

Arbejdsrettens dom af 1. december 2005

i sag nr. A2003.1125:

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

for

Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

1) Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

og

2) Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

for

Nordea Pension Danmark, Livsforsikringsselskab A/S

(advokat Merete Preisler)

Dommere: Niels Waage (retsformand), Henrik Lind, Svend Askær, Johnny Ulff Larsen, Nicolai Westergaard, Oluf Engell og Per Alkestrup.

Denne sag drejer sig om, hvorvidt Nordea Pension Danmark, Livsforsikringsselskab A/S, (Nordea Liv & Pension) har begået brud på en hovedaftale mellem Danske Funktionærers Landsforening (DFL) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) ved i juni 2003 at indgå en kollektiv overenskomst med Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension (FONLP). Sagen drejer sig også om, hvorvidt FA har handlet organisationsfjendtligt over for DFL ved at medvirke til overflytning af medlemmer til Finansforbundets gruppelivsforsikring.

Sagen har været forhandlet i forbindelse med Arbejdsrettens sag A2004.1007.

PARTERNES PÅSTANDE

Klagerne FTF for DFL har nedlagt følgende påstande:

1. FA tilpligtes at anerkende, at FA's medlemsvirksomhed Nordea Liv og Pension har overtrådt § 5 i hovedaftalen mellem DFL og FA ved den 17. juni 2003 at indgå overenskomst med en kreds af Finansforbundet vedrørende overordnede medarbejdere beskæftiget med forsikringsmæssigt arbejde i virksomheden.
2. For det således begåede brud på hovedaftalen mellem DFL og FA skal FA's medlem, Nordea Liv og Pension, betale en bod stor kr. 500.000,00.
3. FA tilpligtes at anerkende, at FA har et selvstændigt ansvar for det ved den foretagne overflytning af medlemmer af DFL's gruppelivsforsikring til Finansforbundets gruppe-livsforsikring, hvorfor FA har handlet organisationsfjendtligt over for DFL.
4. Indklagede 1 tilpligtes at betale en bod stor kr. 500.000,00 ved det i påstand 3 konstaterede brud på overenskomsten.

De indklagede, FA og FA for Nordea Pension Danmark, Livsforsikringsselskab A/S, har påstået frifindelse.

SAGSFREMSTILLING

Om Nordea Liv & Pension, Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension (FONLP) og den omtvistede overenskomst

Forsikringsselskaberne Tryg og Baltica fusionerede i 1995 til Tryg-Baltica-koncernen. Denne fusionerede i 1999 med Unibank, og sammen indgik de året efter i den nordiske finansfusion Nordea.

I sommeren 2002 blev den tidligere Tryg-Baltica-koncern opsplittet, idet Nordea frasolgte skadesselskabet Tryg Forsikring A/S. Livsforsikringsselskabet Tryg Forsikring,

Livsforsikringsselskab A/S (Tryg Liv) forblev i Nordea-koncernen og ændrede kort efter navn til Nordea Pension Danmark, Livsforsikringsselskab A/S (i det følgende betegnet: Nordea Liv & Pension).

Overordnede funktionærer i de større private forsikringsselskaber har traditionelt ikke været medlemmer af selskabernes almindelige personaleforeninger, der er tilsluttet DFL. De har derimod haft deres egne foreninger, som gennem en lang årrække har indgået overenskomster med de respektive selskaber uafhængigt af DFL.

Det er oplyst, at dette var tilfældet i de tidligere Baltica og Tryg-koncerner, hvor de overordnede var organiseret i henholdsvis Foreningen af Overordnede i Baltica-koncernen (FOB) og Foreningen af Overordnede i Tryg-koncernen (FOT).

Efter fusionen mellem Tryg og Baltica i 1995 blev disse to foreninger sammensluttet i Foreningen af Overordnede i Tryg-Baltica (FOTB), som indgik en samlet overenskomst for de overordnede i den nye koncern. Overenskomsten blev fornyet i april 2001 og indeholdt bl. a. følgende:

”§ 1 Område

Overenskomsten omfatter ansatte overordnede medarbejdere i Tryg-Baltica koncernen med charge af ekspeditionssekretærer, afdelingschefer, kontorchefer, specialister og lignende medarbejderkategorier, der opnår et pointtal i intervallet 190-285 i henhold til DMF’s stillingsvurderingssystem (tidligere IP’s stillingsvurderingssystem).

Medarbejdere, der i Baltica den 30. juni 1993 var omfattet af den hidtidige overenskomst og placeret i lønklasse 61 (pointtal 165-185), er fortsat omfattet af denne overenskomst. Det samme gælder medarbejdere, der i Tryg-Baltica Forsikring den 29. februar 1996 var omfattet af den hidtidige overenskomst mellem Tryg-Baltica Forsikring og Foreningen af Overordnede i Baltica om løn og ansættelsesforhold for overordnede medarbejdere i Tryg-Baltica Forsikring og indplaceret i stillingsniveau 4 eller 5 efter det gamle Tryg lønsystem....”

