

Arbejdsrettens dom af 7. december 2006

i sag nr. A2004.1123:

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
Danish Crown A.m.b.a.
Aabenraavej 11, 6780 Skærbæk
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
for
et antal medlemmer af dette forbund
(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1124:

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
DAT-SCHAUB A.m.b.a.
Aabenraavej 11, 6780 Skærbæk
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
for
et antal medlemmer af dette forbund
(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1125:

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
Tulip Food Company P/S
Tulipvej 3, 8900 Randers
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
for
et antal medlemmer af dette forbund
(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1126

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri

for

Tulip Food Company P/S

Østerbro 40, 9000 Aalborg

(advokat Helge Werner)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

for

et antal medlemmer af dette forbund

(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1127:

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri

for

Danish Crown A.m.b.a.

Langbro 7, Blans, 6400 Sønderborg

(advokat Helge Werner)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

for

et antal medlemmer af dette forbund

(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1131:

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri

for

DAT-SCHAUB A.m.b.a.

Gammelby Ringvej 1, 6700 Esbjerg

(advokat Helge Werner)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

for

et antal medlemmer af dette forbund

(konsulent Pernille Leidersdorff)

sag nr. A2004.1132:

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri
for
Danish Crown A.m.b.a.
Gammel Hygumvej 3, 6630 Rødding
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
for
et antal medlemmer af dette forbund
(konsulent Pernille Leidersdorff)

og

sag nr. A2005.001:
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
Tulip Food Company P/S
Bragesvej 18, 4100 Ringsted
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
for
et antal medlemmer af dette forbund
(konsulent Pernille Leidersdorff)

*Dommere: Henrik Marstrand Dahl, Oluf Engel, Børge Frederiksen, Knud E. Linius,
Poul Monggaard, Benny Rosberg, Poul Søgaard (retsformand).*

Sagen drejer sig om, hvorvidt overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i en række af Danish Crown koncernens virksomheder – arbejdsnedlæggelser, der ophørte enten inden afholdelse af fællesmøde eller i overensstemmelse med fællesmødepålæg – har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion og dermed bodspådragende. Sagen drejer sig desuden om, hvorvidt der ved udmåling af bod for andre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i koncernens virksomheder skal tages i betragtning, at det indklagede forbund har erkendt, at bod var forskyldt, og tilbudt sagen løst ved udenretlig forlig.

Påstande

Klager, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Danish Crown A.m.b.a. i Skærbæk, Blans og Rødding, DAT-SCHAUB A.m.b.a. i Skærbæk og Esbjerg, og Tulip Food Company i Randers, Aalborg og Ringsted, har nedlagt påstand om, at de indklagede arbejdstagere til Dansk Arbejdsgiverforening skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for hver time, de pågældende har deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 til og med den 15. december 2004.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet for et antal medlemmer af dette forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) I sagerne nr. A2004.1123, A2004.1124, A2004.1125 og A2004.1132: Frifindelse.
- 2) I sag nr. A2005.001: Frifindelse.
- 3) I sagerne nr. A2004.1126, A2004.1127 og A2004.1131: Bekræftende til genmæle, dog således, at alene forligsmæssig bod er forskyldt.

Sagsfremstilling

Danish Crown koncernen består af moderselskabet Danish Crown A.m.b.a., som primært omfatter svinekødsdivisionen og oksekødsdivisionen, og hvortil også DAT-SCHAUB A.m.b.a. er tilknyttet. Hertil kommer bl.a. datterselskabet Tulip Food Company. DAT-SCHAUB A.m.b.a. har ca. 2.200 medarbejdere, og Tulip Food Company har ca. 3.300 medarbejdere. Danish Crown koncernen beskæftiger i alt ca. 13.000 medarbejdere og har 29 svineslagterier og opskæringsvirksomheder (heraf 2 i Tyskland) og 8 kreaturslagterier og opskæringsvirksomheder (heraf 1 i Tyskland) og derudover afdelinger for bl.a. detailpakket kød.

Efter offentliggørelse af planer om lukning af Tulips virksomhed i Ringsted indgik Tulip Food Company i Ringsted og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

den 3. december 2004 en lokalaftale ("bonusaftale") med det formål at sikre flest mulige arbejdspladser. Det hedder i lokalaftalen bl.a.:

"Mellem Tulip Food Company og de på Ringsteds forædling afdelingen, beskæftigede medlemmer af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet er der indgået en aftale vedr. produktivitetsbonus med det formål at sikre flest mulige arbejdspladser.
Hvis ikke andet er nævnt i denne aftale er det forædlingsoverenskomstens rammeaftale som er gældende.

...

Fastlønsaftaler

Alle andre gældende fastlønsaftaler nedskrives til en brutto løn før skat på 85% af niveauet før 3. dec 2004.

...

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr 3. januar 2005 for alle i Tulip's forædlingsafdeling beskæftigede NNF ansatte.

Opsigelse

Aftalen kan jvf. *Protokollat om afprøvning af alternative aflønnings og/eller ledelsesform samt alternative arbejdstidsformer*, opsiges med 3 måneders varsel. Aftalen vil automatisk videreføres frem til marts 2007, hvis den ikke opsiges senest til ophør den 1 marts 2006."

I en nyhedsmeddelelse af 7. december 2004 fra Tulip Food Company hedder det:

"Tulips fabrik i Ringsted fortsætter

Produktionen fortsætter på Tulips fabrik i Ringsted. Det er resultatet af forhandlingerne mellem virksomhed og medarbejdere, efter at Tulip den 23. november offentliggjorde planer om at lukke fabrikken.

Med et ja til lønnedgang på 15 procent har medarbejderne på Tulips fabrik i Ringsted afværget en planlagt lukning af fabrikken.

