

Arbejdsrettens kendelse af 3. november 2005

i sag nr. A2004.325:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat Leo Lybæk Hansen)

mod

Skov & Haveservice

v/Henning Lübcke

Vedskøllevej 86

4600 Køge

(konsulent Mogens W. Christensen)

og

i sag nr. A2005.964

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat Leo Lybæk Hansen)

mod

Skov & Haveservice

v/Henning Lübcke

Vedskøllevej 86

4500 Køge

(konsulent Mogens W. Christensen)

Dommere: Børge Dahl (formand), Poul Sørensen (retsformand) og Niels Waage (næstformand).

Uoverensstemmelsen i disse sager, der er behandlet i forbindelse med hinanden, angår bl.a., om Kristelig Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH) er en hovedorganisation i arbejdsretslovens forstand.

Påstande

Sag A2004.325

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, Skov & Haveservice v/ Henning Lübcke, har begået brud på gældende overenskomst og på de fagretlige regler.

Indklagede tilpligtes at anerkende, at medarbejderskrivelser af henholdsvis 20. december 2002 og 22. august 2003 er i strid med gældende overenskomst, og at trække disse skrivelser tilbage.

Indklagede tilpligtes til Fagligt Fælles Forbund at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod indeholdende efterbetaling af 42.266,36 kr. i manglende overarbejdsbetaling, sygeløn og søgnehelligdagsbetaling med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.

Indklagede har nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Sag A2004.964

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, Skov & Haveservice v/ Henning Lübcke, har begået brud på gældende overenskomst og de fagretlige regler.

Indklagede tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund indeholdende 29.271,44 kr. i efterbetaling af manglende løn og pensionsbidrag. Efterbetalingen tillægges sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede har nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Indklagedes påstande om afvisning er udskilt til særskilt behandling og har været behandlet under et.

Klager har påstået sagerne fremmet til behandling i realiteten.

Sagernes nærmere omstændigheder

Realiteten i sagerne angår, om indklagede har begået brud på tiltrædelsesoverenskomst af 30. januar 1997 til Overenskomst for anlægs- og bygningsarbejdere indgået mellem Specialarbejderforbundet i Danmark (nu Fagligt Fælles Forbund) og Danske Entreprenører, om indklagede har begået brud på de fagretlige regler, og om bod er forskyldt som følge heraf.

I **sag A2004.325** tages der stilling til, dels om sagen med rette er anlagt af Landsorganisationen i Danmark på vegne Fagligt Fælles Forbund, dels om sagen omhandler en fortolkningstvist og dermed henhører under faglig voldgift.

I **sag A2004.964** tages der stilling til, dels om sagen med rette er anlagt af Landsorganisationen i Danmark på vegne Fagligt Fælles Forbund, dels om sagen med rette er anlagt mod virksomheden, eller om sagen som følge af oprettelsen af Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation burde være anlagt mod denne organisation jf. arbejdsretslovens § 13, stk. 1. Yderligere tages der stilling til, om sagen skal afvises på grund af mangelfuld fagretlig behandling.

Ved Arbejdsrettens kendelse af 8. august 2002 i sag A2001.234 (Arbejdsretsligt Tidsskrift 2002 s. 28) blev det fastslået, at Kristelig Arbejdsgiverforening ikke kunne anses for en hovedorganisation i arbejdsretslovens forstand.

Efter afsigelsen af denne kendelse er Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH) blevet stiftet ved en generalforsamling den 11. maj 2004.

Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation har i øjeblikket to medlemmer, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) og Kristelig Arbejdsgiverforening Pleje (KA-Pleje).

Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisations vedtægter indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

” § 1 Navn og Hjemsted

Stk. 1. Foreningens navn er Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH)

Stk. 2. KAH's hjemsted er Randers Kommune.

§ 2 Grundlag

Stk. 1. KAH's værdigrundlag er det kristne livs- og menneskesyn, som det kommer til udtryk i Biblen.

Stk. 2. KAH er uafhængig af partipolitiske og kirkelige organisationer.

§ 3 Formål

Stk. 1. Det er KAH's formål at støtte medlemsorganisationerne i deres opgave med at beskytte og fremme medlemmernes faglige og økonomiske interesser, samt arbejde for et gensidigt positivt samarbejde mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, herunder at uoverensstemmelser på arbejdsmarkedet ikke medfører arbejdsstandsninger, men løses gennem forhandling, mægling og voldgift.