Alle FOTBs medlemmer var formelt ansat i skadeselskabet Tryg Forsikring A/S, uanset om de var beskæftiget med skadesforsikring eller udlånt til arbejde for koncernens liv- og pensionselskaber. I begyndelsen af 2002 overgik ansættelsesforholdet for den sidstnævnte gruppe til Tryg Liv.

Frasalget af skadeselskabet, som beskæftigede langt den overvejende del af FOTBs medlemmer, gennemførtes med virkning fra 1. juli 2002. Samtidig hermed ansås liv- og pensionsmedarbejderne for udtrådt af FOTB, da de ikke længere opfyldte de vedtægtsmæssige betingelser for medlemskab. Den 20. marts 2003 stiftede de Foreningen af Overordnede i Nordea Liv & Pension (FONLP).

I brev af 6. september 2002 til Nordea Pension skrev formanden for den lokale personaleforening i Nordea Liv & Pension Steen Fremming bl. a. følgende:

”Med baggrund i opsplitningen af forsikringsselskabet Tryg, til et skadeselskab og etableringen af et Liv og pensionselskab som et selvstændigt forsikringsselskab i Nordea koncernen, blev der overført et antal medarbejdere. Blandt disse er en gruppe dækket af en kollektiv overenskomst med FOTB, der som forening videreføres til Tryg.

Da Nordea Pension er et nyt selskab, og der ikke ved opsplitningen blev oprettet en forening, der kan forhandle en kollektiv overenskomst for det overordnede område efter 31.3.03, ønsker Personaleforeningen i Nordisk Pension, at der optages forhandlinger med henblik på at indgå kollektiv overenskomst for denne gruppe.”

Ved brev af 27. september 2002 informerede Ove Hygum, Nordea, de medarbejdere, der var medlemmer af FOTB, om, at overenskomsten var gældende frem til 31. marts 2003. Det blev videre oplyst, at Nordea ville optage realitetsforhandlinger om forlængelse med den forhandlingsberettigede organisation, og at medlemmerne ville være omfattet af FOTB-overenskomsten, indtil forhandlingerne var afsluttet.

I brev af 30. september 2002 skrev Ove Hygum, Nordea, bl.a. følgende til formanden for den lokale personaleforening i Nordea Liv & Pension Steen Fremming:

”...Vi mener ikke, at Personaleforeningen i Nordea Pension har ret til at kræve overenskomst for de overordnede medarbejdere i Nordea Pension allerede af den grund, at disse medarbejdere er omfattet af FOTB-overenskomsten. Denne overenskomst ophører automatisk pr. 31. marts 2003. Inden da skal der efter overenskomstens bestemmelser optages realitetsforhandlinger om forlængelse af overenskomsten med den forhandlingsberettigede organisation...”

Ved skrivelse af 17. december 2002 til de enkelte medarbejdere opsagde Nordea overenskomster og lokalaftaler og protokollater, der oprindeligt var indgået mellem Tryg Forsikring og FOTB til endeligt udløb den 31. marts 2003.

Det fremgår af et ”åbningsprotokollat” af 3. marts 2003, at der omkring dette tidspunkt blev indledt forhandlinger mellem Nordea Liv & Pension og de overordnede forsikringsmedarbejdere ansat i Nordea Liv & Pension repræsenteret ved deres fællestillidsmand om forlængelse af overenskomsten mellem Tryg-Baltica-koncernen og FOTB.

Det fremgår videre af åbningsprotokollatet, at parterne var enige om, at de skete ændringer i organisationen på arbejdsgiverside ikke havde medført ændringer i overenskomstens faglige og personlige gyldighedsområde. Yderligere fremgår bl. a. følgende:

”Parterne er ... enige om at opdele overenskomstområdet og videreføre overenskomsten i to adskilte afdelinger for henholdsvis overordnede forsikringsmedarbejdere ved skadeforsikring (skadeoverenskomsten) og overordnede forsikringsmedarbejdere ved liv- og pensionsforsikring (pensionsoverenskomsten)...

Pensionsoverenskomsten forhandles m.v. mellem Nordea og de af overenskomsten omfattede overordnede forsikringsmedarbejdere ansat i Nordea Liv og Pension (tidl. Tryg Liv) repræsenteret ved disses fællestillidsmand, indtil en ny ”Forening af Overordnede i Nordea Liv og Pension” er stiftet, hvorefter forhandlingsretten overgår til denne forening.”

Som nævnt blev Foreningen af Overordnede i Nordea Liv og Pension (FONLP) stiftet den 20. marts 2003. Det fremgår af vedtægterne, at foreningen blev tilsluttet Finansforbundet, Nordkreds, og at foreningen forhandler på medlemmernes vegne med selskabets ledelse om løn-, pensions- og arbejdsforhold m.v.

