

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 4. april 2007**

i sag nr. A2006.445:

Kristelig Arbejdsgiverforening
for
G.S.G. ApS
Årlevvej 14
6230 Rødekro
(konsulent Mogens Christensen)
mod

Landsorganisationen i Danmark
for
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
for
Forbundet Træ-Industri-Byg, afdeling 9 (tidligere afdeling 27), København
(konsulent Steven Vallik)

*Dommere: Børge Dahl (formand), Lene Pagter Kristensen (retsformand) og
Niels Waage (næstformand).*

Uoverensstemmelsen i sagen angår lovligheden af en konflikt, som den indklagede forbundsafdeling har varslet over for G.S.G. ApS med henblik på at få virksomheden til at underskrive en tiltrædelsesoverenskomst, som ud over at forpligte virksomheden til at overholde gældende overenskomster på området også pålægger virksomheden at indbetale en afgift til forbundet pr. måned pr. medarbejder, som ikke er medlem af forbundet, og at undergive sig diverse kontrolforanstaltninger til sikring af, at overenskomsten bliver overholdt.

Påstande

Klager, Kristelig Arbejdsgiverforening for G.S.G. ApS, har endeligt nedlagt påstand om, at indklagede, Landsorganisationen i Danmark og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark samt Forbundet Træ-Industri-Byg, afdeling 9 (tidligere afdeling 27), København, skal anerkende, at den mod G.S.G. ApS varslede konflikt er ulovlig.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Ved brev af 18. maj 2006 fremsatte TIB, afdeling 27, følgende krav over for G.S.G. ApS:

"Tiltrædelsesoverenskomst med Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark.

Vi er bekendt med, at virksomheden G.S.G. ApS udfører arbejde i Danmark, som er omfattet af Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark's overenskomstområde.

Da virksomheden ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst med Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, sendes hermed krav om overenskomst.

Der vedlægges tiltrædelsesblanket på dansk, som skal underskrives.

Har afdelingen ikke inden 5 dage modtaget vedlagte tiltrædelsesoverenskomst retur i underskrevet stand i 3 eksemplarer, vil afdelingen i henhold til "lov om arbejdsretten" af 12. marts 1997 iværksætte blokade mod virksomheden med virkning fra den 29. maj 2006.

Nærværende brev er sendt i kopi til bygherre, hovedentreprenør, nuværende/kommende lejere samt medarbejdere, der er kendt af afdelingen."

Brevet, der var underskrevet af faglig sekretær Claus von Elling, var vedlagt et udkast til tiltrædelsesoverenskomst, hvori det bl.a. hedder:

"Overenskomst
Mellem
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
...
Og

G.S.G. Aps ...

Undertegnede forpligter sig herved til at overholde samtlige til enhver tid mellem

Dansk Byggeri og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark (*TIB*) gældende overenskomster, prisfortegnelser m.v.

Undertegnede tiltræder samtidig den mellem LO og DA til enhver tid gældende hovedaftale samt til enhver tid gældende samarbejdsaftale.

Ferie- og søgnehelligdaysbetaling administreres efter reglerne i TIB's feriekasse.

I den ud[s]trækning at ovenstående firma beskæftiger medarbejdere indenfor TIB's område, der ikke er medlem af TIB, betaler firmaet 602,00 kr. i afgift pr.

påbegyndt måned pr. svend til TIB afd. 27. Afgiften betales for de udgifter der er forbundet med at vedligeholde overenskomsten og sikre at den bliver efterlevet.

Firmaet indvilliger endvidere i at fremsende lønsedler på alle medarbejdere til TIB på forlangende.

...

I nærværende overenskomst aftales yderligere følgende for medarbejdere, i ovennævnte virksomhed, som ikke har dansk indfødsret, men som opholder sig i Danmark, som følge af at medarbejderen har fået udstedt en arbejdstilladelse, eller arbejder her efter bestemmelserne i loven om udstationering af lønmodtagere.

