

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 15. november 2007**

i sag nr. A2007.067:

Landsorganisationen i Danmark

for

CO-industri

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri på egne vegne og

for

Unilever Danmark A/S

(advokat Helge Werner)

Dommere: Lars Svenning Andersen, Henrik Marstrand Dahl, Oluf Engell, Lene Pagter Kristensen (retsformand), Knud Erik Linius, Jens Pors, Per Sørensen (næstformand), Niels Waage (næstformand), Nicolai Westergaard.

I sagen skal tages stilling til, om Dansk Industri og Unilever Danmark A/S har begået brud på § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst ved ikke at have efterlevet den forpligtelse til at frigøre sig fra selskabets overenskomst med 3F Transportgruppen, som efter optagelsen af selskabet i Dansk Industri følger af en voldgiftskendelse af 16. oktober 2006.

Såfremt § 48, stk. 4, er overtrådt, skal der tages stilling til, om de begåede brud er bodspådragende.

Sagen indebærer desuden en stillingtagen til, hvordan Hovedaftalens § 7, stk. 2, skal forstås i tilfælde, hvor en virksomhed som følge af § 48, stk. 4, er forpligtet til at opsige en hidtidig overenskomst med et forbund under LO.

1. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

Dansk Industri og Unilever Danmark A/S tilpligtes til CO-industri at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Dansk Industri og Unilever Danmark A/S tilpligtes at efterleve opmandskendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006.

Indklagede har påstået frifindelse.

2. De tidligere voldgiftssager

Forståelsen af § 48 i Industriens Overenskomst har været genstand for to voldgiftssager mellem Dansk Industri og CO-industri. I den seneste voldgiftskendelse, som er afsagt den 16. oktober 2006, hedder det bl.a.:

”1. UOVERENSSTEMMELSEN

Uoverensstemmelsen, som er indbragt for en faglig voldgiftsret med udvidet formandskab bestående af højesteretsdommerne Poul Sørensen, Per Sørensen og Børge Dahl, angår forståelsen af § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst. I § 48 hedder det bl.a.:

”§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

Stk. 3

For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.”

2. OPMANDSKENDELSE AF 21. NOVEMBER 2005

Uoverensstemmelsen er opstået i forlængelse af parternes uoverensstemmelse om rækkevidden/forståelsen af § 48, stk. 1-4, i Industriens Overenskomst afgjort ved kendelse af 21. november 2005 i faglig voldgift mellem DI og CO-i med samme udvidede formandskab. Det hedder i denne kendelse bl.a.:

”2. Påstande:

Dansk Industri har nedlagt følgende påstande:

Principal: CO-industri skal ved fortolkningen af Industriens Overenskomst (IO) § 48 anerkende, at IO alene omfatter arbejdsområder/funktioner, som falder ind under det oprindelige ”CO-område” dækket af Jernets Overenskomst samt Industriens Arbejdsgiveres Industrioverenskomst med KAD/SiD, med de ændringer, der eksplicit er aftalt mellem parterne.

Subsidiært: CO-industri skal ved fortolkningen af Industriens Overenskomst (IO) § 48 anerkende, at IO alene omfatter arbejdsområder/funktioner, som falder ind under det oprindelige ”CO-område” dækket af Jernets Overenskomst samt Industriens Arbejdsgiveres Industrioverenskomst med KAD/SiD, med de ændringer, der eksplicit er aftalt mellem parterne, og med de ændringer, der efter en konkret vurdering må anses for at udgøre en naturlig udvikling i de arbejdsområder/funktioner, som IO oprindeligt har dækket.

CO-industri har påstået frifindelse og har desuden nedlagt følgende påstand:

Dansk Industri skal anerkende, at § 48, stk. 1, i overenskomsten skal forstås sådan, at den finder anvendelse over for enhver virksomhed, som ved sin optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere fagforbund, grupper eller sektioner heraf inden for CO-området – forstået som

de fagforbund, grupper eller sektioner heraf, der til enhver tid er medlem af CO-industri – med de fravigelser, der er aftalt mellem parterne.

Over for denne påstand har Dansk Industri påstået frifindelse.

3. Uoverensstemmelsen mellem parterne går således nærmere på, om § 48 omfatter enhver virksomhed uanset arbejdsområde (CO-i's standpunkt) eller kun virksomheder, hvis arbejdsområde eller funktioner ligger inden for det oprindelige faglige dækningsområde ved sammenlægningen af områderne ved den første IO i 1993, dvs. CO-metalområdet (Metal og El) samt KAD og 3F-I (DI's standpunkt).

Parterne er **enige om**, at § 48 har et anvendelsesområde, som er sammenfaldende med overenskomstens dækningsområde. De har beskrevet deres uenighed som et spørgsmål om, hvorvidt overenskomstens dækningsområde skal forstås stationært – svarende til de virksomhedstyper, som udgjorde medlemskredsen i DI i 1993 – eller dynamisk – svarende til DI's aktuelle medlemskreds til hver en tid.

Det er oplyst, at DI – ud over IO og Industriens Funktionæroverenskomst med CO-i – er involveret i mange andre overenskomster med fagforbund mv., herunder fagforbund som i øvrigt deltager i CO-i. Det gælder bl.a. Træets Overenskomst mellem Træets Arbejdsgivere og TIB. Det gælder endvidere for bl.a. slagterierne på NNF-området.

...

5. Opmændenes bemærkninger

...