Det er KAH's mål, at der er fri organisationsret på arbejdsmarkedet.

Stk. 2. For at fremme de i stk. 1 nævnte formål vil KAH:

- A. Varetage medlemsorganisationernes daglige administration, herunder yde faglig og juridisk bistand.
- B. Samarbejde med andre arbejdsmarkedsorganisationer og politiske partier.
- C. Etablere og administrere fælles initiativer for medlemsorganisationer og disses medlemsvirksomheder, f.eks. sikringsfond og barselsfond.

§ 4 Optagelse af medlemmer

Stk. 1. Som medlemmer optager KAH organisationer, der har samme grundlag og formål som KAH.

Stk. 2. Optagelse af en organisation under KAH sker ved henvendelse til KAH's bestyrelse, der træffer beslutning om, hvorvidt betingelserne for et medlemskab er opfyldt.

En beslutning om optagelse af en organisation kræver 3/4-flertal af KAH's bestyrelse.

§ 5 Medlemskab

Stk. 1. Enhver organisation, der bliver medlem af KAH, skal ved sin bestyrelse underskrive KAH's vedtægter, som de er eller senere på lovlig vis måtte blive ændret.

Stk. 2. Ved optagelse i KAH er medlemsorganisationen forpligtet til i sine vedtægter at indføre følgende bestemmelse:

"Organisationen er indmeldt i KAH, og den og dens medlemmer er forpligtet til at respektere KAH's vedtægter og bestemmelser".

"Intet medlem må iværksætte nogen form for lockout af medarbejdere".

Stk. 3. Medlemsorganisationens vedtægter skal forelægges KAH's bestyrelse til godkendelse forinden ikrafttrædelse. Det gælder også evt. senere ændringer.

Stk. 4. Et medlem, der efter påtale ikke overholder KAH's vedtægter eller meddelte vedtagelser og pålæg kan ekskluderes som medlem af KAH.

Eksklusionen beslattes af bestyrelsen og kræver 3/4-flertal af KAH's bestyrelse.

Stk. 4. I tilfælde, hvor en medlemsorganisation er blevet ekskluderet, kan genoptagelse som medlem ske efter godkendelse af KAH's bestyrelse jvf. § 4, stk. 2.

En forudsætning for eventuelt genoptagelse af medlemskabet er, at det forhold, der har givet anledning til eksklusion er bragt i overensstemmelse med KAH's vedtægter og bestemmelser på en, efter KAH's bestyrelses skøn, tilfredsstillende måde.

§ 6 Kontingent

Stk. 1. Medlemsorganisation betaler et årligt kontingent, fastsat af KAH's bestyrelse, bestående af et grundkontingent og et kontingent beregnet efter medlemsvirksomhedernes lønsom.

...

§ 8 Generalforsamling

Stk. 1. Generalforsamlingen er KAH's højeste myndighed.

...

Stk. 3. Berettiget til at deltage i generalforsamlingen er alle de tilsluttede organisationers aktive medlemmer ved én repræsentant fra virksomhedens ansvarlige ledelse. Ved virksomhedens ansvarlige ledelse forstås ejere, direktion og bestyrelse.

...

§ 9 Bestyrelse

Stk. 1. Bestyrelsen udpeges af medlemsorganisationerne efter følgende retningslinier:

- 1. Hver medlemsorganisation har ret til at udpege én repræsentant*
 - 2. Herudover tildeles en medlemsorganisation yderligere et medlem for hver fulde 15 % organisationens lønsum udgør af KAH's samlede lønsum.*
- Lønsummen opgøres pr. 31.12. det foregående år.*

...

§ 10 Administration og sekretariat

...

Stk. 3. Sekretariatet varetager faglige opgaver og servicering af KAH samt de tilsluttede medlemsorganisationer.

§ 11 Økonomi

Stk. 1. KAH's kontingentindtægter og andre indtægter anvendes til dækning af udgifter i forbindelse med opfyldelsen af KAH's formål.

Udgifter til løsning af konkrete opgaver for medlemmer i de tilsluttede organisationer og uden for deres faglige område, betales efter retningslinier fastsat af KAH's bestyrelse.

KAH kan yde konsulentassistance mod betaling til virksomheder, der ikke er medlem af de tilsluttede organisationer.

...

§ 12 Faglige forhold

Stk. 1. Den enkelte medlemsorganisation med bistand af KAH's sekretariat forhandler med den modstående lønmodtagerorganisation om forhandlingsregler og kollektive overenskomster.