- Medarbejderne bør være medlem af TIB og firmaet skal indbetale deres kontingent eller afgift for hver måned, som dags dato udgør i alt kr. 602,00,-
- Kopi af ansættelseskontrakter for de i aftalen omfattede medarbejdere udleveres umiddelbart til den lokale TIB-afdeling – med oplysning om lønforhold m.v.
- Der indbetales ikke til B&A Pension i Danmark. I stedet indbetales det samlede bidrag til TIB afdeling 27, som udbetaler det til de enkelte svende efter endt arbejde.
- Den ansatte er berettiget til pension ved ansættelsens start.
- Firmaet opsparer 12½ % i feriepenge samt 5,75 % i søgne- og helligdagspenge. Beløbet indbetales til TIB afd. 27 for hver lønperiode. TIB afd. 27 udbetaler det samlede beløb til hver af svendene efter endt arbejde.
- Firmaet afholder alle udgifter til kost, logi, rejser til og fra hjemland og internt i Danmark, samt udgifter til arbejdstøj og værktøj.
- Dokumenterer firmaet at der er in[d]betalt pensionsbidrag, henholdsvis feriepenge og søn- og helligdagspenge, tilbagebetales disse beløb.
- Ved udløb af hver lønperiode fremsender Firmaet en oversigt for hver ansat med oplysninger om løn og arbejdstimer til den lokale TIB-afdeling. Endvidere fremsendes kopi af hver enkelt medarbejders lønoverførsel til pengeinstitut. Oplysningerne skal være af en sådan karakter at det sætter fagforeningen i stand til at få bekræftet overførslerne. Ligeledes skal disse oplysninger kunne bruges til evt. kontakt med de relevante myndigheder. Alle relevante papirer skal fremsendes i kopi af originalen, samt oversættes til dansk, engelsk eller tysk.
- TIB's medarbejdere har til enhver tid adgang til arbejdspladsen.
- Den personlige timeløn udgør minimum *P.t. kr. 160,00*

- Pr. 1. marts 2007 reguleres timelønnen til minimum *kr. 165,00*
- alt overarbejde skal afregnes jf. overenskomsten.

Dokumentation af ovennævnte fremlægges af virksomheden i Danmark.

Enhver uenighed af fagretlig karakter, behandles efter det fagretlige system i Danmark, herunder Arbejdsretten som aftaleværneting.

Samtlige overenskomster og prislistes for de andre øvrige forbund under BAT-Kartellet er ligeledes gældende.”

Der blev mellem TIB, afdeling 27, og klager afholdt et møde den 16. juni 2006. Der blev dog ikke opnået enighed på mødet. I et brev af 19. juni 2006, der er underskrevet af konsulent Jan Muff fra Kristelig Arbejdsgiverforening, til TIB-afdelingen om ”overenskomstkrav G.S.G. ApS” hedder det bl.a.:

” Under drøftelserne tilkendegav I, at punkterne vedrørende afgiften til vedligeholdelse af overenskomsten og kontrolforanstaltningen ikke stod til forhandling. Jeg tilkendegav, at arbejdsgiver ville ikke indgå overenskomst hvor disse elementer indgik, og fremlagde tiltrædelsesoverenskomst som arbejdsgiver ville indgå. Denne blev udleveret, og vedlægges for en god ordens skyld nærværende. I tilkendegav at forbundet ikke agtede at indgå aftale på disse vilkår. Jeres afsluttende bemærkning på mødet var, at arbejdsgiver opfordredes til at indmelde sig i Dansk Byggeri, hvorefter han ikke ville være omfattet af de nævnte bestemmelser. På dette grundlag blev forhandlingerne afbrudt, og konflikten tilkendegivet iværksat.”

I brev af 22. juni 2006 fra TIB, afdeling 27, til G.S.G. ApS er det bl.a. tilkendegivet, ”at alle dele i en tiltrædelsesoverenskomst er til forhandling”.

Sagen var i mellemtiden blevet indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 20. juni 2006. Indklagede har accepteret at suspendere konflikten, indtil Arbejdsrettens afgørelse foreligger.

Ved telefax af 27. juni 2006 sendte TIB, afdeling 27, et revideret forslag til tiltrædelsesoverenskomst, hvori afgiftskravet er nedsat fra 602 kr. til 300 kr., mens de øvrige bestemmelser i overenskomstforslaget er uændrede. Indklagede har efterfølgende – i duplik af 19. december 2006 – frafaldet kravet om, at TIB’s medarbejdere skal have adgang til arbejdspladsen.

TIB har beregnet, at forbundets udgifter til fagligt arbejde i gennemsnit udgør 329,05 kr. pr. måned pr. medlem, og afdeling 27 har opgjort afdelingens udgifter til 294,59 kr. pr. måned pr. medlem.

Forklaringer

Der er afgivet forklaringer af direktør Peter Rosendahl Fait, G.S.G ApS, konsulent Jan Muff, KA, faglig sekretær Claus von Elling, TIB, og bygningsgruppeformand Peter Hougaard, TIB.