Det almindelige arbejdsretlige udgangspunkt er, at en kollektiv overenskomsts faglige område er knyttet til en bestemt branche eller sektor på arbejdsmarkedet og ydermere afgrænset til det arbejde, som udføres af den personalegruppe, som er organiseret i den eller de arbejdstagerorganisationer, der er part i overenskomsten. Ved at vælge organisation vælger den enkelte arbejdsgiver således samtidig, hvilken overenskomst der skal gælde for det arbejde, der udføres i virksomheden. Det forhold, at der løbende sker en organiserings- og organisationsmæssig udvikling, og at der i de senere år er sket en sådan udvikling under indflydelse af den grad, virksomhederne i lighed med traditionelle fremstillingsvirksomheder er udsat for internationalt konkurrencepres, kan ikke i sig selv føre til en fravigelse af dette udgangspunkt. Dette gælder særligt for IO, som efter dens baggrund og formål – således som dette er afspejlet i overenskomstens navn og den manglende indholdsmæssige angivelse af anvendelsesområde – må antages at være indgået for netop at kunne dække lige så bredt, som det til hver en tid måtte anses for hensigtsmæssigt.

På denne baggrund finder opmændene, at IO – som udgangspunkt – må gælde for arbejde, som udføres af faglærte og ufaglærte arbejdere organiseret i de CO-i-tilsluttede fagforbund i virksomheder, som er medlem af DI.

Dette udgangspunkt viger naturligvis, når parterne har truffet aftale derom, herunder således for så vidt angår en virksomhed, hvis aktiviteter gør, at den må anses for omfattet af f.eks. Træets Overenskomst eller en anden af DI's specialoverenskomster. Det er endvidere en forudsætning for en virksomheds binding til IO, at en forståelse af den pågældende virksomheds aktiviteter som industrielle ikke falder helt uden for, hvad industri repræsenteret af DI efter den hidtidige udvikling til hver en tid naturligt kan anses at omfatte.

Herefter – og inden for rammerne af de nedlagte påstande –

b e s t e m m e s:

Dansk Industri skal anerkende, at § 48, stk. 1, i Industriens Overenskomst omfatter enhver virksomhed, som ved sin indmeldelse i Dansk Industri har overenskomst med et fagforbund inden for CO-området, med følgende undtagelser:

- 1) der er truffet aftale om fravigelse,
- 2) virksomheden udøver aktiviteter, der er af en art, så virksomheden må anses for omfattet af en af Dansk Industris specialoverenskomster, eller
- 3) en forståelse af virksomhedens aktiviteter som industrielle falder helt uden for, hvad industri repræsenteret af Dansk Industri efter den hidtidige udvikling til hver en tid kan anses at omfatte.”

3. PÅSTANDE

Dansk Industri har nedlagt følgende påstande:

Principal:

CO-industri skal anerkende, at virksomheder, der på optagelsestidspunktet er omfattet af en overenskomst med en part, som ikke er tilknyttet CO-industri, ikke omfattes af Industriens Overenskomst, medmindre dette aftales mellem parten og Dansk Industri.

Subsidiært:

CO-industri skal anerkende, at virksomheder, der på optagelsestidspunktet er eller bliver omfattet af en overenskomst med en part, som er medlem af LO, men ikke er tilknyttet CO-industri, ikke omfattes af Industriens Overenskomst, medmindre dette aftales mellem parten og Dansk Industri.

CO-industri har påstået frifindelse og har desuden nedlagt følgende selvstændige påstand:

Dansk Industri skal anerkende, at § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst omfatter enhver virksomhed, som ved sin indmeldelse i Dansk Industri ikke har overenskomst med et fagforbund inden for CO-området – uanset om der måtte bestå et overenskomstforhold eller ej med en uden for CO-området stående lønmodtagerpart – med følgende undtagelser:

- 1) Der er truffet aftale om fravigelse,
- 2) virksomheden udøver aktiviteter, der er af en art, så virksomheden må anses for omfattet af en af Dansk Industris specialoverenskomster, eller
- 3) en forståelse af virksomhedens aktiviteter som industrielle falder helt uden for, hvad industri repræsenteret af Dansk Industri efter den hidtidige udvikling til enhver tid kan anses at omfatte.

Over for denne påstand har Dansk Industri påstået frifindelse.

Uoverensstemmelsen angår på denne baggrund nærmere, om en virksomhed, som ved indmeldelse og optagelse i Dansk Industri er omfattet af en overenskomst med et forbund, som ikke er med i CO-industri, straks fra optagelsestidspunktet fuldt ud bliver omfattet af Industriens Overenskomst, også selv om virksomheden ikke er frigjort fra den hidtidige overenskomst, eller om den kun bliver omfattet af Industriens Overenskomst, såfremt dette aftales med det pågældende forbund. Det følger heraf, at sagens afgørelse skal træffes inden for de således fastlagte rammer.

4. TEORI OG PRAKSIS

Fra den arbejds- og fagretlige praksis, parterne har henvist til, fremdrages:

Arbejdsrettens (Den faste voldgiftsrets) kendelse af 3. juni 1939 i sag nr. 2648 (samlingen s. 54) om overenskomstforpligtelserne, hvor 4 agenturer, der havde hver sin særoverenskomst med pågældende LO-tilsluttede fagforeninger, meldte sig ind i branchens DA-tilsluttede arbejdsgiverforening:

”Der findes ikke at kunne gives de Indklagede [arbejdstagersiden] Medhold i de af dem anførte Betragtninger om, at de fire Agenturer ved at indmelde sig i Arbejdsgiverforeningen derved har underkastet sig Forhandlingsreglerne [hovedorganisationernes] *straks fra Indmeldelsen*. Indtil Udløbet af Særoverenskomsterne har de været bundet af disse og været pligtige at aflønne deres Arbejdere i Henhold hertil og derfor forsaavidt ikke været inde under Omraadet for Organisationernes Overenskomster, som Følge deraf heller ikke forpligtet til at følge Forhandlingsreglerne, der er blevet en Bestanddel heri, men kun til at anvende Særoverenskomsternes Opsigelsesbestemmelser, idet en modsat Forstaaelse vilde medføre, at de paagældende med Hensyn til Opsigelsestermin m.v. samtidig var bundet af 2 Sæt Overenskomster. Ved at indmelde sig i Arbejdsgiverforeningen er Agenturerne indgaaet paa, saa snart dette er muligt, hvilket først vil sige fra Særoverenskomsternes Udløb, at følge Reglerne i

Organisationernes Overenskomster, derunder ogsaa de omtalte Forhandlingsregler.”