Stk. 2. En medlemsorganisation kan ikke indgå en aftale om en kollektiv overenskomst, der indeholder følgende elementer:

- 1. Løsning af faglig uenighed eller fornyelse af en kollektiv overenskomst ved anvendelse af kollektive kampmidler*
- 2. Forpligtelse til kun at beskæftige lønmodtagere, der er medlem af en bestemt faglig organisation.*

Stk. 3. En medlemsorganisations indgåelse af en kollektiv overenskomst skal forelægges KAH's bestyrelse til godkendelse.

Beslutning om indstilling til godkendelse i KAH's bestyrelse sker i henhold til medlemsorganisationens vedtægter.

Stk. 4. Ønsker en medlemsorganisation at indgå en kollektiv overenskomst for et nyt område, skal dette forud for igangsætning af forhandlinger forelægges KAH's bestyrelse til godkendelse.
 ...”

På en ekstraordinær generalforsamling, ligeledes den 11. maj 2004, vedtog Kristelig Arbejdsgiverforening ændringer i sine vedtægter i forhold til oprettelsen af KAH, således at vedtægterne herefter indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 4 – Organisationsmæssig tilknytning.

Stk. 1. KA er medlem af Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH) og er, ligesom organisationens medlemmer, forpligtet af dennes vedtægter og bestemmelser.

§ 5 – Optagelse af medlemmer

Stk. 1. Som medlemmer optager KA selvstændige erhvervsdrivende og selskaber indenfor alle brancher og fag, der ikke henhører under en anden organisation under KAH, og den udøvende virksomhed ikke strider mod værdigrundlag og formål jvf. §2 og §3.

...

§ 6 - Medlemskab

...

Stk. 8. Medlemmer, der udsættes for strejke eller blokade påført af andre faglige organisationer, kan oppebære støtte efter de af KAH's bestyrelse fastsatte retningslinier.

...

§ 7 - Kontingent

Stk. 1. Medlemmerne betaler et kontingent, fastsat af bestyrelsen og godkendt af KAH's bestyrelse, bestående af et grundkontingent og et kontingent beregnet efter virksomhedens lønsum. ...

...

§ 9 - Generalforsamling

Stk. 1. Generalforsamlingen er KA's højeste myndighed underlagt de forpligtelser, der følger af medlemskabet af KAH.

...

§ 10 - Bestyrelsen

...

Stk. 3. Bestyrelsen konstituerer sig på første bestyrelsesmøde efter hver generalforsamling med valg af formand, næstformand, sekretær og repræsentation til KAH's bestyrelse.

...

§ 11 – Administration

Stk. 1. Administration samt bistand i faglige forhold varetages af KAH's sekretariat.

Stk. 2. KA kan for særskilt kontingent til branche- og erhvervsmæssige formål etablere serviceydelser i samarbejde med KAH's sekretariat.

§ 12 – Økonomi.

...

Stk. 6. KA tegnes af 4 bestyrelsesmedlemmer i forening eller af formanden sammen med direktionen i KAH. Formanden og direktionen kan i forening meddele prokura til medarbejdere i KAH's sekretariat.

§ 13 – Faglige forhold

Stk. 1. Den Kollektive overenskomst med Kristelig Fagforening, bestående af Aftale om Samarbejde og Trivsel, hovedoverenskomst og fagoverenskomster, er underlagt Organisationsaftalen.

Stk. 2. Bestyrelsen, med bistand af KAH's sekretariat, forhandler Organisationsaftalen og regler for overenskomstforhandlinger.

Organisationsaftalen og regler for overenskomstforhandlinger skal, med en indstilling fra bestyrelsen, forelægges KAH's hovedbestyrelse til godkendelse.

Stk. 3 Forhandling af den kollektive overenskomst med Kristelig Fagforening foretages af Overenskomstudvalget med bistand af KAH's sekretariat.

I det år, hvor der sker fornyelse, skal den kollektive overenskomst, med en indstilling fra generalforsamlingen, forelægges KAH's bestyrelse til godkendelse.

..."

Disse vedtægter er godkendt af KAH's bestyrelse den 17. maj 2004.

På generalforsamling den 12. maj 2004 blev Kristelig Arbejdsgiverforening Pleje stiftet.