Peter Rosendahl Fait har forklaret bl.a., at han er indehaver af og direktør for G.S.G. ApS. Virksomheden blev startet op 1. september 2005 og driver aktiviteter inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Virksomheden har fra starten været medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og er herigennem omfattet af en kollektiv overenskomst på bygge- og anlægsområdet.

Han blev rystet, da han modtog brevet af 18. maj 2006 fra TIB, afdeling 27, med overenskomstkravet. Han modtog brevet en fredag og sendte det i weekenden videre til Kristelig Arbejdsgiverforening, som han bad om hjælp. Jan Muff tog kontakt til ham om mandagen og rådede ham til at gå i dialog med TIB. Han gav Jan Muff fuldmagt til at tage kontakt til TIB. Der blev aftalt et møde den 16. juni 2006. Han drøftede et oplæg til mødet med Jan Muff. Han hørte ikke noget fra TIB før mødet, og han deltog ikke selv i mødet. Efterfølgende modtog han brevet af 19. juni 2006, hvori var oplyst, at konflikten ville træde i kraft. Han modtog endvidere et brev af 22. juni 2006, hvori TIB tilkendegav, at alle dele i en tiltrædelsesoverenskomst er til forhandling. Han modtog også et nyt udkast til tiltrædelsesoverenskomst, hvori afgiftens størrelse var blevet nedsat.

Det er korrekt, at virksomheden har søgt om og fået 11 etårige arbejdstilladelser til polske arbejdere. Virksomheden har imidlertid søgt om flere tilladelser, end der var brug for, da der er et stort frafald på grund af den lange sagsbehandlingstid. Han har personligt kendskab til folk i Polen gennem sit netværk og fik kontakt til arbejderne

under sine besøg i Polen. Han har for tiden 4 polske arbejdere ansat som arbejdsmænd inden for bygge- og anlægsområdet.

Jan Muff har forklaret bl.a., at han er ansat i Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation. Han rådgiver virksomhederne om kollektive overenskomster. Han udfører endvidere arbejde for såvel Kristelig Arbejdsgiverforening som Kristelig Arbejdsgiverforening, Pleje.

Han blev kontaktet pr. telefax i maj måned 2006 af Peter Fait, der anmodede om Kristelig Arbejdsgiverforenings hjælp. Han modtog først kun en kopi af brevet af 18. maj 2006 og fik eftersendt udkastet til tiltrædelsesoverenskomst. Han gennemgik elementerne i udkastet og drøftede dem med Peter Fait. De drøftede navnlig gebyret, kontrolforanstaltningerne og ferieordningen, da virksomheden betaler løn under ferie. De lavede et udkast til overenskomst indeholdende, hvad virksomheden kunne gå med til.

Han kontaktede TIB og aftalte et møde. I mødet deltog Claus von Elling, Palle Bisgaard og han selv. Han havde mandat fra virksomheden svarende til det udkast til overenskomst, som de selv havde udarbejdet. Mødet varede ca. 2 timer, men der gik et stykke tid, inden de kom til forhandlingerne, da TIB ikke ville forhandle med Kristelig Arbejdsgiverforening. Han svarede dem, at de forhandlede med virksomheden. TIB oplyste, at kravet om afgiften på 602 kr. var et ufravigeligt krav, og han anførte over for TIB, at vilkåret var urimeligt og en omgåelse af forbuddet mod eksklusivaftaler. Han udleverede på mødet det udkast til overenskomst, som han havde udarbejdet sammen med virksomheden. TIB ville ikke være med til at lave et referat af mødet, og han sendte derfor efterfølgende brevet af 19. juni 2006 til dem. Han har ikke hørt fra TIB siden.

Claus von Elling har forklaret bl.a., at han er ansat i TIB, afdeling 9 – tidligere afdeling 27. Han blev ansat, da mange østarbejdere begyndte at komme til Danmark. Han arbejder specielt med udenlandsk arbejdskraft, fortrinsvis østarbejdere, hvoraf 80-90 % er fra Polen. Han arbejder både med ansatte i danske og udenlandske virksomheder.

Han modtog på et tidspunkt en liste fra Udlændingestyrelsen, hvoraf fremgik, at G.S.G. ApS havde fået 11 arbejdstilladelser. Han kontaktede i den anledning TIB's lokale afdeling i Rødekro, som ikke kendte virksomheden, og de blev enige om, at han skulle henvende sig til virksomheden med krav om overenskomst.