Opmandskendelse af 4. maj 1976 i faglig voldgift mellem Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark for Firma K.B. Nielsen, Dragør, mod Blikkenslager-, Sanitets- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

”Såvel i den arbejdsretlige teori som i praksis er det fast antaget, at tiltrædelse af en organisation ordentligvis ikke bevirker bortfald af forpligtelser påtaget ved en løbende særoverenskomst, men at denne fortsat er gældende, indtil den på lovlig måde er bragt til ophør. Først fra dette tidspunkt finder organisationens almindelige overenskomst anvendelse på den i organisationen indtrådte virksomhed.”

Fra den arbejdsretlige litteratur har parterne bl.a. henvist til:

Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg. 1994):

”De rettigheder og pligter, som tilkommer eller påhviler det enkelte organisationsmedlem, gælder ikke blot for dem, der var medlemmer af organisationen, da overenskomsten blev indgået. De gælder også for medlemmer, der indmelder sig i overenskomstperioden. Det er et andet særkende for kollektive overenskomster, at den kollektivitet, som bliver berettiget og forpligtet som »deltagere« i overenskomsten, er ubestemt. Det er de til enhver tid værende medlemmer af organisationen, der udgør kollektiviteten.

Denne regel er dog ikke uden undtagelser. Det kan f.eks. ske, at en arbejdsgiver, som ønsker at indtræde i en arbejdsgiverorganisation, allerede er bundet af en kollektiv overenskomst. Hvis han indmelder sig i arbejdsgiverorganisationen, forbliver han bundet af sin særoverenskomst, indtil den bringes til ophør ved opsigelse; først herefter bliver han omfattet af organisationsoverenskomsten. Hvis det arbejde, der udføres i virksomheden, er omfattet af organisationsoverenskomstens faglige gyldighedsområde, bliver han til gengæld frigjort for sin særoverenskomst ved »simpel opsigelse«, d.v.s. uden »frigørelseskonflikt« jf. Hovedaftalens § 7, stk. 2.

...

Retstilstanden er således den, at den arbejdsgiver, som ikke er omfattet af nogen kollektiv overenskomst ved indmeldelsen, straks bliver omfattet af organisationens overenskomst, hvis virksomheden er omfattet af dennes

faglige område, medens den arbejdsgiver, som ved indmeldelsen er bundet af kollektiv overenskomst, forbliver bundet heraf, indtil den bortfalder efter lovlig opsigelse, hvorefter organisationens overenskomst træder i stedet, stadig forudsat, at virksomheden er omfattet af dens faglige gylighedsområde.” (s. 96-98)

”Når en virksomhed melder sig ind i en arbejdsgiverorganisation, bliver den som hovedregel dækket af organisationens overenskomst, medmindre den allerede er bundet af anden overenskomst. ...

Hvis den nyindmeldte virksomhed ved indmeldelsen er bundet af en overenskomst, forbliver den bundet heraf, indtil den lovligt bringes til ophør, medmindre der overenskomstmæssigt er hjemmel for andet.” (s. 174-176).

Ole Hasselbalch: Kollektivarbejdsretten (2. udg. 1999):

”Kolliderende overenskomster på samme niveau. I de tilfælde, hvor forskellige overenskomster på samme niveau støder sammen, opstår flere problemer.

Tilfældenes opståen. En eksisterende overenskomst hindrer i mangel af udtrykkelig regel i modsat retning ikke arbejdsgiverparten i at indgå overenskomst til anden side ... Sammenstød mellem overenskomster kan derfor opstå i flere situationer: F.eks. kan nævnes det tilfælde, at en overenskomstbunden virksomhed indmelder sig i en arbejdsgiverorganisation, der betjener sig af en anden overenskomst ...

Spørgsmålet er i alle sådanne tilfælde, *hvilken overenskomst der i givet fald skal anvendes, og om arbejdsgiveren måske i kraft af bestående ene-retsordninger ligefrem er forpligtet til at frigøre sig fra én af dem.*” (s. 27)

”Indmeldelse i arbejdsgiverorganisation. I tilfælde af nyindmeldelser i en arbejdsgiverorganisation vil den overenskomst, virksomheden allerede er indgået på inden indmeldelsen, løbe videre uanset indmeldelsen, ligesom arbejdsgiverorganisationens overenskomst vil blive gældende uafhængigt af den allerede indgåede.” (s. 28)

”4.2.4. Indmeldelse i den overenskomstforpligtede organisation

Både lønmodtagere og arbejdsgivere har som udgangspunkt *frihed til at tilslutte sig de organisationer, de ønsker ...* Indmeldelsen har som udgangspunkt *virkning fra tidspunktet for optagelsen* i foreningen. Men indmeldelser vil e.o. kunne volde problemer m.h.t. overenskomstdækningen gennem organisationen.

Hovedreglen

Det vil normalt være en forudsætning for overenskomster, der indgås med organisationer, at *overenskomsten gælder alle den pågældende organisations medlemmer, og disses medlemskab relaterer sig for arbejdsgiverens vedkommende til hele arbejdsgiverens foretagende*. Formodningen er derfor for, at nyindmeldte automatisk bliver omfattet af overenskomsten i sin helhed. ...

Undtagelser

Der gælder imidlertid visse undtagelser fra disse udgangspunkter.

Især kan en allerede overenskomstbunden part ikke i kraft af indmeldelsen unddrage sig forpligtelser, han har i forvejen, det være sig på kollektivt eller individuelt plan. ...