KA-Plejes vedtægter er stort set enslydende med Kristelig Arbejdsgiverforenings vedtægter, dog med enkelte undtagelser, der bl.a. er følgende:

"Vedtægter for Kristelig Arbejdsgiverforening Pleje:

§ 5- Optagelse af medlemmer

Stk. 1. Som medlemmer optager KA Pleje selvstændige erhvervsdrivende og selskaber, der arbejder indenfor personlig hjælp, omsorg og pleje m.v., hvis den udøvende virksomhed ikke strider mod værdigrundlaget og formål jvf. § 2 og § 3.

...

§ 13 – Faglige forhold

Stk. 1. Bestyrelsen forhandler med modstående lønmodtagerorganisation om kollektive overenskomster med bistand af KAH's sekretariat.

Stk. 2. Indgåelse af en organisationsaftale, en overenskomst for et område, der ikke tidligere har været omfattet af en kollektiv overenskomst, regler for overenskomstforhandling samt fornyelse af en kollektiv overenskomst skal, med en indstilling fra bestyrelsen, forelægges KAH's hovedbestyrelse til godkendelse.

...

Virksomheden Skov & Haveservice har ved tiltrædelsesoverenskomst af 30. januar 1997 tiltrådt den til enhver tid gældende overenskomst mellem Danske Entreprenører og Specialarbejderforbundet i Danmark. Tiltrædelsesoverenskomsten er på forbundets vegne underskrevet af Specialarbejdernes Fagforening, Køge.

Ad sagen A2004.325:

Ved skrivelse af 10. februar 2002 begærede SiD mæglingsmøde afholdt, idet et medlem, Christian Jacobsen, der tidligere havde været ansat i virksomheden Skov & Haveservice, havde et efterbetalingskrav bl.a. omfattende overarbejdsbetaling, sygeløn og søgnehelligdagsbetaling. Yderligere fandt SiD, at to skrivelser af henholdsvis 20. december 2002 og 22. august 2003, der begge var stilet til "samtlige medarbejdere", er stridende mod overenskomsten.

Skrivelsen af 20. december 2002 har følgende ordlyd:

"TIL SAMTLIGE MEDARBEJDERE

Da vi i firmaet har alt for mange skader på biler og materiel skal I fremover betale 300,00 kr. for hver skade I laver.

Saldoen for indkomne penge – af skader – bliver opgjort en gang årligt, således der bliver en bonus på 50 % til deling for dem der ingen skader laver."

Skrivelsen af 22. august 2003 har følgende ordlyd:

"Til samtlige ansatte

Biler som bruges mellem hjem og arbejde, skal rengøres både ud og indvendig 1 gang pr uge, ellers må de sættes på pladsen efter hver arbejdsdag.

Maskiner som ikke er rensset efter saltning, og heraf bliver ødelagt af salt, eller som i øvrigt ikke passes – vil blive repareret og trækkes herefter i lønnen.

Ligegyldighed belønnes nemlig ikke. Det gælder også trailer, hjul m.v. "

Mæglingsmøde blev afholdt den 20. februar 2004, og af protokollat fra mødet fremgår, at der opnåedes enighed om, at kravet på overtidbetaling, sygeløn, feriepenge, pension og søgnehelligdagsbetaling skulle opgøres for ansættelsesperioden. Derimod opnåedes der ikke enighed om, at medarbejderskrivelserne skulle trækkes tilbage.

Efter at virksomhedens bogholder i samarbejde med en repræsentant fra SiD Køge afd. havde gennemgået Christian Jacobsens timeopgørelser for hele ansættelsesperioden, blev Christian Jacobsens samlede tilgodehavende opgjort til 42.266,36 kr. inden AM/SP bidrag og skat. Det fremgår af lønseddel dateret 26. februar 2004, at beløbet ville være til disposition den 27. s.m.

Beløbet blev imidlertid ikke udbetalt, idet Skov & Haveservice den 26. februar 2004 udstedte en faktura til Christian Jacobsen på i alt 40.949,39 kr. inkl. moms. Christian Jacobsen blev bl.a. faktureret for leje af maskiner og for køb af værktøj, og Skov & Haveservice valgte at modregne sit tilgodehavende herfor i lønudbetalingen.

Da SiD anså denne modregning som stridende mod, hvad parterne havde aftalt på mæglingsmødet, blev sagen overdraget til Landsorganisationen i Danmark (LO), som indkaldte virksomheden til fællesmøde. Af protokollatet - som er underskrevet af alle parter - fremgår, at feriepenge og pension var blevet indbetalt. Men virksomheden afviste, at forbundet havde yderligere efterbetalingskrav til forbundets medlem Christian Jacobsen, og at medarbejderskrivelserne var i strid med gældende overenskomst.