"Medarbejderne er gået positivt, energisk og kreativt ind i forhandlingerne og har anvist store besparelser. Disse består naturligvis for en stor del i lønnedgang, men der er andre helt konkrete områder, der også giver ganske store besparelser", siger Tulips adm. direktør Torben Skou.

Spareplanen, som medarbejderne er fremkommet med, når dog ikke helt den oprindelige plan om lukning og overførsel af produktionen til andre virksomheder

i Tulip-koncernen, og der vil fortsat blive flyttet særligt løntunge produktioner til Tyskland. Dette vil imidlertid kun få beskeden betydning for fabrikken i Ringsted.

Et godt initiativ

”Vi i direktionen vil gerne honorere medarbejdernes gode initiativ, og det gør vi bedst ved at lade produktionen i Ringsted fortsætte næsten uændret. Dette betyder, at samtlige 280 jobs i princippet vil kunne bevares, dog med forbehold for sæsonudsving. Vi tror på, at fabrikken i Ringsted kan fortsætte, men da vi ikke kender den konkurrencemæssige udvikling, har vi indgået en aftale, der foreløbigt rækker frem til marts 2006. Den forskel, der er til den oprindelige plan, må vi finde andre steder, og vi arbejder fortsat på at gøre vores virksomhed endnu mere konkurrencedygtig”, udtaler Torben Skou.

Han lægger ikke skjul på, at han er glad for den aftale, der nu er indgået mellem virksomhed og medarbejdere i Ringsted:

Nye muligheder

”Fra Tulips side er vi altid interesserede i at bevare arbejdspladser i Danmark. Men vi er nødt til at forholde os til den verden, vi skal agere i. Det betyder, at vi skal kunne producere på et niveau, der svarer til de konkurrencemæssige vilkår, vi er oppe imod. Nu har medarbejderne i Ringsted vist vejen for, at dette kan lade sig gøre gennem lønnedgang og besparelser. Forhåbentlig vil dette brede sig til Tulips øvrige fabrikker. I hvert fald vil jeg gerne opfordre til, at man arbejder med tingene. Med en indstilling, som den vi har set i Ringsted, ville det give os helt nye muligheder for at forbedre vores konkurrencedygtighed, og dermed også muligheder for at beholde arbejdspladser i Danmark”, mener Torben Skou, der dog fortsat ikke kan give nogle garantier.

Han svarer også gerne på, hvorfor fabrikkerne i Vejle Havn og i Viby alligevel skulle lukkes, selv om medarbejderne også her kom med forslag til at bevare deres arbejdsplads.

Usikre forudsætninger på Vejle Havn

”For Viby-fabrikkens vedkommende havde den allerede i et stykke tid været for lille til at bære de store faste omkostninger. På Vejle Havn-fabrikken forudsatte medarbejdernes forslag en meget stor investering i uprøvet teknologi, og vi kunne flytte virksomheden maskine for maskine til Oldenburg, hvilket gjorde planen sikker og oplagt”, siger Torben Skou.

Konsekvenserne

Planerne om lukning af Ringsted-fabrikken omfattede, foruden flytning af produktionen til Oldenburg, også at der skulle oprettes omkring 40 nye jobs i henholdsvis Sdr. Borup og Svenstrup. Nu, hvor Ringsted-fabrikken fortsætter, vil disse jobs ikke blive oprettet alligevel. Desuden vil der fortsat være ledig kapacitet i Oldenburg.

”Vi vil selvfølgelig arbejde på at udnytte kapaciteten i Oldenburg. Enten ved at flytte produktion til fabrikken eller ved at øge afsætningen”, siger Torben Skou, der afviser, at der er konkrete planer om yderligere fabrikslukninger:

”Bortset fra de beslutninger, der allerede er taget, har vi ingen aktuelle planer. Men vi vil hele tiden arbejde på at gøre tingene bedre og mindske omkostningerne.”

Onsdag den 8. december 2004 sendte formand for tillidsmandskollegiet Hans Søgård Hansen en e-mail til administrerende direktør i Danish Crown koncernen Kjeld Johannesen. E-mailen blev samtidig sendt til tillidsrepræsentanter i Danish Crown koncernen, herunder bl.a. tillidsrepræsentanterne Henning Lønstrup, Per Krog og Ejnar Markussen. Det hedder i e-mailen:

”Emne: Åbent brev

Medarbejdersiden i KSU [koncernsamarbejdsudvalget] har drøftet forløbet og resultatet af drøftelserne om bevaring af Tulips afdeling i Ringsted. Vi håber med dette åbne brev at komme i dialog [med] ledelsen i Danish Crown koncernen.

Åbent brev til Administrerende direktør i Danish Crown, Keld Johannesen

Utak er verdens løn !

To udødelige overskrifter er det der umiddelbart falder tillidsmands kollegiets forretningsvalg i hu, under et hasteindkaldt møde, foranlediget af situationen på Tulip Ringsted.

Utak er verdens løn, samt Poul Bundgaard's udødelige sang : Tak er kun et fattigt ord.

Tillidsmandskollegiet har læst at Tulip i Ringsted har sagt ja til en 15 % lønnedgang, ved at efterlade det indtryk blandt medarbejderne, at de hermed har reddet deres virksomhed ? Vi har i lokalaftalen især bemærket, at lønnedgangen er et resultat af en direkte sækning af det gældende basistal, således at basistal er reduceret fra overenskomstens 61,92 til 49,07 kr. (en gennemsnitlig reduktion på ca. 24 kr. pr. time Tulip Ringsted).

Dette afføder selvfølgelig behov for straks at få besvaret nogle relevante spørgsmål

- I svinekøds divisionen er der opnået besparelser / rationaliseringer på 83 mill. I seneste regnskabsår, via dialog, inden for overenskomstens kendte og eksisterende rammer.