Overenskomsterne indgået med forskellige forbund. Indmelder en arbejdsgiver sig i en organisation, der har overenskomst med et andet forbund end det, den indmeldte har overenskomst med, vil den gamle overenskomst uden videre forblive i kraft – og begge overenskomster e.o. være gældende.” (s. 207-213)

Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (2004):

”4.2.2. Overenskomstforpligtelse gennem organisationsmedlemskab

Langt den mest almindelige måde at blive overenskomstforpligtet på for arbejdsgivere er ved at indmelde sig i en arbejdsgiverforening. Udgangspunktet er, at arbejdsgivere forpligtes af den kollektive overenskomst ved indmeldelsen i en arbejdsgiverforening.

...

En overenskomst forpligter samtlige arbejdsgivere, der er medlemmer af de overenskomstbærende organisationer, uanset de var medlemmer på indgåelsestidspunktet eller først bliver medlemmer på et senere tidspunkt. En arbejdsgiver, der melder sig ind i en arbejdsgiverforening midtvejs i en overenskomstperiode, er således bundet af den gældende overenskomst fra indmeldelsestidspunktet. Om overenskomsten tillige finder anvendelse på de konkrete arbejdsfunktioner, afhænger derimod af overenskomstens faglige område.

Der er imidlertid visse undtagelser fra hovedprincippet om, at en arbejdsgiver bliver forpligtet af overenskomsten fra indmeldelsestidspunktet.

...

Der opstår ligeledes et særligt spørgsmål i de tilfælde, hvor en arbejdsgiver allerede har en overenskomst med en faglig organisation, f.eks. en tiltrædelsesoverenskomst. En sådan overenskomst hindrer ikke indmel-

delse i en arbejdsgiverorganisation, men indmeldelsen får ikke automatisk særoverenskomsten til at ophøre. Det kræver som hovedregel en udtrykkelig opsigelse over for modparten i arbejdsgiverens egen overenskomst, og ophørstidspunktet afhænger derfor af denne overenskomsts opsigelsesregler. Organisationsoverenskomsten træder i dette tilfælde først i kraft, når arbejdsgiverens egen overenskomst er ophørt med at gælde. De enkelte organisationsoverenskomster kan selv indeholde regler om overenskomstens umiddelbart forpligtende virkninger for medlemsvirksomheder, jf. i øvrigt nærmere herom i kapitel 9.” (s. 189 f)

”4.2. Opsigelse ved organisationsindmeldelse

Udgangspunktet er, at en arbejdsgiver ved indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation automatisk bliver forpligtet af organisationsoverenskomster fra indmeldelsestidspunktet. Det udgangspunkt gælder imidlertid ikke for arbejdsgivere med selvstændig overenskomst, hvor organisationsoverenskomsten først træder i kraft, når virksomhedsoverenskomsten bortfalder.

Arbejdsgiverens retsstilling ved indmeldelse afhænger af, om det eksisterende overenskomstforhold er med eller uden hovedaftaleforpligtelse med en regel om »kvalificeret opsigelse«. Hvis arbejdsgiveren ikke er underlagt en sådan hovedaftalepligt, kan særoverenskomsten opsiges med det aftalte varsel til bortfald ved opsigelsesperiodens udløb, hvorefter organisationsoverenskomsten træder i kraft. Hvis arbejdsgiveren derimod er underlagt en hovedaftalepligt, skal de særlige krav om en anden overenskomst eller frigørelseskonflikt være opfyldt.” (s. 305)

5. PARTERNES ARGUMENTER

Dansk Industri har navnlig anført, at en overenskomst ikke ophører, alene fordi en virksomhed indmeldes i DI, medmindre den er indgået med CO eller en hertil knyttet lønmodtagerorganisation, og så længe virksomheden er omfattet af en fortsat gældende overenskomst, finder Industriens Overenskomst ikke anvendelse. Parterne i en overenskomst kan ikke aftale at fortrænge overenskomster indgået med andre parter. Det fremgår ikke af baggrunden for § 48, stk. 4, at formålet med bestemmelsen skulle være at ændre det almindelige arbejdsretlige princip om, at virksomheder ved optagelse i en organisation først omfattes af dennes overenskomst, når en eksisterende overenskomst er ophørt. Det har formodningen mod sig, at en arbejdsgiverorganisation frivilligt skulle indgå på en ordning, som påfører en nyindmeldt medlemsvirksomhed dobbelt overenskomstdækning for samme arbejde. Parternes praksis viser, at Industriens Overenskomst ikke træder i kraft efter § 48, stk. 4, hvis virksomheden ved indmeldelsen er omfattet af en overenskomst for arbejdet med en part uden for CO-i.

Dansk Industri har til støtte for den principale påstand særligt gjort gældende, at det er en følge af såvel almindelig aftaleret som arbejdsretlige grundprincipper, at den først indgåede overenskomst skal respekteres af parter, som senere ønsker overenskomst for samme arbejde. Til støtte for den subsidiære påstand har Dansk

Industri særligt gjort gældende, at Industriens Overenskomst i analogi af Hovedaftalens § 2, stk. 1, ikke kan fortrænge en overenskomst med en part uden for CO-i, hvis denne part er medlem af LO.