Af et forhandlingsprotokollat af 27. marts 2003 fremgår, at der samme dag var indledt forhandlinger mellem Nordea Liv & Pension og FONLP om overenskomst for de overordnede medarbejdere i Nordea Liv & Pension. Det anføres endvidere i protokollatet bl. a. :

”...Mens der forhandles, er parterne enige om, at den nugældende overenskomst for de overordnede medarbejdere – Overenskomst mellem Tryg-Baltica-koncernen og Foreningen af Overordnede i Tryg-Baltica om løn- og ansættelsesforhold for overordnede medarbejdere i Tryg-Baltica – fortsætter uændret fra oprindelig udløbsdato 31. marts 2003 til 30. juni 2003, jf. overenskomstens § 18.”

Ved skrivelse af 8. april 2003 til bestyrelsen i Nordkreds meddelte bestyrelsen for FONLP, at denne havde besluttet at overlade retten til at føre forhandlinger med Nordea Liv & Pension om fornyelse af den gældende FOTB-overenskomst til bestyrelsen for Nordkreds. I skrivelsen henledes opmærksomheden på, at det opnåede forhandlingsresultat efter FONLPs vedtægter skulle forelægges FONLPs bestyrelse til godkendelse/forkastelse.

Forhandlingerne afsluttedes den 17. juni 2003 med indgåelsen af den overenskomst, der er omtvistet under denne sag.

Om hovedaftalen og fællesoverenskomsten mellem FA og DFL

Hovedaftalen mellem FA og DFL indeholder bl.a. følgende bestemmelser og bemærkninger:

” ...

§ 1. *Inden for parternes forhandlingsområde har denne hovedaftale virkning for FA's medlemsselskaber inden for forsikringsområdet samt for medlemmer af DFL.*

Bemærkninger til § 1:

...

Ved DFL's forhandlingsområde forstås: Funktionærer, medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår og elever beskæftiget i et forsikringsselskab eller forsikringsagentur og hertil knyttede virksomheder (bortset fra assurandører).

...

§ 3. FA anerkender medarbejdernes frihed til at være medlemmer af DFL samt til at deltage i DFL's arbejde.

Stk. 2. FA kan kræve, at medarbejdere med overordnede ledelsesfunktioner står uden for DFL.

Stk. 3. DFL skal have meddelelse om, hvilke medarbejdere der i medfør af stk. 2 ikke kan være medlem af DFL.

Bemærkninger til § 3, stk. 2

Ved overordnede ledelsesfunktioner forstås ledere, der har direkte reference til direktionen.

§ 3, stk. 3

Selskaberne meddeler FA, hvilke medarbejdere der ikke kan være medlem af DFL. Herefter meddeler FA dette til DFL.

...

§ 5. Kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan alene afsluttes mellem på den ene side FA eller FA's medlemsselskaber og på den anden side DFL eller en lokal personale-sammenslutning, som er tilsluttet DFL.

Stk. 2. Da stk. 1 er en organisationseksklusivbestemmelse, kan der alene indgås kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår med DFL. Der kan dog indgås kollektive overenskomster med de lokale personalesammenslutninger, der repræsenterer en eller flere personalekategorier i et af FA's medlemsselskaber. Disse kollektive overenskomster skal dog senest være indgået første gang den 29. oktober 1986.

Stk. 3. Ved forhandlinger om lokale kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår kan hver af parterne rådføres sig med henholdsvis FA og DFL, eventuelt bemyndige disse til at overtage forhandlingerne.

Bemærkninger til § 5

Der findes således overenskomster, der er indgået mellem:

- FA og DFL

- et medlemsselskab under FA og en personalesammenslutning tilsluttet DFL, og

- et medlemselskab under FA og en personalesammenslutning, der ikke er tilsluttet DFL, og som havde overenskomst inden den oprindelige hovedaftales indgåelse den 29. oktober 1986.
...

DFL og FA har indgået en fællesoverenskomst om løn- og ansættelsesvilkår. Af fællesoverenskomsten fremgår bl.a. følgende:

”...

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere i charge til og med fuldmægtig og dermed lige-stillede.

...”

Ifølge et protokollat om løn- og arbejdsforhold for ekspeditionssekretærer, specialister og lignende medarbejderkategorier gælder Fællesoverenskomsten for de omhandlede medarbejdere med nærmere angivne modifikationer og tilføjelser.

Det fremgår dog af protokollatet, at de pågældende medarbejdere ikke er omfattet af Fællesoverenskomstens regler om lønforhold (§ 2). Bemærkningerne til § 2 indeholder følgende:

”Kontorchefer, afdelingschefer og lignende medarbejderkategorier med tilsvarende ansvars- og kompetenceområde, der i det væsentlige er beskæftiget med ledelsesfunktioner, er ikke omfattet af Fællesoverenskomsten eller dette protokollat.

Der kan således ikke rejses overenskomstkraft for pågældende medarbejderkategorier. Der kan oprettes særlige ansættelsesaftaler for disse medarbejderkategorier...”

Der er endvidere udarbejdet et særligt protokollat for taksatorer og for IT medarbejdere om, i hvilket omfang disse medarbejdergrupper er omfattet af fællesoverenskomsten.

