, ligesom chaufførerne er forpligtede til at bære en Intervare-uniform. Der er dermed ifølge CSR-enhedens vurdering *de facto* tale om ansatte, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold – dvs. ansatte medarbejdere.

Det forhold, at chaufførerne er registeret med selvstændige CVR-numre undtager ikke i sig selv chaufførerne fra at være omfattet af arbejdsklausulen, da det er de *reelle forhold*, der afgør, om arbejdsklausulen finder anvendelse. Det er på den baggrund CSR-enhedens vurdering, at arbejdsklausulen finder anvendelse for de faste chauffører.

Hvilket overenskomst skal lægges til grund for beregningerne?

Arbejdsklausulen indeholder et krav om, at referenceoverenskomsten skal være en landsdækkende overenskomst for "*arbejde af samme art*", som det arbejde, kontrollen vedrører.

Intervare gør gældende, at beregningerne skal foretages efter Budoverenskomsten indgået mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening (en del af Dansk Erhverv) og 3F Fagligt Fælles Forbund, eller efter Industriens Overenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri.

CSR-enheden bemærker i den forbindelse, at chaufførarbejdet ikke kan sammenlignes med industrielt arbejde, hvorfor Industriens Overenskomst ikke lever op til arbejdsklausulens krav om "*arbejde af samme art*".

For så vidt angår Budoverenskomsten, så er denne indgået til regulering af avisbudenes arbejde, hvilket ikke kan sammenlignes med udbringning af dagligvarer. Dansk Erhverv og 3F har – som overenskomstparter i Budoverenskomsten – endvidere for nyligt underskrevet en fælles erklæring om, at Budoverenskomsten ikke kan anvendes til andre typer af udbringning end avisdistribution. Budoverenskomsten lever derfor heller ikke op til arbejdsklausulens krav om "*arbejde af samme art*".

CSR-enheden vurderer, at der er to mulige referenceoverenskomster efter arbejdsklausulen: *Lageroverenskomsten* indgået mellem Dansk Erhverv og 3F Transportgruppen; og *Transport- og Logistikoverenskomsten* indgået mellem Dansk Industri og 3F, Transportgruppen.

CSR-enheden havde oprindeligt lagt Lageroverenskomsten til grund for beregningerne, da lagermedarbejderne hos Intervare er omfattet af denne overenskomst. Intervare har dog oplyst, at i valget mellem Lageroverenskomsten og Transport- og Logistikoverenskomsten, så foretrækker Intervare sidstnævnte, der derfor er langt til grund for de endelige beregninger i den seneste kontrolrapport.

Hvor mange timer arbejder chaufførerne?

Intervare vurderer, at chaufførerne arbejder i snit 9 timer pr. dag.

Chaufførernes arbejdsdag består af en række forskellige opgaver såsom håndpakning af vogn, ompakning af varer og klargøring til levering, aflevering af varer i køleskabe, køkkenskabe mv., håndtering af returpant og emballage osv. Intervare har visse data om levering af drops registreret i Intervares IT-system, mens Intervare oplyser, at de ikke registrerer start og sluttidspunkt for arbejdsdagen eller de øvrige arbejdsopgaver.

CSR-enheden har derfor spurgt både Intervare og chaufførerne hvor mange timer de vurderer, at de bruger på de forskellige arbejdsopgaver. Herudover har CSR-enheden gennemført en række observationer - både af alle de seks faste chaufførers arbejde gennem en hel arbejdsdag og ved nogle supplerende stikprøver - og målt tidsforbruget på de forskellige opgaver.

På den baggrund har CSR-enheden vurderet, at chaufførerne reelt har effektive arbejdsdage på mellem 10 og 12 præsterede timer pr. dag.

Det bemærkes i den forbindelse, at CSR-enheden har observeret, at arbejdet trods de lange arbejdsdage foregår i højt tempo, og at der generelt bæres, løftes og parkeres på uhensigtsmæssige måder for at sikre dette høje tempo. Samtidig bemærkes, at det forudsætter et godt kendskab til bl.a. de enkelte borgeres individuelle behov, nøglesystemet, parkeringsmuligheder og trafik at gennemføre ruterne på de af CSR-enheden estimerede tider.

Løn - de to afløsere

Intervares indsigelser om arbejdsklausulens rækkevidde gælder alene de faste chauffører. De to afløsere, der er omfattet af kontrollen, og alle andre afløsere der er anvendt i kontraktperioden, er utvivlsomt omfattet af arbejdsklausulen, hvilket Intervare også erkender. Intervare stiller i deres kontrakt med de enkelte chauffører da også krav om, at denne skal aflønne eventuelle afløsere i overensstemmelse med Lageroverenskomsten. Intervare har dog øjensynligt ikke fulgt op på denne del af kontrakten, ligesom der ikke er beskrevet dokumentationskrav til den enkelte chauffør, der måtte anvende afløsere.