Til belysning af tvisten om, hvorvidt sagen alene angår et spørgsmål om brud på overenskomsten, eller om sagen tillige angår spørgsmål om fortolkning af overenskomsten, har parterne gennemgået udvalgte dele af overenskomsten.

I Bygge- og anlægsoverenskomsten 2000 hedder det i § 54 om redskaber og værktøj bl.a.:

"1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af arbejdsgiveren i god og brugbar stand, men skal af arbejderne behandles med omhu. Når det må erkendes at være nødvendigt, leve-

rer arbejdsgiveren i god og brugbar stand træskostøvler eller gummistøvler samt arbejdshandsker og i gravninger med fugtig jord og vand overtrækstøj.

2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende arbejder gøres ansvarlig.

3. Ved akkordens afslutning tilbageleveres værktøjet til arbejdsgiveren i brugbar stand.

...

Denne sag blev indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 21. april 2004, dvs. før stiftelsen af Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation.

Ad sagen A2004.964:

Søren Krag blev ansat i Skov & Haveservice den 18. marts 2002. Ved opsigelsesskrivelse af 3. maj 2004 blev han opsagt uden varsel. I forbindelse med udbetaling pr. 30. april 2004 af løn, som var optjent i ugerne 14-17, havde virksomheden med håndskrift på lønsedlen fratrullet 1.348 kr. for sikkerhedsstøvler.

Af protokollat fra mæglingsmøde, der blev afholdt den 26. maj 2004, fremgår bl.a., at der var enighed om, at virksomheden skulle tilbagebetale udlæg for sikkerhedsfodtøj. Protokollatet blev ikke underskrevet af virksomheden.

SiD overdrog herefter sagen til LO, som bl.a. rejste krav i henhold til overenskomstens § 71 om opsigelsesvarsel og om udbetaling af det modregnede beløb.

Skov & Haveservice blev indmeldt i Kristelig Arbejdsgiverforening den 30. juni 2004.

Den 2. juli 2004 afholdtes fællesmøde mellem parterne. Arbejdsgiversiden var repræsenteret af Henning Lübcke. Af protokollatet fra mødet fremgår, at parterne ikke kunne opnå enighed, hvorefter sagen blev indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 1. september 2004. På dette tidspunkt havde LO modtaget skrivelse af 3. august 2004 fra KAH, hvori KAH gjorde opmærksom på, at KAH nu var blevet stiftet.

Af Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2004 § 71 fremgår, at opsigelsesfristen fra arbejdsgiversiden efter 1 års beskæftigelse af medarbejderen er 3 uger. Det hedder videre i § 71, stk. 10:

”Hvis en arbejder afskediges uden det varsel, han har krav på, og uden han selv har givet anledning til afskedigelsen, betaler virksomheden en erstatning svarende til hans sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen drejer sig om”.

Om arbejdstøj hedder det i overenskomstens § 82:

”Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer arbejdsgiveren 2 sæt standardarbejdstøj om året efter arbejdsgiverens valg. Levering af arbejdstøjet kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme og er arbejdsgiverens ejendom.”

Endelig hedder det i overenskomstens § 83, om redskaber og værktøj:

”Stk. 1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af arbejdsgiveren i god og brugbar stand, men skal af arbejderne behandles med omhu. Når det må erkendes at være nødvendigt, leverer arbejdsgiveren i god og brugbar stand træskostøvler eller gummistøvler samt arbejdshandsker og i gravninger med fugtig jord og vand overtrækstøj.

Stk. 2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende arbejder gøres ansvarlig. ...”

Forklaringer

Karsten Høgild, har forklaret, at han tidligere var ansat i Kristelig Arbejdsgiverforening, men blev ansat som direktør i Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation den 1. juli 2004.

Frem til 11. maj 2004 var der kun en arbejdsgiverorganisation, nemlig KA. Da kommunerne påbegyndte udbud af opgaver inden for ældreplejen, begyndte virksomheder, der arbejder inden for dette område, imidlertid at rette henvendelse til KA med henblik på at få området organiseret. KA optog derefter forhandlinger med Foreningen af Offentlige Ansatte (FOA) med henblik på overenskomstdækning. Men da FOA ville sikre sig mod konkurrerende overenskomster, blev det i KA-regi besluttet, at KA-Pleje skulle oprettes. Det er hovedsagelig nye virksomheder, der er medlem af KA-Pleje, som både er en arbejdsgiver- og en brancheorganisation.