CO-industri har navnlig anført, at bestemmelserne i § 48, stk. 1 og 4, i overenskomsten såvel efter deres ordlyd som efter en formålsfortolkning tilsammen udtømmende omfatter samtlige virksomheder, der optages i Dansk Industri, alene med undtagelse af sådanne virksomheder, der er omfattet af de tre modifikationer, der er fastlagt i opmandskendelsen af 21. november 2005. Det er derfor en konsekvens af opmandskendelsen, at virksomheder, der – når bortses fra de tre nævnte undtagelsestilfælde – ifølge kendelsen ikke er omfattet af § 48, stk. 1, er omfattet af § 48, stk. 4. Disse virksomheder bliver derfor omfattet af Industriens Overenskomst ved deres optagelse i Dansk Industri. Det er en følge af § 48, stk. 4, at der opstår paralleloverenskomster, når virksomheder med overenskomst med forbund uden for CO-området melder sig ind i DI. Praksis på området er uden betydning for sagens afgørelse, fordi denne praksis er bestemt af, hvad organisationspolitiske overvejelser til hver en tid har tilsagt. Det, som Dansk Industri nu ønsker, er at kunne optage nye medlemmer med overenskomst med forbund uden for CO-industri og uden forhandling med CO-industri selv bestemme, om de pågældende virksomheder nogen sinde skal ind under Industriens Overenskomst.

6. OPMÆNDENES BEMÆRKNINGER

Da der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten har været flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmændene, som i enighed udtaler:

Det følger af kendelsen af 21. november 2005, at Industriens Overenskomst – som udgangspunkt – gælder for arbejde, som udføres af faglærte og ufaglærte arbejdere organiseret i de CO-i-tilsluttede fagforbund i virksomheder, som er medlem af DI, og at overenskomsten omfatter enhver virksomhed med arbejde af den nævnte art, medmindre 1) der er truffet aftale om fravigelse, 2) virksomheden udøver aktiviteter, der er af en art, så virksomheden må anses for omfattet af en af Dansk Industris specialoverenskomster, eller 3) en forståelse af virksomhedens aktiviteter som industrielle falder helt uden for, hvad industri repræsenteret af Dansk Industri efter den hidtidige udvikling til hver en tid kan anses at omfatte.

Inden for dette faglige gyldighedsområde bliver enhver virksomhed ved nyindmeldelse og nyoptagelse i DI omfattet af Industriens Overenskomst.

En virksomhed, som ved optagelsen i DI ikke har overenskomst med noget fagforbund overhovedet, bliver i medfør af § 48, stk. 4, omfattet af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet. For en virksomhed, som ved optagelsen i DI har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, gælder efter § 48, stk. 1 ”uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst” det samme – dog således at der efter virksomhedens optagelse i DI i henhold til § 48, stk. 2, skal optages tilpasningsforhandlinger med det formål, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

På denne baggrund må § 48, stk. 4, for så vidt angår en virksomhed, som ved optagelse i DI har overenskomst (med et fagligt gyldighedsområde, der overlapper Industriens Overenskomst) med et forbund uden for CO-området, i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis forstås således, at virksomheden straks fra indmeldelsen er forpligtet til snarest muligt at opsige sin hidtidige overenskomst, således at den fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – og først da – i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst. Det bemærkes, at der ikke i det under sagen fremkomne om bestemmelsens baggrund, formål eller praktisering er grundlag for en anden forståelse.

Der kan herefter ikke gives DI medhold i, at en virksomhed, der har overenskomst med en part uden for CO-området, ved indmeldelse i DI kun bliver omfattet af Industriens Overenskomst efter aftale mellem parten og Dansk Industri. Der kan på den anden side heller ikke gives CO-i medhold i, at § 48, stk. 4, indeholder hjemmel for dobbeltoverenskomstdækning.

På denne baggrund – og inden for rammerne af de nedlagte påstande –

b e s t e m m e s:

Dansk Industri skal anerkende, at § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst omfatter enhver virksomhed, som ved sin indmeldelse i Dansk Industri ikke har overenskomst med et fagforbund inden for CO-området – uanset om der måtte bestå et overenskomstforhold eller ej med en uden for CO-området stående lønmodtagerpart – medmindre 1) der er truffet aftale om fravigelse, 2) virksomheden udøver aktiviteter, der er af en art, så virksomheden må anses for omfattet af en af Dansk Industris specialoverenskomster, eller 3) en forståelse af virksomhedens aktiviteter som industrielle falder helt uden for, hvad industri repræsenteret af Dansk Industri efter den hidtidige udvikling til enhver tid kan anses at omfatte.

Dansk Industri skal endvidere anerkende, at en virksomhed, der har overenskomst med et forbund uden for CO-området, ved indmeldelse i Dansk Industri er forpligtet til snarest muligt at opsige sin hidtidige overenskomst.

CO-industri skal anerkende, at en virksomhed, der efter indmeldelse i Dansk Industri har opsagt sin hidtidige overenskomst med et forbund uden for CO-området, først er omfattet af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst. ”

3. Sagen

Ved brev af 24. november 2006 til CO-industri meddelte Dansk Industri, at Unilever Danmark A/S var optaget som medlem. Af brevet fremgår bl.a.:

”Unilever Danmark er et nyt A/S, som indeholder det tidligere Unilever Bestfoods A/S, flerårigt medlem af Dansk Industri.

Unilever Danmark indeholder også Frisko Is, der som noget nyt herved bliver medlem af Dansk Industri. Den del af virksomheden har overenskomst med 3 F, Transportgruppen for salgschauffører. Overenskomsten er efter sit indhold opsagt af forbundet til den 31. december 2006, og der er aftalt genforhandling af overenskomsten.

Det vil ikke være muligt for virksomheden at opsig overenskomsten, idet der er 3 måneders opsigelsesvarsel til den 31. december 2006. Dansk Industri vil naturligvis senere agere i henhold til kendelsen i faglig voldgift af 16. oktober 2006 i relation til den fornyede overenskomst mellem 3 F, Transportgruppen og virksomheden.”

Samme dag sendte Dansk Industri et brev til 3F Transportgruppen med en tilsvarende orientering. Det hedder afslutningsvis i dette brev:

”Dansk Industri er opmærksom på, at overenskomsten efter sit indhold er opsagt af forbundet til den 31. december 2006, og at der er aftalt genforhandling af overenskomsten.

Vi henviser til vedlagte kendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006 og skal gøre opmærksom på, at DI er forpligtet til at opsig overenskomsten, når dette er muligt.”