Under overenskomstforhandlingerne 2001 fremsatte DFL bl.a. krav om, at DFL for taksatorer og ekspeditionssekretærer skulle kunne overenskomstdække chefkonsulenter m.v. Ved overenskomstforhandlingerne i 2003 foreslog DFL, at følgende bemærkning skulle tilføjes fællesoverenskomsten vedrørende protokollaterne for taksatorer og ekspeditionssekretærer:

”Der kan centralt ikke rejses overenskomstkraV for pågældende medarbejderkategorier”.

I et forhandlingspapir fra overoverenskomstforhandlingerne 2003 findes endvidere følgende bemærkning til ovennævnte krav:

”Bemærkning:

Er en konsekvens af grænsesagen med FB. Ved en sådan formulering bliver ”praksis” på området indskrevet i overenskomsten.”

FA accepterede ikke DFL’s krav.

Af et lønbilag til fællesoverenskomsten fremgår det, at højeste løntrin er klasse 3304, hvor månedslønnen udgør 28.284,26 kr. pr. 1. juli 2005.

Grænsespørgsmål

Danske Bankfunktionærers Landsforening og DFL indgik i marts 1987 en aftale om organisationshenførelse.

Af aftalen, som efter sin ordlyd, alene var gældende til udgangen af 1988, fremgik bl.a. følgende:

”...

1. Organisationerne respekterer gensidigt hinandens organisationsområder, som disse er defineret i organisationernes vedtægter m.v.

2. Som hovedregel henføres leasing- og finansvirksomheder m.v. der oprettes af banker eller forsikringsselskaber til det organisationsområde hvor moder- eller initiativselskabet henhører.

Ad 2. Eksempelvis kan anføres, at såfremt en bank opretter et holdingselskab, der herefter opretter forskellige finansielle selskaber (leasing- børs- vekselererselskaber o. lign.), vil hele selskabsdannelsen være at henføre til DBL’s organisationsområde. Tilsvarende gælder for DFL’s organisationsområde, såfremt dannelsen sker af et forsikringsselskab.

3. Ovennævnte regel ændres ikke selv om dele af koncernen måtte blive optaget i en anden arbejdsgiverorganisation.

...”

Danske Bankfunktionærers Landsforening er nu en del af Finansforbundet.

I marts 1993 rettede DJØF henvendelse til FA med henblik på at overenskomstdække ansatte i A/S EKR Eksportkredit. FA afviste anmodningen ved brev af 23., marts 1993. Brevet indeholder bl. a. følgende:

”Hovedaftalens § 5, stk. 1 på forsikringsområdet giver eneret til arbejdstagerorganisationer eller personalesammenslutninger, der er tilsluttet Forsikringskartellet. FA kan ikke aftale kollektive overenskomster om løn og øvrige arbejdsvilkår på forsikringsområdet med andre organisationer.”

En aftale mellem Finansforbundet og DFL af 28. maj 1996 indeholder bl. a. følgende:

”I de tilfælde, hvor Finansforbundets medlemmer på grund af koncerndannelser og lignende bliver overført til DFL’s organisationsområde, er det aftalt mellem DFL og Finansforbundet, at:

Medlemmerne bliver overført til DFL

Medlemmerne fortsat registreres som passive medlemmer af Finansforbundet (så de bibeholder medlemsrettigheder i form af forsikringstilbud og lignende).

....

Ved overførsel af DFL’s medlemmer til Finansforbundets organisationsområde overfører DFL ligeledes sine medlemmer til Finansforbundet...”

Ved brev af 12. marts 2001 til DFL anførte Finansforbundet, at der efter forbundets opfattelse ikke var behov for at ændre aftalen af 28. maj 1996.

I en protokol knyttet til aftale indgået mellem FA og DFL om et nyt lønsystem på forsikringsområdet hedder det bl. a.: ,

”...

Finansforbundet organiserer og overenskomstdækker ”højere” op i systemet end DFL. Da et af formålene med en koncernoverenskomst er at gøre overførsler mellem områder mere enkle, skal dækningsområdet – efter DFL’s opfattelse – være på samme stillingsmæssige niveau i Bank/realkredit og forsikring...”

Om gruppelivsforsikringen

Der er fremlagt en gruppelivsaftale nr. 83025 af 14. januar 2003 indgået mellem DFL og FA på den ene side og Forenede Gruppeliv (FG) på den anden side dateret 14. januar 2003 og 1. februar 2003. Af aftalen fremgår, at den omfatter samtlige medarbejdere, der

er forsikringsberettiget i henhold til gældende aftale mellem FA/DFL og DF. Både FA og DFL er efter nærmere aftale med GF berettiget til at forlange forsikringen udvidet til at omfatte gruppe af medarbejder, som ikke er ”omfattet af Gruppelivsregulativet”.

Der er fremlagt gruppelivsregulativ mellem FA og DFL af 4. februar 2003, hvoraf bl.a. fremgår, at regulativets dækningsområde er medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og DFL, et FA-medlemsselskab og DFL. Regulativet indeholder bl. a. følgende:

”Etablering af gruppeforsikring

Ovennævnte gruppeforsikringer etableres ved særlige aftaler på FA/DFL’s foranledning og administreres gennem FG... FA og DFL kan gennem FG efter generelle regler tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af hovedaftalen mellem FA og DFL.”