Med pistol for panden har Tulip fremtvunget lønnedgang, efter kollegiets opfattelse uden for overenskomstens rammer, i forbindelse med trusler om lukning i Ringsted, kan dette forventes andre steder i koncernen ?

- Administrerende direktør Torben Skou udtaler i pressemeddelelse at Ringsted med deres aftale har vist vejen for resten af Tulip's virksomheder.

Forventes der hermed en generel nedsættelse af ovenfornævnte basistal i branchen ?

Kollegiet kan på ingen måde acceptere hverken fremgangsmåde, eller indhold i Ringsted aftalen.

Vi vil ikke ind i en negativ lønspiral, hvor arbejdet lægges ud til lavest bydende.

Blandt vores kolleger følges dette nøje, og det kan medføre uro på virksomhederne i dagene fremover, såfremt der ikke kommer andre udmeldinger fra virksomhedens ledelse i såvel Tulip som Danish Crown straks.

Branchen's tidligere altoverskyggende problem med hensyn til konflikter har vi aktivt medvirket til at løse, og hvis dette er takken, giver vi Poul Bundgaard ret : Tak er kun et fattigt ord, og utak dermed er verdens løn."

Samme dag – den 8. december 2004 – kom det til arbejdsnedlæggelser på bl.a. Tulip Food Company i Aalborg og Danish Crown i Blans, og den 9. december 2004 kom det til arbejdsnedlæggelser på en række andre virksomheder i koncernen.

Den 9. december 2004 blev der afholdt fællesmøde i anledning af en klage fra Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet vedrørende en uoverensstemmelse mellem forbundet og Tulip Food Company i Ringsted i forbindelse med den indgåede lokalaftale/bonusaftale. I referat fra fællesmødet hedder det bl.a.:

"Fra arbejdstagerside gjorde man gældende, at den indgåede lokalaftale var i strid med overenskomsten.

Fra arbejdsgiverside afviste man dette.

Sagen forhandlede.

Det aftaltes, at sagen henvises til afgørelse ved faglig voldgift. Der er enighed om, at sagen fremmes mest muligt. ...

Det konstateredes, at der i går og i dag har været og fortsat er overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på en række slagterier og forædlingsvirksomheder. Parterne konstaterede, at disse arbejdsnedlæggelser er

overenskomststridige, og parterne opfordrer indtrængende de arbejdstagere, der fortsat strejker, til straks at genoptage arbejdet, og parterne opfordrer i øvrigt til, at arbejdet holdes normaliseret.”

Den 10. december 2004 udsendte Ritzaus Bureau en pressemeddelelse, hvori det hedder:

Tillidsfolk kræver lønnedgang annulleret ...

Et forhandlingsudvalg skal i weekenden forsøge at finde et kompromis i balladen på slagteriområdet efter lønnedgang hos Tulip i Ringsted.

Omkring 50 tillidsfolk fra alle Danish Crowns virksomheder og datterselskaber præsenterede fredag på et stormøde i Horsens ledelsen i Danish Crown og Tulip for et krav om, at aftalen om lønnedgang for de 300 ansatte hos Tulip i Ringsted annulleres.

Samtidig kræver tillidsfolkene af ledelsen, at den ikke laver lokalaftaler i strid med overenskomsten, som tillidsfolkene mener, det er sket i Ringsted. Det oplyser Jens Peter Bostrup, der er faglig næstformand i NNF til Ritzau. Kravene blev fredag præsenteret for adm. direktør Kjeld Johannesen fra Danish Crown, som deltog i en del af mødet.

På mødet blev der nedsat et lille forhandlingsudvalg med repræsentanter fra såvel Danish Crown og Tulip som Dansk Industri og slagteriarbejdernes fagforbund NNF.

Tillidsfolkene kræver, at udvalget inden mandag morgen når frem til en ny aftale for de ansatte i Ringsted. Aftalen skal holde sig inden for overenskomstens rammer og samtidig forsøge at afværge den faglige voldgiftssag, som NNF ellers har truet Tulip med, fordi forbundet mener, at Ringsted-aftalen er et brud på overenskomsten.”

Den 11. december 2004 blev der til erstatning for aftalen af 3. december 2004 indgået en lokalaftale (”Knækakkord”) mellem Tulip Food Company i Ringsted og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet Slagtegruppen. I aftalen hedder det bl.a.:

”Mellem Tulip Food Company og de på Ringsteds forædling afdelingen, beskæftigede medlemmer af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet er der indgået en aftale vedr. knækakkord, med det formål at sikre flest mulige arbejdspladser.

...

Betalingsprincip

Som minimum er alle garanteret overenskomstens minimum timeløn på p.t. 108,00 kr. Hvor ikke andet er nævnt er forædlingsoverenskomstens satser gældende.

Der etableres en alternativ aflønning i form af en ”knækakkord” efter følgende retningslinier:

- Rammeaftalens akkordbasis for normalydelsen på kr. 61,92 er gældende.
- Med udgangspunkt i Tulip Food Company Ringsted’s nuværende akkordeffektivitet på 210 % og en akkorddækning på 91 % udarbejdes der en knækakkord i overensstemmelse med det af parterne gennemgåede grundlag.
- Knækakkorden revideres hvert kvartal og den reviderede knækakkord vil herefter være gældende for det efterfølgende kvartal.
- Hvis den samlede timeløn på baggrund af effektivitetsforbedringer og/eller en forbedret akkorddækning stiger med op til 0,93 %, før beregning af knækakkord, vil dette ikke medføre ændringer i knækakkorden.
- Hvis den samlede timeløn på baggrund af effektivitetsforbedringer og/eller en forbedret akkorddækning stiger med mere end 0,93 %, før beregning af knækakkord, vil dette kun betyde ændringer i knækakkorden for den del der ligger mellem den forbedrede effektivitet og 0,93 %.

Fastlønsaftaler

Alle andre gældende fastlønsaftaler ændres som en konsekvens i overensstemmelse med ovenstående principper.