Den overenskomst, der henvises til i brevet til 3F Transportgruppen, er dels ”Overenskomst for fastansatte salgschauffører”, indgået mellem Frisko is A/S og SID og gældende fra 1. januar 2005, dels en tilsvarende overenskomst for sæsonansatte salgschauffører. Begge disse overenskomster indeholder i pkt. 7 følgende bestemmelse om deres gyldighed:

”Denne overenskomst er gyldig til og med 31. december 2006. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til 31. december 2006.”

Af overenskomstens pkt. 6.11 for de fastansatte chauffører (og tilsvarende pkt. 6.9 for de sæsonansatte) fremgår følgende:

”Den mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer oprettede hovedaftale med senere ændringer er gældende parterne imellem, herunder samarbejdsaftalen imellem LO/DA.

Som regel for behandling af faglig strid gælder de af hovedorganisationerne senest vedtagne norm.”

CO-industri besvarede den 30. november 2006 Dansk Industris henvendelse således:

”Idet CO-industri bekræfter modtagelsen af Dansk Industris brev af 24. november 2006 i nævnte sag, skal CO-industri venligst fremføre følgende.

Det fremgår af skrivelsen, at Dansk Industri er af den opfattelse, at det ikke vil være muligt for virksomheden at opsig overenskomsten, idet der gælder et 3 måneders opsigelsesvarsel til den 31. december 2006.

Det følger endvidere, at overenskomsten rent faktisk er opsagt af 3F Transportgruppen.

Det er derfor CO-industris opfattelse, at det formelle opsigelseskrav efter såvel overenskomsten som efter hovedaftalens § 7, stk. 1, er opfyldt, og at virksomheden således vil kunne frigøre sig af overenskomsten i henhold til § 7, stk. 2.

Det er endvidere CO-industris opfattelse, at virksomheden er forpligtet til at frigøre sig af overenskomsten, jf. kendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006 vedrørende spørgsmålet om forståelsen af Industriens Overenskomst § 48, stk. 4.

Vi tillader os at gå ud fra, at Dansk Industri agerer i overensstemmelse med kendelsen, og således frigøre sig af den hidtidige overenskomst ved dens udløb den 31. december 2006 og herefter overgår til at følge Industriens Overenskomst.”

Forhandlingerne mellem Frisko is A/S og 3F Transportgruppen resulterede imidlertid i en forlængelse af parternes overenskomster for yderligere 2 år, gældende fra den 1. januar 2007. I pkt. 6.11 i overenskomsten for de fastansatte chauffører (pkt. 6.9 i overenskomsten for de sæsonansatte) er det fortsat bestemt, at Hovedaftalen er gældende, og ifølge pkt. 7 kan opsigelse med 3 måneders varsel nu tidligst ske til den 31. december 2008.

Den 29. december 2006 afholdtes efter begæring fra DA fællesmøde med deltagelse af LO og CO-industri samt DA og Dansk Industri. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”Det er arbejdsgiversidens opfattelse, at det ved opmandskendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006 er fastslået, at en virksomhed, som ved optagelse i Dansk Industri har overenskomst (med et fagligt gyldighedsområde, der overlapper Industriens Overenskomst) med et forbund uden for CO-området, i overensstemmelse

med arbejdsretlig praksis straks fra indmeldelsen er forpligtet til snarest muligt at opsig sin hidtidige overenskomst, således at virksomheden fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – og først da – i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst. Henset til den i overenskomsten indeholdte opsigelsesfrist på 3 måneder havde det således ikke tidsmæssigt været muligt for selskabet selv at opsig overenskomsten til udløb den 31. december 2006. Hertil kommer, at den af betydning for nærværende uoverensstemmelse gældende overenskomst har 3F Transport som overenskomstpart på lønmodtagerside. 3F Transport udgør ikke en del af CO-Industri, og der er ikke i øvrigt mellem 3F Transport og CO-Industri partsidentitet.

I relation til Unilever Danmark A/S blev overenskomsten mellem selskabet og 3F Transport imidlertid rettidigt – og forinden afsigelse af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 – opsagt af forbundet til udløb den 31. december 2006. Forbundet krævede samtidig overenskomsten genforhandlet og fornyet hvilket er sket i december 2006.

Man anførte endelig, at Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening under et fællesmøde den 14. december 2006 vedrørende en tilsvarende problemstilling fastslog, at ”...*det følger af Hovedaftalens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens hertil knyttede praksis, at parterne i en opsagt overenskomst skal overholde overenskomsten indtil en anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2. I lyset heraf var der mellem LO og DA enighed om, at en opsagt eller udløben overenskomst – herunder den for Solar A/S gældende overenskomst – i overensstemmelse med Hovedaftalens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens praksis, først ophører og bortfalder på det tidspunkt, hvor en anden overenskomst træder i stedet eller når arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2.*”.

På **arbejdstagerside** fastholdt CO-Industri – jf. brev af 30. november til Dansk Industri – at Unilever Danmark A/S for så vidt angår Frisko Is har pligt til at frigøre sig ”...*af den hidtidige overenskomst ved dens udløb den 31. december 2006 og herefter overgår til at følge Industriens Overenskomst.*”

Fra Arbejdstagerside fastholdt man som tilkendegivet i brev af 30. november 2006, at de formelle opsigelseskrav allerede er opfyldt ved 3F Transportgruppens opsigelse af overenskomsten.

Man fastholdt endvidere, at overgang skulle ske pr. 1. januar 2007. Man forbeholdt sig at indkalde til fællesmøde herom og herunder gøre gældende, at DI's og selskabets fornyelse af overenskomsten med 3F Transport udgør et brud fra såvel selskabets som DI's side på voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 og dermed et brud på parternes overenskomst.

Der kunne ikke opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, og arbejdsgiversiden tog forbehold for at videreføre sagen.”