Umiddelbart efter at KA-Pleje var blevet stiftet, blev der afholdt stiftende generalforsamling i KAH.

KAH varetager en række forskellige opgaver i forhold til KA og KA-Pleje. KAH koordinerer således de to organisationer og godkender nye overenskomster samt udvidelse af eksisterende overenskomstdækning, som underorganisationerne forhandler og indgår. Også varetagelsen af de fælles overordnede politiske interesser er henlagt til KAH.

KAH administrerer endvidere en sikringsfond, hvor midler er hensat i tilfælde af, at en medlemsvirksomhed bliver udsat for konflikt. KAH administrerer en barselsudligningsordning, der blev oprettet den 1. juli 2005. De enkelte barselsfonde er henlagt til underorganisationerne. KAH varetager endelig en væsentlig del af hele administrationen, da specielt KA-Pleje endnu ikke er stor nok til at opbygge sin egen administration. Alle medarbejderne, der tidligere var ansat i KA, blev pr. 1. juli 2004 overflyttet til KAH, og for denne ydelse betaler underorganisationerne kontingent. Der er ikke længere ansatte i underorganisationerne.

Finn Larsen har forklaret, at han tidligere var valgt som gruppeformand i SiD, Køge afdelingen. Han blev i slutningen af 90'erne forhandlingssekretær i SiD.

Efter et kort møde med virksomheden, hvor Henning Lübcke læste overenskomsten igennem, blev Lübcke og han enige om, at tiltrædelsesoverenskomsten – der er en standardtiltrædelsesoverenskomst - kunne indgås uden forbehold. Overenskomsten blev herefter sendt til forbundet, hvor den blev journaliseret.

Han har tidligere deltaget i mæglingsmøder med virksomheden, og virksomheden har ikke tidligere interesseret sig for, om det var forbundet, der deltog i disse møder, eller om det var den lokale SiD-afdeling. Referaterne af mæglingsmøder er altid tidligere blevet underskrevet af virksomheden.

Parternes argumenter

Indklagede har til støtte for påstanden om afvisning af sag A2004.964 anført, at KAH skal tillægges den status som hovedorganisation, som KA ikke blev tillagt ved Arbejdsrettens kendelse af 8. august 2002 i sag A2001.234, således at det bliver muligt for KAH at varetage sine medlemsorganisationers interesser i sager for Arbejdsretten. Da KA-Pleje blev oprettet, var det nødvendigt at oprette en hovedorganisation, idet KA-Pleje herefter ville kunne indgå overenskomst med FOA. I Arbejdsrettens kendelse af 5. januar 1994 i sag A93.398 (Arbejdsretsligt Tidsskrift 1994 s. 81) fastslås, at det kun er i de sager, hvor arbejdsgiverparten er en enkeltvirksomhed, der ikke er tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, at virksomheden skal optræde som indklaget på egen hånd.

Det er ikke størrelsen af den enkelte organisation, men derimod dennes opgaver, der er afgørende for, om der er tale om en hovedorganisation, og Karsten Høgilds forklaring herom må lægges til grund. Det følger af vedtægterne for KAH, at KAH har de overordnede koordinerende opgaver, herunder godkendelse af overenskomster, og medlemsorganisationerne er repræsenteret i KAH's bestyrelse efter lønsumsindflydelse i lighed med forholdene i andre hovedorganisationer. Det følger af Menneskerettighedskonventionens art. 6, stk. 1, at parterne skal være ligestillet under en retssag, hvilket må ses i sammenhæng med konventionens art. 11 om begrebet forening og retten til at oprette en forening, herunder en fagforening. Der er tale om foreninger, der nyder uafhængighed af det offentlige. Bestemmelsen i art. 6, stk. 1, må endvidere ses i sammenhæng med art. 14 om forbud mod diskrimination, idet denne bestemmelse er accessorisk knyttet til de øvrige rettigheder i konventionen. Såfremt det afvises, at KAH er en hovedorganisation i arbejdsretslovens § 13's forstand, bl.a. på grund af organisationens størrelse, vil det udgøre diskrimination. Små organisationer kan også være part i sager af stor principiel betydning.