...

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 3. januar 2005 for alle i Tulip’s forædlingsafdeling beskæftigede NNF ansatte.”

Ved protokollat af 11. december 2004 blev der indgået aftale mellem Dansk Industri og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet om, at den på fællesmødet den 9. december 2004 aftalte, og af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet anlagte faglige voldgift – vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt den på Tulip Food Company i Ringsted indgåede lokalaftale af 3. december 2004 var i strid med overenskomsten – blev trukket tilbage som følge af den nye lokalaftale af 11. december 2004.

Den 14. december 2004 sendte Hans Søgård Hansen på vegne tillidsmandskollegiet en udtalelse til Kjeld Johannesen, hvori det hedder:

”Tillidsmandskollegiet mener at Danish Crown / Tulips ledelse selv er skyld i den ulykkelige situation vi nu står i.

Den 15-11-2004 efter mødet i TR kollegiet sendte vi brev til orientering til Tulip og Danish Crown's ledelse om at lokalaftaler af principielle karakter så som løn og arbejdstidsaftaler skulle til drøftelse i TR kollegiet. Dette har man ikke efterlevet og derfor står vi nu i denne situation. Vi forlanger at fremtidige aftaler går gennem dette forum, hvis man vil forhandle om disse ting i overenskomstperioden.

Vi forlanger en garanti for at "Ringsted aftalen" aldrig vil blive brugt som pression i resten af koncernen.

Danish Crown/Tulip skal fortælle tillidsfolkene hvordan de ser produktionsstrukturen i fremtiden, dette skal gælde for både forædlings og slagterisektoren. Vores opfordring til ledelsen er derfor, øget åbenhed og dialog vedrørende de nødvendige løsninger. Vi er villige til at tage et medansvar vedrørende udvikling og afvikling i branchen, der hvor dette er nødvendigt. Udvælgelsen skal ikke ske som nu, at det er dem der går ned i løn der overlever.

Vi opfordrer til at "Ringsted aftalen" opsiges og man igennem rammeaftalen finder de nødvendige rationaliseringer, som er almindeligt kendt til branchen.

Vi ønsker virksomhedens klare udmelding til ovennævnte!"

Senere samme dag – den 14. december 2004 – blev der udsendt følgende meddelelse:

"Til Danish Crown's KSU, SFU, OFU og Tulip's tillidsrepræsentanter

På baggrund af den verserende konflikt på slagterierne har jeg her til aften holdt et møde med Hans Søgård Hansen og Carl Hansen.

Jeg skal på denne baggrund understrege, at aftalen i Ringsted i den foreliggende form er en rent lokal model.

Danish Crown har ingen planer om at overføre "Ringsted-modellen" til andre afdelinger i koncernen.

Vi har imidlertid en fælles udfordring i den danske slagteribranche om at styrke vor konkurrencedygtighed, og derfor er det afgørende at der fortsat arbejdes med dette.

Jeg vil imidlertid understrege, at det er undertegnede's holdning at der skal samarbejdes på dette område, samt at det er væsentligt at der ved indgåelse af lokale aftaler er fuld afklaring omkring aftalens indhold, og at tvivl omkring overensstemmelse med overenskomsten sikres inden indgåelse.

På baggrund af de udfordringer vi står overfor er vi enige om at fortsætte og udbygge dialogen om Danish Crowns strategiske udvikling med medarbejderne gennem vore samarbejdsorganer.

Der indkaldes samtidig til et møde for KSU, SFU, OFU og Tulip's tillidsmænd i morgen, onsdag, kl. 13:30 i Horsens og Vejle ...

Kjeld Johannesen

Vi mener hermed at der er skabt grundlag for at genoptage arbejdet til morgen, og det opfordrer vi kraftigt til.

Skulle der være nogen der fortsat har spørgsmål omkring sagen, vil der være god lejlighed til at drøfte disse på det indkaldte orienteringsmøde i morgen.

B-siden holder formøde kl. 12:30 samme sted.

Hans Søgård Hansen

Carl Hansen

Den 15. december 2004 udsendte Ritzaus Bureau følgende pressemeddelelse:

"Flere slagteristrejker i Nordjylland

Onsdag gik over 1000 medarbejdere på Danish Crown slagterierne i Aalborg, Hjørring og Sæby [...] hjem, oplyser DR Nordjylland.

Et opklarende møde tirsdag blandt tillidsfolk under slagteriarbejdernes fagforening NNF har tilsyneladende ikke lagt låg på uroen efter den stærkt kritiserede lønftale på Tulip i Ringsted, hvor de ansatte har accepteret en lønnedgang.

- og derfor strejker slagteriarbejderne igen i dag, siger tillidsmand på kreaturslagteriet i Aalborg, Henning Lønstrup til DR Nordjylland."

Senere samme dag – den 15. december 2004 – udsendte Ritzaus Bureau følgende pressemeddelelse:

"Forventning om strejkestop

Ledelse og tillidsmænd går fra møde i forventning om, at storstrejken hos Danish Crown slutter. Uenighed om, hvorvidt princippet om lønnedgang igen kan bruges.

Både ledelse og tillidsmænd i det strejkeramte Danish Crown gik onsdag eftermiddag tilfredse fra et to timer langt møde i sikker forventning om, at de 3400 strejkende slagteriarbejdere nu vil gå i arbejde igen. En samlet og enig tillidsmandsskare opfordrer til, at der arbejdes normalt i morgen tidlig (torsdag), sagde formanden for tillidsmandskollegiet Hans Søgård Hansen efter mødet.

- Vi har opnået det, vi gerne ville ved, at Tulip Ringsted har trukket aftalen om at gå ned i løn. Det skal tillidsmanden i Ringsted, Per Krog, have mange roser for, sagde Hans Søgård Hansen efter mødet, som fandt sted på det nye Danish Crown slagteri i Horsens.