På begæring af LO afholdtes nyt fællesmøde den 10. januar 2007. Af referatet fra dette møde fremgår blandt andet:

”Fra arbejdstagerside var man af den opfattelse, at Unilever Danmark A/S ... og Dansk Industri ved at have fornyet en mellem Frisko Is og 3F Transport gældende overenskomst begår brud på voldgiftskendelse af 16. oktober 2006 vedrørende fortolkning af § 48, stk. 4 i den mellem Dansk Industri og CO-Industri gældende overenskomst, og dermed brud på selve overenskomsten.

Fra arbejdsgiverside kunne man ikke på det foreliggende grundlag anerkende noget overenskomstbrud. Man påpegede, at den nævnte voldgiftskendelse ikke udtaler sig om det rejste spørgsmål, og at voldgiftsretten ej heller blev bedt om at tage stilling til, hvorvidt fornyelse af et bestående overenskomstgrundlag, gældende for en virksomhed der optages i Dansk Industri, ville stride imod overenskomstens ordlyd eller forudsætninger, i en situation hvor det er arbejdstagersiden der rettidigt har opsagt det bestående overenskomstgrundlag og samtidig har stillet krav om genforhandling af dette.

Hertil kommer, at arbejdstagersidens standpunkt synes at forudsætte, at det er en følge af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, at en uden for CO-området stående lønmodtagerpart skal tolerere, at principperne i Hovedaftalens § 7, stk. 2 samt Arbejdsrettens praksis i tilknytning hertil, ikke finder anvendelse når en overfor denne lønmodtagerpart overenskomstforpligtet arbejdsgiver indmelder sig i Dansk Industri. Fra arbejdsgiverside påpegede man, at voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 i relation hertil udførligt citerer arbejdsretlige teoretikere, der alle fremhæver, at overenskomstforhold omfattet af Hovedaftalen må bringes til ophør i overensstemmelse § 7, stk. 2. Man bemærkede endelig, at det under alle omstændigheder er tvivlsomt, om de arbejdsfunktioner der er omfattet af overenskomsten med 3F Transport, overhovedet kan opfattes som værende industrielle, da der er tale om salgschaufførarbejde.

Fra arbejdstagerside erklærede man sig uenig i arbejdsgiversidens opfattelse og standpunkt, og man tog forbehold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten, herunder med påstand om organisationsansvar.”

Der blev herefter den 26. januar 2007 indgivet klageskrift fra LO for CO-industri i denne sag.

Det er under sagen oplyst, at forholdet mellem Unilever Danmark A/S og 3F Transport har givet anledning til afholdelse af fællesmøde den 13. februar 2007 med deltagelse af LO og 3F samt DA og DI. Af referat fra dette møde fremgår blandt andet:

”Fra **arbejdstagerside** understregede man, at fællesmødet var begæret med henblik på at få afklaret, om Dansk Industri har gjort sig ”...*skyldig i brud på diverse bestemmelser for frigørelse af en lovligt indgået overenskomst mellem to parter*”, ved, den 24. november 2006, at have fremsendt et brev til Transportgruppen, hvori man – med henvisning til opmandskendelse i Faglig Voldgift af 16. oktober 2006 – gør opmærksom på, DI på vegne Unilever Danmark A/S (Frisko Is) er ”...*forpligtet til at opsige*” de mellem Transportgruppen og Unilever Danmark A/S (Frisko Is) gældende overenskomster ”*når dette er muligt*”. Man opfordrede arbejdsgiversiden til at tilkendegive, hvorvidt man er af den opfattelse, at de nævnte overenskomster kan udløbe og ophøre ved simpel opsigelse.

...

I lyset heraf var der mellem LO og DA enighed om, at en opsagt eller udløben overenskomst ... i overensstemmelse med Hovedaftakens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens praksis, først ophører og bortfalder på det tidspunkt, hvor en anden overenskomst træder i stedet, eller når arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2.

...

Da **de tilstedeværende organisationer** alle var enige om, at overenskomsterne mellem Unilever Danmark A/S (Frisko Is) og Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen tidligst kan opsiges til udløb den 31. december 2008 med et forudgående varsel på mindst 3 måneder tilkendegav arbejdstagersiden, at sagen kunne betragtes som afsluttet...”

I en lignende sag mellem LO og CO-industri samt DA og DI – den såkaldte ”Solar-sag” – underskrev DI, CO-industri og 3F Transport den 15. februar 2007 et protokollat, hvoraf bl.a. fremgår:

”Hvis Dansk Industri får medhold i arbejdsretssagen om Solar A/S, accepterer CO-industri, at den bestående overenskomst jf. ovenfor fortsat består, og at Industriens Overenskomst først træder i kraft, når den bestående overenskomst ophører og bortfalder på et tidspunkt, hvor en anden overenskomst træder i stedet, eller når arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2. Det er desuden 3F, Transports opfattelse, at den bestående overenskomst kun kan falde bort efter forhandling med 3F, Transport.

Får CO-industri medhold, således at Industriens Overenskomst skal træde i kraft i stedet for den bestående overenskomst, accepterer Dansk Industri og 3F, Transport, at dette sker uanset om den bestående overenskomst er blevet fornyet under overenskomstfornyelsen 2007.”

4. Forklaringer

Der er i sagen afgivet forklaring af Erik Kjærgaard og Arne Sørensen om baggrunden for protokollatet af 15. februar 2007.

5. Parternes argumentation

Landsorganisationen i Danmark har navnlig anført, at den fortolkning af § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, som blev fastlagt ved voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, er i god overensstemmelse med, hvad der følger af almindelig arbejdsretlig teori og praksis, jf. Jens Kristiansen, Den kollektive arbejdsret (2004), s. 305, og Ole Hasselbalch, Kollektivarbejdsretten, 2. udgave fra 1999, side 211 og 213.