Yderligere følger det af artiklerne 2, 3, 7 og 10 i ILO konvention nr. 87, som Danmark har tiltrådt, at der er organisationsfrihed på arbejdsmarkedet. Disse bestemmelser suppleres af art. 2 i ILO konvention nr. 98 om beskyttelse af en arbejder- eller arbejdsgiverforening mod andre organisationers indblanding.

Det fremgår af forarbejderne til arbejdsretsloven (betænkning 1318/1996), at fastlæggelsen af, hvilke organisationer der skal betragtes som de mest repræsentative, skal baseres på objektive, forudetablerede og præcise kriterier, og vurderingen skal baseres på anerkendelsen af visse fortrinsrettigheder, fx til kollektive forhandlinger. I betænkningen henvises udtrykkeligt til ILO konventionerne og Menneskerettighedskonventionen.

KAH opfylder samtlige ovennævnte betingelser og er derfor en hovedorganisation. Da LO på tidspunktet for indbringelse af sag A2004.964 for Arbejdsretten var bekendt med, at KAH var oprettet, skal sagen afvises.

Yderligere skal sagen afvises, da den ikke er indbragt af rette klager, idet det ikke er overenskomstparten, der er part i klagen, jf. arbejdsretslovens § 14. Virksomheden indgik overenskomst med SiD, Køge afdelingen, hvilket er en selvstændig juridisk person. Det fremgår af protokollatet fra fællesmødet, at der var enighed om, at tiltrædelsesoverenskomsten mellem SiD's Køge afdeling og virksomheden er gældende. Det er derfor af væsentlig betydning, at denne overenskomstpart er repræsenteret under sagen. Der er tale om samme problemstilling som i Arbejdsrettens dom af 5. august 1988 i sag A88.015 (Arbejdsretligt Tidsskrift 1988, s. 116).

For indbringelse af en sag for Arbejdsretten er det endvidere et krav, at sagen har fået behørig fagretlig behandling. Det er således i medfør af hovedaftalen et krav, at sagen er behandlet på et mæglingsmøde af overenskomstparterne, hvilket ikke har været tilfældet i denne sag.

Til støtte for påstanden om afvisning af sag A2004.325 har indklagede anført, at sagen ikke er indbragt af rette klager, jf. arbejdsretslovens § 14, da overenskomstparten, Specialarbejdernes Fagforening, Køge, ikke er inddraget.

Yderligere omhandler sagen fortolkning af en overenskomst, idet der mellem parterne er uenighed om, hvorvidt to generelle skrivelser er i strid med overenskomstens bestemmelser, og idet spørgsmål om modregning for manglende aflevering af materiel omhandler fortolkning af Bygge- og anlægsoverenskomsten. Det er således et spørgsmål,

om den ansatte kan gøres ansvarlig for ikke at tilbagelevere materiel i forbindelse med afskedigelse, hvilket er et spørgsmål om fortolkning af overenskomsten, jf. arbejdsretslovens § 10. Uoverensstemmelser herom skal derfor afgøres ved faglig voldgift.

Klager har bestridt, at KAH er part i sag A2004.964, da indklagedes indmeldelse i KA og oprettelsen af KAH ikke har betydning for, hvem der efter arbejdsretslovens § 13 er part i sagen.

Spørgsmålet om hovedorganisationsstatus er tidligere udførligt behandlet i Arbejdsrettens kendelse af 8. august 2002 i sag A2001.234, og de anbringender, der blev gjort gældende af LO i den sag, gøres fortsat gældende. Klager har herved yderligere henvist til Arbejdsrettens dom af 11. november 2004 i sag A2001.844 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2004, s. 1).

Der er ikke af indklagede ved gennemgangen af KAH's vedtægter påvist omstændigheder, der kan føre til, at KAH kan betragtes som en hovedorganisation. I forbindelse med KAH's oprettelse blev alt personale fra KA overført til KAH, hvorefter KA og KA-Pleje reelt er tomme selskaber, der i øvrigt har en begrænset medlemskreds. Man kan ikke tillægges hovedorganisationsstatus i medfør af arbejdsretslovens § 13 blot ved at tilføje navnet "hovedorganisation" til sit navn. Det er derimod i medfør af arbejdsretslovens § 13, stk. 2, muligt for KAH at optræde som rettergangsfuldmægtig for virksomheden.

KAH kan ikke med henvisning til internationale forpligtelser gøre krav på, at hovedorganisationsstatus skal anerkendes, og der er således ikke grundlag for at antage, at den manglende anerkendelse af KAH skyldes diskriminationssynspunkter.