Hans Søgård Hansen mente ikke, at princippet om at gå ned i løn nu vil blive brugt på andre arbejdspladser under Danish Crown, som er Europas største

slagteriselskab for svin. Den administrerende direktør for Danish Crown, Kjeld Johannesen, svarede uklart på et spørgsmål om, hvorvidt mulighed for lønnedgang nu er væk. – Nu har vi haft en god dialog om, hvordan vi ser fremad og hvordan vi løser de strategiske muligheder. Det løses bedst i direkte dialog mellem medarbejderne og ikke i pressen, sagde han.

Om situationen for Tulip i Ringsted, som er truet af lukning, sagde han:

- I Ringsted må man nu vurdere situationen igen.”

Den 16. december 2004 udsendte Ritzaus Bureau følgende pressemeddelelse:

”Slagteristrejken er slut

4000 slagteriarbejdere i Danish Crown-koncernen vendte efter flere dages arbejdsnedlæggelser torsdag morgen tilbage til slagtebænkene.

Torsdag morgen blev arbejdet genoptaget på Danish Crown slagterier overalt i Danmark. De fleste steder mødte morgenholdet op til en kort orientering med deres tillidsfolk, for derefter at vende tilbage til de slagtebænke, der mange steder har ligget øde hen siden i mandags.

- Vi har fået det krav opfyldt, vi har kæmpet for de sidste dage, sagde tillidsmand Ejnar Markussen fra slagteriet i Blans tidligt torsdag morgen til Ritzau.

Kravet var, at truslen om lønnedgang skulle tages af bordet. Det blev den på et møde mellem Danish Crowns ledelse og virksomhedens tillidsmandskollegium i Horsens onsdag eftermiddag.

...”

Om omfanget arbejdsnedlæggelserne i Danish Crown koncernen er det oplyst bl.a., at der var arbejdsnedlæggelser i følgende af svinekødsdivisionens afdelinger: Sæby, Nykøbing Mors, Skive, Holstebro, Bjerringbro, Herning, Horsens (centrum), Horsens (nord), Vejle, Grindsted, Rødding, Esbjerg, Vojens, Skærbæk, Blans, Odense, Ringsted, Rønne, Kolding og Ringsted (terminal mv.) samt i følgende af oksekødsdivisionens afdelinger: Herning, Aalborg, Skive, Holstebro, Faarvang og Tønder. Omfanget af arbejdsnedlæggelserne varierede fra én dag op til 4 dage.

Arbejdsnedlæggelsernes omfang og varighed på de enkelte virksomheder i de foreliggende sager, herunder afholdelse af fællesmøder (FM), fordelte sig således:

Dato Sagsnr.	onsdag 8. dec.	torsdag 9. dec.	fredag 10. dec.		mandag 13. dec.	tirsdag 14. dec.	onsdag 15. dec.	torsdag 16. dec.
A2004.1123					130	130/FM		
A2004.1124					10	10/FM		
A2004.1125		150	150/FM					

A2004.1132					123	FM		
A2005.001							164	FM
A2004.1126	20		FM			20		
A2004.1127	100				500	500/FM	500	
A2004.1131					11	11/FM	11	

Forklaringer

Hans Søgård Hansen har forklaret bl.a., at han er formand for tillidsmandskollegiet i Danish Crown koncernen og næstformand i koncernsamarbejdsudvalget.

Offentliggørelsen den 7. december 2004 af lokalaftalen i Ringsted gav uro ikke alene hos tillidsrepræsentanterne, men også hos de enkelte medarbejdere i hele Danish Crown koncernen, da de blev nervøse for, at deres arbejde skulle blive berørt. Han tog den 8. december 2004 kontakt om lokalaftalen til administrerende direktør Kjeld Johannesen. Der blev indkaldt til et møde i koncernsamarbejdsudvalget på baggrund af Torben Skous udtalelser den 7. december 2004. Det var normalt, at der blev holdt møde i koncernsamarbejdsudvalget, hvis der var problemer, som der var behov for at drøfte. Han kontaktede desuden tillidsrepræsentanterne i de andre virksomheder for at være ”klædt på” til at tale med ledelsen. Der var flere møder i tillidsmandskollegiet.

Medarbejdersiden i koncernsamarbejdsudvalget besluttede at sende det åbne brev af 8. december 2004 til den administrerende koncerndirektør. Han har lavet det meste af teksten i brevet. Det er ikke så tit, at han sender åbne breve ud på denne måde, men han skriver ofte til de andre tillidsrepræsentanter. Han ved ikke, om det åbne brev er blevet givet videre fra tillidsrepræsentanterne til medarbejderne. Det er ikke usandsynligt, at brevet er blevet sat op på opslagstavler i virksomhederne.

Den 11. december 2004 deltog han i et møde om genforhandling af lokalaftalen. Mødet kom i stand i forbindelse med et møde mellem samtlige tillidsrepræsentanter i Horsens. Der blev indgået en ny lokalaftale, hvorefter han forventede at medarbejderne ville genoptage arbejdet. Årsagen til, at medarbejderne alligevel ikke gik i arbejde, var, at der stadig var en lønnedgang i aftalen. Det var ikke blot et spørgsmål om, hvorvidt aftalen var overenskomststridig, men også, at medarbejderne ikke ville gå ned i løn.

Den 14. december 2004 blev det aftalt, at der skulle afholdes et nyt møde den 15. december 2004, hvor alle tillidsrepræsentanterne i koncernen skulle deltage. Meddelelsen den 14. december 2004 blev lavet i fællesskab med Kjeld Johannesen, og der var enighed om, hvad der skulle sendes ud. På mødet var der enighed om at prøve at løse problemerne. Der var ikke nogen, der havde sagt til ham, at han skulle få fjernet aftalen. Det blev aftalt på mødet, at aftalen skulle bortfalde. Herefter gik han ud og sagde, at strejken ville holde op, da det var det, han forventede ville ske.