FA havde tilmeldt medlemmerne af foreningen FOTB til gruppelivsaftalen, men i forbindelse med oprettelsen af FONLP blev medlemmerne nu tilknyttet en anden gruppe-livsaftale, som ligeledes var etableret af FA i Forenede Gruppeliv. DFL fandt, at man ikke kunne flytte forsikrede ud af gruppeforsikringen, uden at spørgsmålet havde været drøftet i gruppeledelsen for FA/DFL’s gruppeforsikring 83025 bestående af repræsentanter for FA, DFL og FG. DFL indkaldte derfor til fællesmøde, hvor der opnåedes enighed om, at spørgsmålet skulle inddrages under den allerede verserende sag ved Arbejdsretten om etableringen af FONLP.

FORKLARINGER

Formand for DFL, Henrik Frimann Meier, har forklaret, at DFL blev dannet i slutningen af 1930’erne. I 1956 påbegyndtes forhandlingerne omkring en fællesoverenskomst for fuldmægtige, og med de øvrige grupper var der lokalforhandlinger. Da de overordnede medarbejdere ikke ønskede at deltage i en strejkefond, hvilket var en del af fællesoverenskomsten, meldte de sig ud af den lokale personaleforening og dermed også af DFL. De skulle herefter lokalt forhandle deres egne aftaler med virksomhederne.

Hensigten med hovedaftalens § 5 var at have en organisationseksklusivitet, således at andre organisationer ikke kunne indgå overenskomster på dette område. Dette var der enighed om mellem arbejdstager- og arbejdsgiversiden. Bestemmelsen blev indsat på FA's foranledning. Dette gjaldt også bestemmelsens stk. 2, og baggrunden for denne del af bestemmelsen var, at der var enighed om, at de aftaler, som de overordnede havde indgået lokalt, skulle respekteres.

DFL har indgået en aftale med Danica Pension på vegne af alle medarbejderne, som er omfattet af kollektive overenskomster. Denne aftale er udformet således, at de medarbejdere, der er ansat på individuelle ansættelsesaftaler, ikke er omfattet af lønsystemet, men såfremt de er medlem af Personaleforeningen i Danica/DFL, er DFL berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold. DFLs kompetence har ikke været begrænset af en lønmæssig skillelinie, hvilket bl.a. har givet sig udtryk i, at DFL har forhandlet en aftale for IT-medarbejdere i Nordea. Denne aftale blev indgået i forbindelse med fusioner på arbejdsgiversiden. Når der blev tilføjet protokollater til en aftale, var det ikke udtryk for, at DFL ikke havde forhandlingsretten, men derimod for, hvad der lokalt kunne aftales i virksomheden.

Grænsen for DFL's forhandlingsret er alene et spørgsmål om, hvorvidt den enkelte medarbejder er ansat på individuel kontrakt. Hvis den individuelle kontrakt har kollektivt præg, har DFL fortsat forhandlingsretten.

I forbindelse med opsplitningen af det gamle Tryg-Baltica i Nordea skete der ikke nogen reel ændring af arbejdsområderne for de medarbejdere, der tidligere havde været ansat i skadesforsikringsafdelingen. Efter dannelsen af Nordea Liv & Pension forblev medarbejderne fysisk på samme adresse og fortsatte med at arbejde med samme sagsportefølje. Der var alene tale om, at ejerkredsen blev udskiftet.

FOTB var efter vidnets opfattelse en "kaffeklub". Normen for de rammer, som FOTB fik, blev fastlagt af DFL, og materialet på FOTB's samarbejdsudvalgsmøder var tillige udarbejdet af DFL. Der var jo tale om gode kolleger, så det gav ikke anledning til problemer.

Da FONLP blev stiftet, var det DFL's opfattelse, at der var tale om et brud på hovedaftalen og princippet om, at ansatte, der arbejder med bankvirksomhed, skal organiseres i en bankorganisation, og at ansatte, der arbejder med forsikringsvirksomhed, skal organiseres i en forsikringsorganisation. Det var ligeledes DFL's opfattelse, at den oprindelige forening FOTB ikke blev opsplittet i forbindelse med fissionen, men alene blev videreført i Tryg-Baltica med navnet SOLIT. FONLP blev først stiftet efter, at der opstod røre i forbindelse med, at enkelte tidligere medlemmer af FOTB, som nu var ansat i Nordea liv & Pension, meldte sig ind i Finansforbundet.

Tidligere sekretariatschef i DFL, Ole Madsen, har forklaret, at han var ansat i perioden 1979 til 1999 og deltog i forhandlingerne omkring hovedaftalen. Han deltog ikke i forhandlingerne om den oprindelige hovedaftale, som blev indgået i slutningen af 1950'erne, men først i forbindelse med, at § 5 blev indsat i hovedaftalen i 1986. Undtagelsen i § 5, stk. 2, blev først indsat i 1989. Det var arbejdsgiversiden, der ønskede en organisationseksklusivbestemmelse indsat. DFL havde forhandlingsretten for alle medarbejdere, med undtagelse af de medarbejdere, som kunne fritages ved konflikter.