Om klagerens partsstatus anføres, at tiltrædelsesoverenskomsten er indgået mellem Specialarbejderforbundet i Danmark ved Specialarbejdernes Fagforening, Køge, og virksomheden, hvorfor Specialarbejderforbundet i Danmark (nu Fagligt Fælles Forbund) med rette er anført som den underordnede organisation, jf. herved Arbejdsrettens dom af 17. december 2004 i sag A2004.314 (Arbejdsretligt Tidsskrift 2004 s. 95),

hvoraf det fremgår, at det ikke er nødvendigt at henvise til det lokale forbund. Der var tale om en helt anden situation i Arbejdsrettens dom af 5. august 1988 i sag A88.015, idet indklagede i den sag under forberedelsen havde stillet krav om, at overenskomstparten indtrådte i sagen, hvilket ikke er tilfældet i nærværende sag.

I sag A2004.964 aftalte og deltog indklagede uden protest i mæglingsmødet den 26. maj 2004. Overenskomstparten var repræsenteret, blot ved en anden afdeling, hvilket er sædvanlig praksis ifølge Finn Larsens forklaring. Fagretlig behandling er i øvrigt ikke obligatorisk forud for en sag om arbejdsgiverens overenskomstbrud, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2, og Hovedaftalen mellem LO & DA § 10, hvorfor sagen ej heller kan afvises af denne grund.

En sag, hvor der ved mæglingsmødet opnås enighed mellem parterne om opgørelsen af et efterbetalingskrav, skal ikke afgøres ved faglig voldgift. Efterlevelse af mæglingsmødereferatet nødvendiggør ikke fortolkning af gældende overenskomst, jf. arbejdsretslovens § 10, hvorfor sag A2004.325 ikke skal afvises. Om en virksomhed har ret til modregning i medfør af overenskomsten, er ikke en fortolkningstvist. Såfremt sagen delvist henhører under faglig voldgift, kan sagen ikke afvises, men alene udsættes, indtil voldgiftskendelse er afsagt, jf. arbejdsretslovens § 10.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det fremgår af Arbejdsrettens kendelse af 8. august 2002 i sag A2001.234, at udtrykket "mere omfattende organisation" i arbejdsretslovens § 13, stk.1, 2. pkt., skal forstås som en hovedorganisation, der indtager en position på linie med Dansk Arbejdsgiverforening m. fl. efter arbejdsmarkedets hidtidige organisering, og at der herefter ikke var grundlag for at anse Kristelig Arbejdsgiverforening for en hovedorganisation i lovens forstand.

Det, der er oplyst om baggrunden for og formålet med oprettelsen af KAH samt om KAH's opgaver i forhold til KA og KA-Pleje, giver ikke Arbejdsretten grundlag for at fastslå, at der ved oprettelsen af KAH i 2004 blev etableret en hovedorganisation i lovens forstand. KAH fremstår reelt som en videreførelse af Kristelig Arbejdsgiverforening, og alle ansatte ved Kristelig Arbejdsgiverforening overgik til ansættelse i KAH i

forbindelse med stiftelsen af KAH. Sag A2004.964 kan herefter ikke afvises med den begrundelse, at sagen ikke er anlagt mod KAH.

Sagerne er anlagt ved Arbejdsretten af Landsorganisationen i Danmark som den mere omfattende organisation, og det følger derfor af arbejdsretslovens § 13, stk. 1, 2. pkt., at sagerne er anlagt af den rette procespart, jf. Arbejdsrettens dom af 17. december 2004 i sag A2004.314. Sagerne kan således ikke afvises, fordi SiD (3F), Køge, ikke er anført som klager i klageskriftet.

Der var i begge sager afholdt fællesmøde forud for sagernes indbringelse for Arbejdsretten, således at kravet herom i Hovedaftalens § 10 herefter var opfyldt. Der ses hverken i Hovedaftalen eller i arbejdsretsloven at være yderligere formelle betingelser for sagernes indbringelse for Arbejdsretten. Sagerne kan herefter ikke afvises på grund af manglende fagretlig behandling.

Allerede fordi der af klager i begge sager er nedlagt påstand om bod for overenskomstbrud, hører sagerne ikke som helhed under faglig voldgift, og der er herefter ikke grundlag for at afvise sagerne i medfør af arbejdsretslovens § 10, stk. 1, 1. pkt.

Efter det således anførte

b e s t e m m e s:

Sagerne A2004.325 og A2004.964 fremmes i realiteten.

Poul Sørensen