Jens Peter Bostrup har forklaret bl.a., at han er næstformand i Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. Hans stilling indebærer, at han har det overordnede ansvar for samtlige overenskomster.

Da han så lokalaftalen, der var indgået i Ringsted, anså han den straks for overenskomststridig, og han begærede afholdt fællesmøde. Lokalaftalen var overenskomststridig, fordi der kun var nedskrivning af lønnen og ikke en alternativ aflønning, som der var åbnet mulighed for i overenskomsten. Uanset om aftalen var overenskomststridig, skulle aftalen ikke føre til arbejdsnedlæggelser. På fællesmødet blev det aftalt, at sagen skulle henvises til faglig voldgift. Strejkerne opstod, da det blev meldt ud, at nu var vejen vist.

Han drøftede spørgsmålet om, at aftalen var overenskomststridig med tillidsrepræsentanterne. Tillidsrepræsentanterne var usikre; hvornår blev det deres tur? Han havde forståelse for medarbejdernes utryghed, men han opfordrede dem på det kraftigste til at genoptage arbejdet. Det centrale var at få medarbejderne i gang med at arbejde, så man kunne komme videre med aftalen.

Efter fællesmødet var hans rolle at stoppe konflikterne. Der blev indkaldt til et møde i Horsens med bl.a. Torben Skou og Kjeld Johannesen. Det blev aftalt at mødes i weekenden for at få løst problemerne. Tillidsrepræsentanternes oplæg var at få fundet en løsning til mandag morgen for at få ophævet arbejdsnedlæggelserne.

Den nye aftale, der blev indgået, gav mulighed for aflønning efter, hvor meget der blev produceret. Med den nye aftale, som holdt sig inden for overenskomsten, forventede han, at problemerne var løst.

Parternes argumentation

Klager har anført bl.a., at det indklagede forbunds medlemmer ansat i de klagende selskaber og beskæftiget på selskabernes forskellige afdelinger (slagterier mv.) i tidsrummet fra og med den 8. december 2004 til og med den 15. december 2004 iværksatte arbejdsstandsninger. Samtlige standsninger blev iværksat i protest mod en lokalaftale indgået mellem Tulip Food Company, Ringsted afdeling, og afdelingens tillidsrepræsentant. Arbejdsstandsningerne blev ved efterfølgende fællesmøder alle erkendt overenskomststridige. Det indklagede forbunds medlemmer i Arbejdsrettens sager A2004.1126, A2004.1127 og A2004.1131 fortsatte i strid med givne fællesmødepålæg de overenskomststridige arbejdsstandsninger, og allerede som følge deraf har de forskyldt bod, hvilket også er erkendt af indklagede.

De overenskomststridige arbejdsstandsninger på de enkelte virksomheder i henholdsvis Danish Crown, DAT-SCHAUB og Tulip Food Company står hver især i systematisk sammenhæng, dels i relation til arbejdsstandsninger iværksat blandt medarbejderne beskæftiget i andre af det enkelte selskabs produktionsafdelinger, dels i relation til arbejdsstandsninger etableret blandt medarbejdere ansat i et af de tre nævnte selskaber i Danish Crown koncernen. Arbejdsstandsningerne har alle haft samme baggrund og har alle fundet sted indenfor et snævert afgrænset tidsrum. Arbejdsstandsningerne har alle haft til formål at gennemtvinge ophør af en overenskomstmæssig indgået lokalaftale, og har dermed savnet rimelig begrundelse, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Arbejdsstandsningerne har fundet sted dels blandt medarbejdere ansat i samme selskab, dels blandt medarbejdere ansat i samme koncern, og mellem medarbejderne inden for det enkelte selskab og på tværs af selskaberne har der bestået meget tætte relationer. Arbejdsstandsningerne inden for det enkelte selskab og inden for Danish Crown koncernen som helhed har påført det enkelte selskab og koncernen overordentligt store

tab. Mellem tillidsrepræsentanterne i koncernens forskellige selskaber har der bestået en tæt, indbyrdes kontakt, og arbejdsstandsningerne har derfor alle stået i systematisk sammenhæng.

Det bestrides, at klager ved passivitet har fortabt retten til at påberåbe sig, at arbejdsnedlæggelserne savner rimelig begrundelse.

Det indklagede forbunds medlemmer har derfor forskyldt bod også i sagerne nr. A2004.1123, A2004.1124, A2004.1125, A2004.1132 og A2005.001, uanset at arbejdet blev genoptaget i overensstemmelse med forudgående fællesmødepålæg.

Det bestrides, at boden i sagerne nr. A2004.1126, A2004.1127 og A2004.1131 – hvori indklagede har taget bekræftende til genmæle – bør udmåles under hensyntagen til praksis for udmåling af udenretlig, forligsmæssig bod.

Indklagede har til støtte for påstand 1 (sagerne A2004.1123, A2004.1124, A2004.1125 og A2004.1132) vedrørende systematikken anført bl.a., at hver enkelt afdeling af Danish Crown, Tulip Food Company og DAT-SCHAUB skal betragtes som en selvstændig virksomhed/arbejdsplads. Det påhviler herefter arbejdsgiver at påvise, at der er etableret en overordnet og koordineret fælles aktion blandt de enkelte arbejdssteder/virksomheder. Der er ikke godtgjort en sådan fælles koordinering, og det må derfor lægges til grund, at arbejdsnedlæggelserne på hvert enkelt arbejdssted/virksomhed opstod som en spontan reaktion på aftalen indgået på Tulip i Ringsted, og herunder navnlig, at arbejdsnedlæggelserne er en forståelig reaktion på Tulip-ledelsens udmeldinger internt og i pressen om den videre anvendelse af Tulip-aftalen og den deraf følgende utryghed for medarbejderne på koncernens øvrige virksomheder, jf. den udsendte nyhedsmeddelelse af 7. december 2004. Denne utryghed og uro blandt medarbejderne blev yderligere forstærket af, at Tulip Food Company ved den indgåede aftale af 3. december 2004 antoges at have tilsidesat gældende overenskomst. Bod er derfor ikke forskyldt, idet medarbejderne på samtlige arbejdssteder havde normaliseret arbejdet forud for fællesmøde eller i overensstemmelse med fællesmødepålæg.