Udfordringen med de to afløserne i kontrolsagen er dermed også, at Intervare ikke kan dokumentere den løn, som afløserne skulle have modtaget for det udførte arbejde. For den ene afløser er der fremlagt en lønseddel, som er udarbejdet under kontrollen i maj 2021 for arbejde udført i oktober 2020, og for den anden afløser mangler der lønsedler til dækning af det udførte arbejde.

For begge afløsere gælder, at lønnen er for lav, og at der heller ikke er dokumentation for betaling af skat, feriepenge mv.

CSR-enheden har på baggrund af den sparsomme dokumentation udregnet et efterbetalingskrav for hver af de to afløsere, som vedrører den del af lønnen, som ikke er dokumenteret. Intervare har oplyst, at de under protest vil sikre afløserne en overenskomstmæssig løn, men Intervare har ikke dokumenteret, at dette er sket i praksis. Intervare havde frist for dokumentation af efterbetalingen den 3. september 2021.

Ferie og sygdom

Chaufførerne har i praksis ikke fravær til ferie og ved sygdom. I 2020 og 2021 er der fx kun to ud af seks chauffører, der efter det af Intervare oplyste på noget tidspunkt har anvendt en afløser. Det skyldes bl.a. at udgiften til at ansætte afløsere på overenskomstmæssige vilkår langt vil overstige, hvad Intervare betaler den enkelte chauffør. Hertil kommer, at afløsere i praksis ikke kan udføre arbejdet i samme tempo og tidsrum som de faste chauffører. Endvidere koster det efter kontrakterne mellem Intervare og chaufførerne den enkelte chauffør en bod på 8.000 kr. pr. dag at have fravær, selvom det skyldes fx sygdom eller andre relevante grunde til fravær. Dels er det en overtrædelse af overenskomsten ikke at kunne have ferie og være syg, og dels er det sundhedsmæssigt uforsvarligt, hvis chaufførerne går syge på arbejde.

CSR-enheden har derfor krævet, at Intervare præsenterer en bæredygtig løsning for problemstillingen med ferie og fravær.

Intervare har afvist at etablere en sådan løsning med henvisning til, at chaufførerne er registeret med selvstændige CVR-numre, og Intervare derfor ikke vil blande sig i forhold til ferie og sygdom for chaufførerne. Intervare skriver fx følgende i en redegørelse til CSR-enheden:

"[...] Intervare A/S kan - i modsætning til et almindeligt lønmodtagerforhold - selvsagt hverken pålægge, kontrollere eller kræve at ejeren selv holder ferie eller bliver hjemme under sygdom. [...]"

Bemærk, at "ejeren" i citatet er den person, som udfører chaufførarbejdet.

Intervare henviser endvidere til, at Intervare i flere år ikke har anvendt boden på 8.000 kr., som fremgår af chaufførernes kontrakter, og at det fremgår af chaufførernes kontrakter, at de selv skal sørge for at have afløsere.

CSR-enheden bemærker hertil, at så længe boden fremgår af chaufførernes kontrakter, så vil den naturligvis kunne have en betydelig effekt på chaufførernes adfærd. Det er CSR-enhedens vurdering, at den manglende adgang til afholdelse af ferie, fravær ved sygdom, barsel mv. udgør en væsentlig overtrædelse af arbejdsklausulen, og at det er uforeneligt med kontraktens bestemmelser og en sikker og sundhedsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, at Intervare fralægger sig ethvert ansvar for, om opgaveløsningen i praksis håndteres af syge chauffører.

Sikker- og sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet

Det er et krav i kontrakten, at Intervare sikrer en sikker- og sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet – både for Intervares egne medarbejdere og for underleverandører. Da der er tale om hårdt fysisk arbejde i højt tempo 10-12 timer om dagen uden anvendelse af hjælpemidler, har CSR-enheden stillet krav om, at Intervare redegør for tre konkrete spørgsmål om virksomhedens risikovurdering af bl.a. løft og bæring, arbejdsteknik, overholdelse af færdselsloven mv.

Intervare har undladt at svare på de konkrete spørgsmål og afviser at være ansvarlig for sikkerhed og sundhed med henvisning til, at chaufførerne er registreret med selvstændige CVR-numre, og at chaufførerne derfor er "*selvstændige pligtsubjekter*" efter arbejdsmiljøloven. Endvidere oplyser Intervare, at de dog fremover vil "*forsøge at hjælpe de enkelte transportvirksomheder med at overholde arbejdsmiljøreglerne*".

Det er CSR-enhedens vurdering, at Intervare med sin redegørelse erkender ikke at have opfyldt kontrakten, idet Intervare ikke i den forgange kontraktperiode har gennemført egentlige foranstaltninger og kontroller for at sikre, at kontraktens bestemmelser blev opfyldt. Det følger således utvetydigt af kontrakten, at Intervare er forpligtet til at sikre, dels at egne arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, dels at underleverandørers arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det er CSR-enhedens vurdering, at ovenstående udgør en væsentlig overtrædelse af kontraktens krav.