Han sendte brevet af 18. maj 2006 med overenskomstkrevet og oplægget til tiltrædelsesoverenskomst til G.S.G. ApS. Jan Muff rettede henvendelse og aftalte et møde med TIB, som meddelte, at TIB ikke forhandlede med Kristelig Arbejdsgiverforening. På mødet, som virksomheden ikke selv deltog i, fremlagde Jan Muff et modforslag til overenskomst, idet han tilkendegav, at valget stod imellem dette forslag eller ingen overenskomst. TIB's udkast var alene et forhandlingsoplæg, men de nåede slet ikke til en egentlig forhandling herom. Mødet handlede således mere om Kristelig Arbejdsgiverforenings rolle, og om det skulle være det ene eller det andet udkast, der skulle være resultatet.

TIB's udkast opstiller forskellige krav til kontrolforanstaltninger afhængig af, om der er tale om danske eller udenlandske arbejdstagere. Dette skyldes, at forbundet har et særligt behov for at kunne kontrollere, at overenskomsten overholdes over for udenlandske arbejdstagere. I de to år, hvor han har beskæftiget sig med området, har han aldrig været ude for, at overenskomsten er blevet overholdt over for udenlandske arbejdstagere, heller ikke af arbejdsgivere, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation. De sager, som TIB ser, kræver kontrol, da polske arbejdere af frygt for at miste deres arbejde og blive sendt hjem ikke stiller krav i henhold til den danske overenskomst. Der er ikke tale om en forglemmelse fra arbejdsgiverside, da TIB bruger meget tid på at forklare arbejdsgiverne, hvordan de overholder overenskomsten. Han har set 50 sager det sidste år. I den sidste sag blev arbejderne aflønnet med 26 zloty svarende til 52 kr. i timen, hvor lønnen blev udbetalt i Polen. Det er et groft overenskomstbrud, og der er tale om social dumping.

TIB's udkast indeholder bl.a. et krav om, at arbejdsgiveren skal indvillige i at fremsende lønsedler på alle medarbejdere til TIB på forlangende. Dette er et normalt krav at stille såvel i forhold til danske som udenlandske arbejdstagere for at gøre det

muligt at se, om overenskomsten bliver overholdt. Det gør det samtidig også muligt at beregne og anmelde lønkrav, såfremt virksomheden går konkurs. Lønsedler indeholder tillige ofte oplysninger om cpr-nummer og adresse, men forbundet har ingen brug for disse oplysninger. Det er nok, at lønsedlen indeholder oplysning om navn og fødselsdato.

For udenlandske arbejdstagere stilles en række yderligere krav, bl.a. om fremsendelse af oplysninger om løn og arbejdstimer ved udløb af hver lønperiode. Formålet hermed er at sætte forbundet i stand til at foretage en stikprøvekontrol, men det er ikke noget ultimativt krav. Der stilles endvidere krav om, at der sker lønoverførsel til et pengeinstitut, og at forbundet får kopi af lønoverførslen. Dette krav er ultimativt og skyldes, at der har været eksempler på, at svende har fået frataget en udbetalt overenskomstmæssig løn ved udrejsen. Det er dog ikke noget krav, at forbundet får oplysning om kontonummer.

TIB's udkast indeholdt dernæst oprindeligt et krav om, at virksomheden skulle betale en månedlig afgift på 602 kr. pr. svend, der ikke er medlem af TIB. Afgiften, som svarede til, hvad det kostede at være medlem af TIB afdeling 27, skulle betales for de udgifter, som er forbundet med at vedligeholde overenskomsten og sikre, at den bliver efterlevet. Da det kun er en del af medlemsgebyret, som medgår hertil, fik afdelingen dog fra hovedkontoret besked på at reducere afgiften. I det reviderede udkast til tiltrædelsesudkast, som er blevet tilsendt virksomheden, er afgiftskravet herefter blevet nedsat til 300 kr. svarende til det gennemsnitlige månedlige dækningsbidrag til fagligt arbejde pr. medlem. Forbundet har betydelige omkostninger til at vedligeholde og håndhæve overenskomsten også i forhold til uorganiserede virksomheder, som ofte ikke møder op til aftalte møder. Forbundet udfører endvidere et stort arbejde vedrørende arbejdsmiljø, uddannelsesvirksomhed, arbejdsmarkedspolitik, byggefremmende tiltag osv. Også uorganiserede arbejdsgivere har således gavn af forbundets faglige arbejde, som bl.a. er med til at sikre lige konkurrencevilkår på det danske arbejdsmarked, og der er indgået tiltrædelsesoverenskomster med tilsvarende bestemmelser med såvel danske som udenlandske virksomheder.