Bestemmelsen virkede efter hensigten. F.eks. kunne DJØF ikke opnå overenskomst på området.

DFL havde et udmærket samarbejde med de overordnede foreninger på de fleste virksomheder, men de overordnede medarbejdere afviste et medlemskab, hovedsagelig pga. kontingentet.

Det var vidnet, som formulerede aftalen mellem Danske Bankfunktionærers Landsforening og DFL i marts 1987. Aftalen blev indgået for at sikre en hensigtsmæssig løsning af organisationsområdet i forbindelse med fusioner mellem banker og forsikringsselskaber. Der var enighed om, at såfremt en medarbejder var omfattet af en overenskomst, hvor det lovmæssige grundlag var bankloven, skulle denne medarbejder organiseres i DBL, hvorimod medarbejderen skulle organiseres i DFL, såfremt det lovmæssige grundlag var forsikringsloven.

Aftalen mellem Finansforbundet og DFL fra 28. maj 1996 om medlemmernes rettigheder i forbindelse med koncerndannelser og lignende blev i hovedsagen indgået af økonomiske årsager, således at kontingenterne blev udlignet mellem organisationerne.

Tidligere formand for DFL, Kjeld Holm, har forklaret, at han var formand i perioden 1982 til 1989.

Baggrunden for, at § 5 blev indføjet i hovedaftalen i 1989 var, at der var en fælles interesse mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne i at holde øvrige organisationer ude fra området.

Når § 5, stk. 2, blev indsat, var det en erkendelse af tingenes tilstand. Begge parter vidste, at de overordnede grupper ikke var medlem af DFL, men havde indgået lokalaftaler med selskaberne. DFL anså dog disse medarbejdere som værende undergivet DFL's forhandlingsret. I princippet var alle bortset fra administrerende direktører underlagt DFL's forhandlingsret. Dog kunne ledende medarbejdere konkret holdes udenfor.

Formand for personaleforeningen i Nordea Liv & Pension, Steen Fremming, har forklaret, at han oprindeligt var ansat i forsikringsbranchen inden for IT-området, hvor han i 1995 blev tillidsmand for IT-personalet.

Den normale procedure i forbindelse med en fusion er, at DFL-organisationerne lægges sammen. På tilsvarende måde var FOTB en sammenslutning af Foreningen af Overordnede i Tryk (FOT) og Foreningen af Overordnede i Baltica (FOB).

Alle var i tidsrummet op til opsplitningen i Nordea ansat i skadeselskabet, som skulle sælges fra, og placeret i Balticas gamle bygning i Ballerup, hvor der alene var forsikringsvirksomhed. Medarbejderne blev overflyttet til det nye selskab efter forhandlinger mellem selskabet og personaleforeningen. Dette var formentlig også tilfældet for de overordnede. DFL's nye personaleforening blev muligt først stiftet efter at opsplitningen var gennemført. Han drøftede ikke spørgsmålet om stiftelse af en ny forening for de

overordnede med disse. Han formodede blot, at de overordnede havde sikret, at der var stiftet en sådan.

Han henvendte sig skriftligt til ledelsen i september 2002, da det var hans opfattelse, at der var en del medarbejdere, som ikke var dækket af en overenskomst. Da disse medarbejdere var omfattet af DFL's forhandlingsområde, var vidnet i sin gode ret til at rejse krav om forhandlinger herom i forhold til ledelsen. Der var oprindeligt omkring 400 medlemmer af FOTB, hvoraf ca. 60 medlemmer blev overflyttet i forbindelse med opsplittningen. Ledelsen afviste, at disse ikke var dækket af FOTB aftalen, og efter flere drøftelser herom accepterede personaleforeningen, at de var dækket frem til 31. marts 2003, men så heller ikke længere. Personaleforeningen mente fortsat, at disse medarbejdere skulle have stiftet en forening i forbindelse med opsplittningen, og da dette ikke var tilfældet, kunne den nye forening FONLP ikke indgå overenskomster med henvisning til undtagelsen i eksklusivbestemmelsen, § 5, stk. 2, da undtagelsen alene omfattede aftaler, der var indgået før 29. oktober 1986.