Arbejdsgiversiden har ved passivitet fortabt retten til at påberåbe sig, at arbejdsnedlæggelserne savner rimelig begrundelse, idet passivitetsbedømmelsen er strengere i relation til arbejdsstandsninger, hvor indberetning skal ske straks, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 2. Men i øvrigt er såvel aftalen af 3. december 2004 som aftalen af 11. december 2004 vedrørende Tulip i Ringsted indgået mellem de lokale parter. En lokal lønaftale indgået med eller uden organisationernes bistand kan ikke sidestilles med en organisationsvedtagelse, hvorfor ingen af arbejdsnedlæggelserne savnede rimelig begrundelse.

Til støtte for påstand 2 (sag A2005.001) har indklagede anført bl.a., at aftalen om at gå 15 % ned i løn, som de øvrige slagterier reagerede på, var indgået af tillidsmanden på Tulip i Ringsted og godkendt af medarbejderne. Det savner derfor mening at postulere, at disse medarbejdere nedlagde arbejdet med samme begrundelse som de øvrige medarbejdere i koncernen. Medarbejderne på Tulip i Ringsted nedlagde da også først arbejdet den 15. december 2004 i protest mod, at aftalen vedrørende Tulip i Ringsted var tilbagekaldt med den konsekvens, at de ville miste deres arbejde, hvilket også skete. Arbejdsnedlæggelsen på Tulip i Ringsted havde derfor ikke samme baggrund som de øvrige arbejdsnedlæggelser, men var en spontan reaktion på, at deres arbejdsplads nu var lukningstruet. Arbejdsnedlæggelsen var kun af én dags varighed, og arbejdet var genoptaget forud for fællesmødets afholdelse, hvorefter bod ikke er forskyldt, jf. arbejdsretslovens § 12.

Til støtte for påstand 3 (sagerne A2004.1126, A2004.1127 og A2004.1131) har indklagede anført bl.a., at alene forligsmæssig bod er forskyldt, idet det indklagede forbund kort efter første og eneste retsmøde, dvs. allerede forud for svarskifterne den 28. januar 2005, tilbød at forlige sagerne på sædvanlige forligsmæssige vilkår. Indklagede har erkendt, at bod er forskyldt fra første time i disse sager, og spørgsmålet om systematik på tværs, eller om arbejdsnedlæggelserne savner rimelig begrundelse, er herefter uden betydning for bodsspørgsmålet. Klager har da heller aldrig under sagen forholdt sig til indklagedes opfordring i svarskriftet til at oplyse om relevansen af anbringendet om systematik på tværs i en situation som den foreliggende. Indklagede bemærker dog, at det, der vedrørende påstand 1 er anført om spørgsmålene om

systematik og manglende rimelig begrundelse samt passivitet fra klagers side, også kan anføres vedrørende sagerne under påstand 3.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagerne nr. A2004.1123, A2004.1124, A2004.1125 og A2004.1132

Indklagede har erkendt, at de indklagede arbejdstagere i Danish Crown i Skærbæk og Rødding, DAT-SCHAUB i Skærbæk, og Tulip Food Company i Randers, har deltaget i overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 og til og med den 15. december 2004.

Det er ubestridt, at arbejdet blev genoptaget enten inden afholdelse af fællesmøde eller i overensstemmelse med fællesmødepålæg. Bod kan herefter alene pålægges, hvis arbejdsnedlæggelserne har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Alle arbejdsnedlæggelserne havde ubestridt samme baggrund, nemlig indgåelsen af lokalaftalen på Tulip Food Company i Ringsted. Det må lægges til grund, at formålet med arbejdsnedlæggelserne var at gennemtvinge ophør af lokalaftalen.

Det åbne brev, der blev sendt den 8. december 2004 om morgenen til den administrerende koncerndirektør, hvori det var anført bl.a., at ”kollegiet kan på ingen måde acceptere hverken fremgangsmåde eller indhold i Ringsted aftalen”, og at ”... det kan medføre uro på virksomhederne i dagene fremover, såfremt der ikke kommer andre udmeldinger fra virksomhedens ledelse i såvel Tulip som Danish Crown straks”, blev sendt af Hans Søgård Hansen som formand for koncernens tillidsmandskollegium og samtidig sendt til koncernens tillidsrepræsentanter. Allerede samme dag kom det til de første arbejdsnedlæggelser i koncernens virksomheder, herunder bl.a. Tulip Food Company i Aalborg og Danish Crown i Blans, og arbejdsnedlæggelserne på de øvrige virksomheder i koncernen fulgte i de efterfølgende dage. Der var således tidsmæssig sammenhæng dels mellem tillidsmandskollegiets udsendelse af det åbne brev til tillidsrepræsentanterne i koncernens virksomheder og de første arbejdsnedlæggelser, dels mellem hver af arbejdsnedlæggelserne, der herefter fulgte i koncernens virksomheder til og med den 15. december 2004.

Efter Hans Søgård Hansens forklaring, herunder oplysningerne om, at koncernens medarbejdere er repræsenteret i et samlet koncernsamarbejdsudvalg, at tillidsrepræsentanterne har et for koncernen fælles tillidsmandskollegium, og at utilfredsheden med den indgåede lokalaftale i Ringsted allerede på et tidligt tidspunkt blev bragt op i tillidsmandskollegiet af medarbejdersiden i koncernsamarbejdsudvalget, lægger Arbejdsretten til grund, at der er tætte relationer mellem medarbejderne i koncernens virksomheder.