TIB administrerer en godkendt feriekasse, som andre arbejdsgivere indbetaler feriepenge til, og det er sædvanligt, at TIB's tiltrædelsesoverenskomster indeholder regler om, at ferie- og søgnehelligdagsbetaling administreres efter reglerne i TIB's feriekasse. Medarbejderne får dermed en garanti for at modtage deres feriepenge. Feriekassen anvendes kun i forhold til uorganiserede arbejdsgivere, da Dansk Byggeri har en garantiordning. Udkastet til tiltrædelsesoverenskomst indeholdt visse særregler vedrørende udenlandske arbejdstagere til sikring af, at disse får udbetalt deres feriepenge og søgnehelligdagsbetaling, samt til sikring af, at der sker indbetaling af pensionsbidrag. Det var i maj 2006 ikke muligt at oprette udenlandske arbejdere i B&A Pension i Danmark. Beløbene skal efter udkastet indbetales til TIB, som herefter vil sørge for, at de udbetales til de enkelte svende, men indbetaler arbejdsgiveren pension eller feriepenge mv. et andet sted og dokumenterer dette, vil TIB ikke kræve beløbene indbetalt til sig.

Byggefagenes Samvirke i København blev i foråret 2006 enige om at arbejde på at få bestemmelser ind i tiltrædelsesoverenskomster om betaling for uorganiserede svende samt om særlige kontrolforanstaltninger over for udenlandske arbejdstagere. Der er ikke p.t. tilsvarende bestemmelser i overenskomsten med Dansk Byggeri.

Peter Hougaard har forklaret bl.a., at han er bygningsgruppeformand i TIB forbundet. Han arbejder primært med overenskomster, prislister, arbejdsmiljø og uddannelse. TIB har oplevet et pres for at opkræve et gebyr, da forbundet mister medlemmer, bl.a. fordi konkrete organisationer har kørt en offentlig kampagne mod forbundet for at have et højt kontingent. Forbundets hovedbestyrelse besluttede derfor i juni 2006, at der skulle et gebyr på tiltrædelsesoverenskomster for så vidt angår uorganiseret arbejdskraft til dækning af de aktiviteter, som forbundet dokumenterbart udfører på tiltrædelsesområdet.

Forbundet udfører således bl.a. et meget stort arbejde i forbindelse med overenskomsternes fornyelse. Forbundet har overenskomst med Dansk Byggeri, TA, Glarmesterlauget, Gulvbranchen og Snedker- og Tømmermestre i Danmark. De centrale overenskomstforhandlinger vedrørende aftalefornyelsen 2007 begyndte allerede den 7.

december 2006 med møder frem til medio marts 2007 om alt fra arbejdsmiljø, prislister m.m. Det forberedende arbejde begyndte primo 2006, hvor man indkaldte overenskomstkrav fra medlemmerne, prioritering heraf, kom med debatoplæg, afholdt overenskomstkonference osv. Efter godkendelse af et overenskomstresultat ved afstemning blandt medlemmerne sendes ændringerne til samtlige arbejdsgivere, der har indgået tiltrædelsesoverenskomst. Alt dette betales af forbundets medlemmer. Der er endvidere omkostninger forbundet med en forkastelse af et overenskomstresultat og en efterfølgende konflikt.

Gennem kontingentbetalingen finansierer medlemmerne også overenskomsternes håndhævelse, herunder forbundets indsats i forbindelse med fællesmøder i anledning af manglende betalinger mv., forberedelse og førelse af sager for Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, ligesom de finansierer forbundets indsats på uddannelsesområdet, arbejdsmiljøområdet og vedrørende arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål i såvel nationale som internationale sammenhænge. Tiltrædelsesoverenskomsterne fylder rigtig meget på håndhævelsessiden. På uddannelsesområdet er uorganiserede virksomheder på tiltrædelsesoverenskomst i øvrigt allerede i henhold til hovedoverenskomsten pålagt en vis pligt til medfinansiering, idet de skal betale et beløb pr. præsteret arbejdstime som bidrag til uddannelsesfonden og gebyr for svendeprøve.