PARTERNES ARGUMENTER:

Klagerne har gjort gældende, at Nordea Liv & Pension som medlem af FA er omfattet af hovedaftalen, som er indgået mellem FA og DFL. Som udgangspunkt dækker hovedaftalen alle medarbejdere i forsikringsselskabet, bortset fra den administrerende direktør og assurandører. DFL har siden midten af 1950'erne dækket alle medarbejdere, såfremt de var ansat i et forsikringsselskab. DFL har derfor forhandlingsretten for disse medarbejdere. Hovedaftalens § 3 fastlægger en begrænsning herfor, idet FA kan kræve, at medarbejdere med overordnede ledelsesfunktioner står uden for DFL. Dette er et almindeligt princip. LO/DA har et tilsvarende princip. DFL har alene indgået overenskomster for overordnede medarbejdere ansat i Danica, men uanset at der ikke er tilsvarende overenskomster i Nordea Liv & Pension, er denne type af medarbejdere underlagt DFL's forhandlingsområde, hvilket netop var hensigten bag eksklusivbestemmelsen i hovedaftalens § 5, således at andre organisationer blev udelukket. Hovedaftalens § 5, stk. 2, fører til, at kollektive overenskomster alene kan afsluttes mellem personaleforeninger etableret før 29. oktober 1986 og arbejdsgiversiden samt mellem personaleforeninger tilsluttet DFL og arbejdsgiversiden.

Der eksisterer ikke en fællesoverenskomst, der dækker samtlige overordnede medarbejdere hos Nordea Liv & Pension. Der eksisterer dog en selvstændige aftale for IT-medarbejdere, der har udgangspunkt i fællesoverenskomsten. Det er åbenbart, at det forhold, at man har en forhandlingsret, men ikke udnytter den, ikke er ensbetydende med, at retten mistes. FA har tidligere vedgået, at forhandlingsretten tilkommer DFL bl.a. ved DJØFs henvendelse i 1993.

FONLP er ikke omfattet af undtagelsesbestemmelsen i hovedaftalens § 5, stk. 2. FOTB overenskomsten var alene gældende for Baltica koncernen, og ved etableringen af Nordea Liv & Pension ophørte denne del af virksomheden med at være en del af koncernen, idet den blev et selvstændigt selskab. Herefter var de overordnede medarbejder, der blev ansat i Nordea Liv & Pension, ikke længere omfattet af FOTB overenskomsten, og FONLP-overenskomsten udspringer således ikke af denne overenskomst.

De overordnede medarbejdere har fra opsplittningstidspunktet frem til stiftelsen af FONLP med efterfølgende indgåelse af overenskomst med Finansforbundet ikke været omfattet af nogen overenskomst, og der er således opstået et ”overenskomsttomt” rum. FONLP-overenskomsten er således ikke en forsættelse af en aftale fra før 1986.

Ordet ”personaleforening”, som er angivet i hovedaftalens § 5, stk. 2, kan alene forstås som en personaleforening, der var stiftet før 1986. Profilen for disse personaleforeninger var, at de ikke var tilknyttet nogen organisation, og da der netop er tale om en eksklusivbestemmelse, må ovennævnte betragtning inddrages i fortolkningen. Der er således et dobbeltkrav i bestemmelsen, hvorefter foreningen for det første skal være stiftet før 1986 og for det andet ikke må være tilknyttet nogen organisation. Sidstnævnte betingelse opfylder FONLP ikke, da det fremgår af vedtægterne for foreningen, at den er tilsluttet Finansforbundet, Nordkreds.

Indgåelsen af FONLP-overenskomsten er således om brud på hovedaftalen, og der er tale om et angreb på aftale- og forhandlingsretten i forhold til DFL. Bruddet medfører,

at der må betales bod. Ud fra antallet af medarbejdere og den anselige lønsum disse repræsenterer, bør boden udmåles til 500.000 kr.

Klagerne har gjort følgende gældende vedr. påstanden om, at FA har handlet organisationsfjendtligt overfor DFL i forbindelse med overflytning af medlemmer fra DFL's gruppelivsordning til en under Finansforbundet oprettet gruppelivsordning:

FA og DFL kan gennem Forenede Gruppeliv tilmelde andre medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af hovedaftalen mellem FA og DFL. Da dette hidtil har været tilfældet for de overordnede vedkommende og også ville kunne fortsættes, indebærer FA's overflytning en organisationsfjendtlig handling mod DFL. Der har ikke været hjemmel til at flytte forsikrede ud af gruppeforsikringen, uden at spørgsmålet havde været aftalt med DFL. Flytningen af medlemmerne berørte ikke blot de overflyttede medlemmer, men tillige de tilbageværende medlemmer, idet det økonomiske grundlag i gruppelivsordningen er bedre desto flere medlemmer, der er tilknyttet. Det følger af gruppelivsftalen, at der alene er ret til at tilføre nye medlemmer, men der fremgår intet om, at medlemmerne kan tages ud. Det er en skærpende omstændighed, at det drejer sig om medlemmer, som DFL har forhandlingsretten for. Det må lægges til grund, at det er FA, der har taget initiativ til overførslen, hvorfor FA selvstændigt har fortaget en bodspådragende handling.

De indklagede har gjort gældende, at sagen alene er en grænsedragningsstrid mellem Finansforbundet og DFL, der begge gør krav på at organisere de overordnede medarbejdere. FTF, der er hovedorganisation for både Finansforbundet og DFL, burde have løst tvisten.