Efter bevisførelsen, herunder udtalelserne fra tillidsmandskollegiet og tillidsrepræsentanterne Hans Søgård Hansens og Ejnar Marcussens udtalelser, citeret i Ritzaus Bureaus pressemeddelelser den 15. og 16. december 2004, findes det endvidere godtgjort, at der i forbindelse med arbejdsnedlæggelserne var en tæt kontakt mellem medarbejderne i de enkelte virksomheder i koncernen.

Arbejdsretten finder under disse omstændigheder, at der var en sådan sammenhæng mellem de successive arbejdsnedlæggelser i koncernens virksomheder, at arbejdsnedlæggelserne i Danish Crown i Skærbæk og Rødding, DAT-SCHAUB i Skærbæk, og Tulip Food Company i Randers, må betragtes som led i en systematisk aktion og ikke som spontane reaktioner på lokalaftalen i Ringsted.

De indklagede arbejdstagere i Danish Crown i Skærbæk og Rødding, DAT-SCHAUB i Skærbæk, og Tulip Food Company i Randers, skal herefter betale bod, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Boden for de indklagede ufaglærte og faglærte arbejdstagere i disse virksomheder fastsættes til henholdsvis 35 kr. og 40 kr. for hver time, de pågældende arbejdstagere har deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 og til og med den 15. december 2004.

Sag nr. A2005.001

Lokalaftalen, som var baggrunden for arbejdsnedlæggelserne på de øvrige slagterivirksomheder i Danish Crown koncernen, var indgået af tillidsmanden på Tulip Food Company i Ringsted og godkendt af medarbejderne dér. Medarbejderne på Tulip Food Company i Ringsted nedlagde arbejdet den 15. december 2004, da lokalaftalen var faldet bort. Medarbejderne på Tulip Food Company i Ringsted nedlagde arbejdet i protest mod lokalaftalens bortfald, og arbejdsnedlæggelsen på Tulip Food Company i Ringsted havde således ikke samme begrundelse som de øvrige arbejdsnedlæggelser i Danish Crown koncernen. Allerede derfor finder Arbejdsretten, at arbejdsnedlæggelsen på Tulip Food Company i Ringsted ikke kan betragtes som led i en systematisk aktion.

Da arbejdsnedlæggelsen var begrundet i bortfald af den lokalaftale, som var indgået med det formål at sikre flest mulige arbejdspladser efter offentliggørelsen af planer om lukning af virksomheden i Ringsted, finder Arbejdsretten, at arbejdsnedlæggelsen heller ikke savnede rimelig begrundelse.

Herefter, og da medarbejderne på Tulip Food Company i Ringsted genoptog arbejdet inden afholdelse af fællesmøde, skal disse arbejdstagere ikke pålægges bod for deres arbejdsnedlæggelse, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Arbejdsretten tager herefter indklages påstand om frifindelse af de indklagede arbejdstagere på Tulip Food Company i Ringsted til følge.

Sagerne nr. A2004.1126, A2004.1127 og A2004.1131

Indklagede har taget bekræftende til genmæle overfor klagers påstand om, at de indklagede arbejdstagere i Tulip Food Company i Aalborg, Danish Crown i Blans og DAT-SCHAUB i Esbjerg, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod for hver time, de har deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 til og med den 15. december 2004.

Det er ubestridt, at det indklagede forbund kort efter første retsmøde og forud for indlevering af svarskrifter af 28. januar 2005, tilbød at forlige sagerne på sædvanlige forligsmæssige vilkår. Herefter, og da der ikke er godtgjort nogen saglig grund til ikke

at forlige sagerne i overensstemmelse med indklagedes tilbud herom, finder Arbejdsretten, at bod skal udmåles under hensyntagen til indklagedes tilbud om udenretligt forlig.

Arbejdsretten fastsætter herefter boden til 25 kr. for ufaglærte og 30 kr. for faglærte pr. time, de indklagede arbejdstagere i Tulip Food Company i Aalborg, Danish Crown i Blans og DAT-SCHAUB i Esbjerg, har deltaget i arbejdsnedlæggelserne fra og med den 8. december 2004 og til og med den 15. december 2004.

Thi kendes for ret:

De indklagede ufaglærte og faglærte arbejdstagere i Danish Crown A.m.b.a., Aabenraavej 11, 6780 Skærbæk, DAT-SCHAUB A.m.b.a., Aabenraavej 11, 6780 Skærbæk, Tulip Food Company P/S, Tulipvej 3, 8900 Randers, og Danish Crown A.m.b.a., Gammel Hygumvej 3, 6630 Rødding, skal til Dansk Arbejdsgiverforening betale en bod på henholdsvis 35 kr. og 40 kr. for hver time, de pågældende arbejdstagere har deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 og til og med den 15. december 2004.

De indklagede ufaglærte og faglærte arbejdstagere i Tulip Food Company P/S, Østerbro 40, 9000 Aalborg, Danish Crown A.m.b.a., Langbro 7, Blans, 6400 Sønderborg, og DAT-SCHAUB A.m.b.a., Gammelby Ringvej 1, 6700 Esbjerg, skal til Dansk Arbejdsgiverforening betale en bod på henholdsvis 25 kr. og 30 kr. for hver time, de pågældende arbejdstagere har deltaget i arbejdsnedlæggelser fra og med den 8. december 2004 og til og med den 15. december 2004.

De indklagede arbejdstagere i Tulip Food Company P/S, Bragesvej 18, 4100 Ringsted, frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet for et antal medlemmer af dette forbund, betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage fra afsigelsen af denne dom.