Et af hovedtemaerne for de igangværende overenskomstforhandlinger er indførelse af bedre kontrolforanstaltninger, da de eksisterende ikke er gode nok. Der er således bl.a. behov for, at forbundet får mulighed for at få indsigt i lønsedler, ansættelseskontrakter og ansættelsesbeviser for at kunne kontrollere, at overenskomsterne overholdes. Dette har vist sig at være et stort problem, da forbundet er oppe imod, at arbejdere bliver truet med at blive sendt hjem. Der arbejdes intenst hermed, og det er et krav, der skal medføre et overenskomstresultat.

Der er ca. 6.000 overenskomstdækkede virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen, hvoraf 1.800 har indgået en tiltrædelsesoverenskomst. Der er overenskomst med 77 udenlandske virksomheder. TIB har samlet ca. 30.000 medlemmer, der er dækket af overenskomst, heraf er 5.000 under en tillægsoverenskomst. Der er en organisationspro-

cent på 84 %. Forbundet får ca. 2000 nye medlemmer om året og har en tilsvarende afgang. Medlemstallet er stabilt, selv om der er tale om et område i vækst, og antallet af uorganiserede må derfor være stigende.

TIB har i sine hidtidige tiltrædelsesoverenskomster inden for bygge og anlæg gjort brug af eksklusivbestemmelser.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at den varslede konflikt er ulovlig, da TIB under anvendelse af tvang forsøger at få bestemmelser med et ulovligt og urimeligt indhold ind i en overenskomst.

Det er således ikke lovligt at stille krav om, at en arbejdsgiver skal betale et gebyr for hver enkelt medarbejder, som ikke er medlem af TIB, da dette vil kunne få arbejdsgiveren til at foretrække at beskæftige organiserede frem for ikke organiserede medarbejdere. Noget sådant strider mod beskyttelsen af den negative foreningsfrihed, jf. herved § 4 c i foreningsfrihedsloven og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 11. januar 2006 i sagerne 52562/99 og 52620/99. Det er i den forbindelse uden betydning, at TIB har vanskeligheder med hensyn til at fastholde sin medlemsskare og har høje omkostninger, herunder til anerkendelsesværdige formål. Den klagende virksomhed betaler allerede for sit medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening, og man kan ikke tvinge den til også at bidrage til at dække TIB's omkostninger, da det er sædvanlig arbejdsretlig praksis, at hver part må bære sine egne omkostninger. Det er endvidere uden betydning, om gebyret er 602 kr. eller 300 kr. Der er under alle omstændigheder tale om et forsøg på at lave en eksklusivlignende bestemmelse i strid med såvel lønmodtagernes som arbejdsgiverens foreningsfrihed med henblik på at få forbedret TIB's indtægtsgrundlag. Også bestemmelsen om, at udenlandske arbejdstagere bør være medlem af TIB, er i den forbindelse ulovlig. TIB kan slet ikke forlange at få oplysning om de ansattes organisationsforhold.

De yderligere kontrolforanstaltninger, som TIB ønsker indført, er unødvendige og i strid med persondatalovens § 5, stk. 2, og § 7, stk. 1. Tilsvarende krav stilles p.t. ikke i

forhold til medlemmer af Dansk Byggeri. Det er ikke lovligt at lægge vægt på omstændigheder, som har tilknytning til foreningsforhold, og det er derfor ulovligt at stille strengere krav til uorganiserede arbejdsgivere end til medlemmer af Dansk Byggeri. Kommer der yderligere kontrolbestemmelser ind i overenskomsten med Dansk Byggeri i forbindelse med de verserende overenskomstforhandlinger, kommer bestemmelserne automatisk til også at omfatte arbejdsgivere, som har underskrevet en tiltrædelsesoverenskomst, og det er derfor overflødigt at medtage særbestemmelser herom i tiltrædelsesoverenskomsten. De yderligere kontrolbestemmelser, som TIB ønsker indført, kan ikke sagligt begrundes med, at arbejdsgiveren ikke er medlem af Dansk Byggeri, og bestemmelserne bør ikke kunne indgå i en overenskomst uden at have været forhandlet med en organisation af samme tyngde som TIB, jf. herved Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (1. udgave 2004) s. 116 f.