DFL har ikke organisations- og forhandlingsretten til de overordnede medarbejdere, hverken efter hovedaftalen eller efter protokollaterne. Det fremgår klart af hovedaftalens § 1, at DFL alene har forhandlingsretten i forhold til funktionærer m.v. og af fællesoverenskomsten fremgår det, at forhandlingsretten alene vedrører medarbejdere i charge til og med fuldmægtige og dermed ligestillede.

DFL har stillet krav under overenskomstforhandlinger om, at de vil kunne overenskomstdække overordnede medarbejdere. Hvis DFL allerede havde retten hertil, ville der ikke have været anledning til at stille krav herom. Hvad der ikke kan opnås af forhandlingens vej, kan ej heller opnås af rettens vej.

Hertil kommer, at overenskomsten mellem FONLP og FA er omfattet af undtagelsen i hovedaftalens § 5, stk. 2. Ved hovedaftalens indgåelse var det nødvendigt, at man kunne videreføre nogle allerede indgåede overenskomster. Foreningen for Overordnede i Tryk (FOT) og Foreningen af Overordnede i Baltica (FOB) var stiftet før hovedaftalen blev indgået. Disse foreninger blev ved senere fusioner til FOTB, som blev videreført i Uni-bank og senere i Nordea. Senere blev FOTB opsplittet og videreført i henholdsvis Tryk og i Nordea Liv & Pension, hvor FONLP blev stiftet. Det har ingen betydning, at FONLP's bestyrelse valgte at overlade forhandlingerne til Nordkreds, idet bestyrelsen fortsat skulle godkende et opnået forhandlingsresultat og havde ret til at forkaste det.

Overflytning af medlemmer fra en gruppelivsforsikring til en anden er ikke en organisationsfjendtlig handling, og DFL har ingen krav på at blive involveret, da intet herom fremgår af aftalen indgået mellem DFL/FA og Forenede Liv. Overflytningen er sket inden for rammerne af forsikringsaftalen.

ARBEJDSRETTENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT

Efter § 5, stk. 2, i hovedaftalen mellem FA og DFL, kan FA indgå kollektive overenskomster med lokale personalesammenslutninger. Disse kollektive overenskomster skal dog senest være indgået første gang den 29. oktober 1986.

Som sagen foreligger oplyst, lægges det til grund, at personaleforeningerne FOT og FOB havde indgået sådanne kollektive overenskomster med FA inden 29. oktober 1986. Hovedaftalens § 5, stk. 2, må forstås således, at FA og de pågældende personalesammenslutninger efter 29. oktober 1986 uden medvirken af DFL kan forny de forud for denne dato indgåede overenskomster. Det må antages, at den omstændighed, at fusioner eller opsplittninger har ført til organisatoriske ændringer på arbejdsgiver og arbejdstagersiden ikke har indskrænket adgangen for personalesammenslutningerne og selska-

berne til uden medvirken af DFL at forny overenskomsterne. Efter det for Arbejdsretten oplyste skete dette da også uden indsigelse fra DFL's side, da FOT og FOB efter fusionen mellem Tryg og Baltica i 1995 blev sammensluttet i FOTB, og denne forening herefter for de overordnede i den nye koncern indgik en overenskomst (FOTB-overenskomsten), som var en fornyelse af overenskomster, der stammede fra tiden før 29. oktober 1986.

Det lægges til grund, at den overenskomst, som er omtvistet under nærværende sag, og som er indgået mellem FA og FONLP, er en fornyelse af FOTB-overenskomsten for så vidt angår medlemmerne af FONLP. Herefter findes indgåelsen af overenskomsten at have hjemmel i hovedaftalens § 5, stk. 2, og der foreligger således intet brud på hovedaftalen. Den omstændighed, at FONLPs bestyrelse har overladt det til en afdeling af Finansforbundet at føre forhandlingerne om overenskomsten med FA kan ikke føre til noget andet resultat.

Allerede som følge af det anførte frifindes de indklagede for klagerens påstand 1 og 2.

Gruppelivsaftale mellem DFL / FA og Forenede Gruppeliv (FG) og gruppelivsregulativet giver FA og DFL ret til efter nærmere aftale med GF at forlange forsikringen udvidet til at omfatte grupper af medarbejder, som ikke er omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og DFL eller et FA-medlemsselskab og DFL. Det lægges til grund, at overordnede funktionærer i Nordea Liv & Pension på dette grundlag havde været omfattet af gruppelivsordningen. Arbejdsretten finder imidlertid ikke i ordlyden af gruppelivsaftalen eller gruppelivsregulativet eller det i øvrigt oplyste grundlag for at antage, at dette betyder, at denne medarbejdergruppe, der ikke er omfattet af en overenskomst mellem FA og DFL, ikke skulle kunne trækkes ud af ordningen uden DFL's samtykke. Der findes herefter intet grundlag for at give klagerne medhold i påstand 3 eller 4.

Herefter tages de indklagedes påstande om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

De indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Nordea Pension Danmark, Livsforsikringsselskab A/S, frifindes.

I sagsomkostninger til Arbejdsretten skal klagerne, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd for Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, betale 2.000 kr.

Niels Waage