Klager tilkendegav under forhandlingsmødet og efterfølgende villighed til at indgå en tiltrædelsesoverenskomst på normale vilkår, hvilket blev afvist af TIB. Der kan derfor ikke være tvivl om, at forbundet gør brug af konfliktvåbnet med henblik på at få ulovlige indrømmelser. Forbundet tilkendegav endvidere, at de særlige vilkår ville bortfalde ved indmeldelse i den konkurrerende overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation. Konflikten er derfor også ulovlig som følge af, at den har karakter af organisationsforfølgning.

Indklagede har gjort gældende, at forbundet har den fornødne faglige interesse i at overenskomstdække arbejdet. Forbundet rettede henvendelse til G.S.G. ApS for at få en overenskomst, og da virksomheden ikke ønskede at indgå en overenskomst på de foreslåede vilkår eller forhandle herom, varslede forbundet konflikt. Dette er fuldt lovligt, og forbundet skal derfor frifindes, medmindre de foreslåede vilkår har været ulovlige.

Som udgangspunkt er der aftalefrihed ved overenskomstforhandlinger, når man holder sig inden for lovens rammer. Det foreslåede gebyr er sagligt begrundet i, at uorganiserede arbejdsgivere nyder godt af en lang række aktiviteter udført af lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer – uden at bidrage hertil. Det var tidligere, da man havde

eksklusivbestemmelserne, ikke nødvendigt at bekymre sig om, hvem der skulle betale for overenskomsternes vedligeholdelse mv., men med eksklusivbestemmelsernes bortfald er der risiko for, at der bliver færre organiserede på en arbejdsplads og dermed færre til at bidrage til fagets vedligeholdelse mv. Det er forholdsmæssigt væsentligt dyrere at håndhæve tiltrædelsesoverenskomsterne. Det gebyr, som forbundet ønsker at opkræve, er mindre end disse omkostninger, og gebyret modsvares af den økonomiske fordel, som en uorganiseret virksomhed har ved ikke at bidrage til overenskomstens opretholdelse. Gebyret er en afgift til opretholdelse af stabilitet på et velorganiseret arbejdsmarked, som uorganiserede nyder godt af, og har ikke noget med eksklusivklausuler at gøre, da der ikke er krav om medlemskab af en bestemt forening. Regler om, at der kan kræves gebyr af uorganiserede, findes også i sundhedslovens § 227. Det koster penge at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø, at vedligeholde faget og uddannelsen, at være medspiller i den politiske proces og at sikre lønmodtagere fra de tidligere østlande. En tilsidesættelse af gebyret vil derfor reelt indebære en positiv særbehandling af uorganiserede virksomheder. Der er dermed ikke tale om en omgåelse af foreningsfrihedsloven.

Kravet om, at forbundet skal have adgang til oplysninger om løn, lønoverførsel og arbejdstimer, er en nødvendig kontrolforanstaltning, hvis det skal være muligt for forbundet at påse, at de indgåede overenskomster bliver overholdt. Dette strider hverken mod arbejdsretlige regler eller persondataloven. Det danske arbejdsretlige system forudsætter tværtimod, at forbundene har adgang til oplysningerne, da håndhævelse af de centrale overenskomstvilkår er henlagt til forbundene. Kravet er særligt velbegrundet over for uorganiserede virksomheder, som i stort omfang ikke efterlever de indgåede overenskomster, hvilket illustreres af antallet af sager herom i Arbejdsretten. Hertil kommer, at østarbejdere er meget tilbageholdende med hensyn til at klage, da det ofte medfører øjeblikkelig hjemsendelse. Behovet for kontrolforanstaltninger og beskyttelse af østarbejdere er for så vidt uafhængigt af, om de er ansat i en organiseret eller uorganiseret virksomhed, men behovet er akut, da der er sket en eskalering af sager, hvor østarbejdere er blevet groft underbetalt. Kravet er derfor nu også blevet rejst over for de organiserede arbejdsgivere i forbindelse med de verserende overenskomstforhandlinger. Kontrolforanstaltningerne skal naturligvis forvaltes i

overensstemmelse med persondataloven, men denne lov giver mulighed for, at forbundet kan behandle oplysninger, som er nødvendige for at beskytte forbundets vitale interesser, jf. persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 4 og 7. Arbejdsretten kan derfor først ved en efterfølgende indbringelse af indklagedes forvaltning vurdere, om indklagedes konkrete anvendelse af kontrolforanstaltningerne er lovlig.

Det er ikke udtryk for diskrimination eller utilbørlig tvang, at uorganiserede arbejdsgivere på tiltrædelsesoverenskomst ofte må tåle mere byrdefulde vilkår end organiserede arbejdsgivere. De uorganiserede har ikke krav på at kunne lukrere på, hvad andre har opnået. Det resultat, som opnås, afspejler styrkeforholdet i forhandlingssituationen og kan alene begrænses af aftalelovens og de arbejdsretlige regler om, hvilke krav der lovligt kan stilles, jf. Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (1. udgave 2004) s. 176 f. Hverken kravene til kontrolforanstaltninger eller til betaling af bidrag til fagets og overenskomstens opretholdelse er imidlertid ulovlige, men er tværtimod sagligt velbegrundede.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

En arbejdsgiver, som underskriver en tiltrædelsesoverenskomst, har ikke krav på i enhver henseende at blive ligestillet med de organiserede arbejdsgivere, men der kan dog kun gøres forskel på organiserede og uorganiserede arbejdsgivere, såfremt dette er sagligt begrundet, jf. herved Arbejdsrettens dom af 30. juni 1993 i sag 92.149 (Arbejdsretligt tidsskrift 1993 s. 50).

Der er ikke grundlag for at fastslå, at der ikke er en saglig begrundelse for de af TIB opstillede overenskomstkraV til sikring af, at der sker indbetaling af pension, ferie- og søgnehelligdaysbetaling.

Det forhold, at TIB ønsker at opkræve en afgift til medfinansiering af forbundets omkostninger til foranstaltninger, som foretages også i arbejdsgiverens interesse, kan ikke i sig selv anses for at udgøre et usagligt eller urimeligt vilkår, hvis afgiften i øvrigt er fastsat til et beløb, som ikke er urimeligt henset til de fordele, som arbejdsgiveren

opnår, smh. herved også Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 13. februar 2007 i sag 75252/01.

Ved bestemmelsen om, at G.S.G. ApS skal betale en afgift på først 602 kr., senere nedsat til 300 kr. pr. måned pr. medarbejder, som ikke er medlem af TIB, pålægges virksomheden imidlertid en pligt til at kompensere forbundet delvis for dets tab af medlemskontingent, når der beskæftiges uorganiseret arbejdskraft. Forbundet mister også medlemskontingenter, såfremt organiserede arbejdsgivere beskæftiger uorganiseret arbejdskraft, og der er ikke påvist en saglig grund til at gøre forskel på organiserede og uorganiserede arbejdsgivere i den anledning. Dertil kommer, at en bestemmelse om, at en arbejdsgiver skal kompensere forbundet økonomisk, såfremt der beskæftiges uorganiseret arbejdskraft, har karakter af en omgåelse af foreningsfrihedslovens § 4 c, hvorefter en arbejdsgiver ikke kan forpligtes til udelukkende eller fortrinsvis at beskæftige lønmodtagere, som er medlem af en bestemt forening. Også vilkåret om, at G.S.G. ApS alene bør beskæftige udenlandske arbejdstagere, som er medlem af TIB, må anses for at være i strid med denne bestemmelse.

Efter bevisførelsen må det endvidere lægges til grund, at forbundets ønske om yderligere kontrolforanstaltninger for at sikre en effektiv efterlevelse af overenskomsten, er bestemt af forhold, som også gør sig gældende i forhold til organiserede arbejdsgivere, jf. herved at der fra forbundets side er rejst krav om at få bestemmelser herom ind i overenskomsten med Dansk Byggeri under de aktuelle overenskomstforhandlinger. Der er derfor heller ikke påvist en saglig begrundelse for at gøre forskel mellem organiserede og uorganiserede arbejdsgivere med hensyn til øgede kontrolforanstaltninger.

Da den varslede konflikt således bl.a. har til formål at tvinge G.S.G. ApS til at acceptere vilkår, der må anses for ulovlige og usaglige, finder Arbejdsretten, at det afgivne konfliktvarsel må anses for ulovligt.

Arbejdsretten tager herefter klagerens påstand til følge som neden for bestemt.

Thi kendes for ret

Landsorganisationen i Danmark for Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark for Forbundet Træ-Industri-Byg, afdeling 9 (tidligere afdeling 27), København, skal anerkende, at det over for G.S.G. ApS den 18. maj 2006 afgivne konflikthvarsel er ulovligt.

Landsorganisationen i Danmark for Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark for Forbundet Træ-Industri-Byg, afdeling 9 (tidligere afdeling 27), København, betaler inden 14 dage 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lene Pagter Kristensen