Kendelsen fastslår utvetydigt, at det påhviler en virksomhed, som indmelder sig i Dansk Industri, snarest muligt at opsig sin hidtidige overenskomst, hvis virksomheden ved indmeldelsen har overenskomst med et forbund uden for CO-området. Det ligger således efter kendelsen fast, at en nyindmeldt virksomhed straks efter indmeldelsen får pligt til at tage skridt til at få den hidtidige overenskomst opsagt, og at virksomheden dermed ikke blot kan afvente, at den faglige modpart i den hidtidige overenskomst tager skridt til at opsig denne. Virksomheden er forpligtet over for CO-industri til selv at tage dette skridt, og virksomheden skal frigøre sig fra den eksisterende overenskomst så hurtigt, som det er retligt muligt. Sørger DI og virksomheden ikke herfor, begås der overenskomstbrud over for CO-industri som part i Industriens Overenskomst.

Ved frigørelsen fra den hidtidige overenskomst må virksomheden følge denne overenskomsts opsigelsesregler. Er den hidtidige overenskomst underlagt Hovedaftalen, kan dette betyde, at virksomheden kan blive nødt til at iværksætte den særlige frigørelsesprocedure, som følger af Hovedaftalens § 7, stk. 2. Lykkes det således ikke virksomheden at indgå aftale med den faglige modpart i den hidtidige overenskomst om denne overenskomsts bortfald, er virksomheden herefter forpligtet til at iværksætte frigørelseskonflikt over for denne modpart med henblik på overenskomstens bortfald, jf. i samme retning Jens Kristiansens kommentar til voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 i Voldgiftskommentar 2006.

Antoges det, at kendelsen af 16. oktober 2006 skulle forstås som påstået af indklagede, ville dette betyde, at det blev overladt til arbejdsgiveren selv at skønne over, om og

hvornår arbejdsgiveren skal overgå til Industriens Overenskomst, men den påstand herom, som Dansk Industri havde nedlagt under voldgiftssagen, fik Dansk Industri ikke medhold i.

Ses der herefter på, hvad Unilever Danmark rent faktisk gjorde for at leve op til sine forpligtelser, kan det konstateres, at virksomheden end ikke har taget initiativ til at opsigge overenskomsten med 3F Transport. Det er vel rigtigt, at virksomheden ikke kunne have nået at opsigge overenskomsten til den 31. december 2006, men overenskomsten kunne have været opsagt til den 31. marts 2007. Endvidere kunne Unilever Danmark have påberåbt sig 3F Transports opsigelse, og virksomheden kunne herefter – hvis enighed om overenskomstens bortfald ikke kunne opnås – have taget skridt til at etablere frigørelseskonflikt. Virksomheden levede ikke op til disse forpligtelser, men gjorde det stik modsatte, idet man fornyede overenskomsten med 3F Transport i yderligere 2 år. Dette betød, at der ingen opsigelsesmuligheder var de næste to år, og at forpligtelsen i henhold til Hovedaftalen blev videreført.

Virksomhedens handlemåde er i klar modstrid med voldgiftskendelsen og intentionerne bag denne, hvortil kommer, at overenskomstbruddet fandt sted på trods af, at CO-industri udtrykkeligt havde gjort opmærksom på de forpligtelser, som følger af voldgiftskendelsen. Der foreligger derfor et bevidst overenskomstbrud. Virksomheden har dermed – også henset til sin størrelse – pådraget sig en alvorlig bod. Det samme gælder Dansk Industri, som har rådgivet sit medlem og ikke herunder har givet virksomheden de pålæg, som var nødvendige. Bodene til Dansk Industri må endvidere sættes i relation til Dansk Industris størrelse og må derfor fastsættes til et beløb på ikke under 1 mio. kr.

Dansk Arbejdsgiverforening har navnlig anført, at voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 alene pålægger en i Dansk Industri nyindmeldt virksomhed snarest muligt at opsigge sin hidtidige overenskomst. Der skal efter kendelsens ordlyd afgives en opsigelse – hverken mere eller mindre. Det følger således hverken af ordlyden af overenskomstens § 48, stk. 4, eller af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, at virksomheden ud over at være forpligtet til at opsigge den hidtidige overenskomst er forpligtet til at iværksætte frigørelseskonflikt.

Kendelsen pålægger alene virksomheden at opsige den hidtidige overenskomst – ikke at bringe den til ophør – og det fremgår samtidig af kendelsen, at overgangen til Industriens Overenskomst sker på ”...tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – og først da ...”. Dette er en meget præcis angivelse af, hvilke pligter der påhviler arbejdsgiveren, og dermed også af, hvad lønmodtagersiden i den opsagte overenskomst skal tåle. Da Hovedaftalen er en del af aftalegrundlaget i forhold til Unilever Danmarks hidtidige overenskomst med 3F Transport, er virksomheden i forhold til denne lønmodtagerorganisation afskåret fra at bringe overenskomsten til ophør ved simpel opsigelse.

Skal § 48, stk. 4, og voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 forstås som hævdet af klager, vil det kunne få meget vidtrækkende konsekvenser, ikke mindst for andre lønmodtagerorganisationer. For arbejdsgiveren vil en pligt til at indlede en frigørelseskonflikt kunne betyde risiko for uro på arbejdspladsen, sympatikonflikter mv. Arbejdsgiveren kan endvidere kun varsle konflikt gennem sin organisation. De nævnte forhold, herunder at arbejdsgiveren ikke selv har herredømmet over, om der skal konfliktes, taler imod, at der efter § 48, stk. 4, skulle påhvile arbejdsgiveren en pligt til om fornødent at iværksætte frigørelseskonflikt.

Det er endvidere ikke rigtigt – som hævdet af klager – at indklagedes forståelse af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 vil føre til, at Dansk Industri i realiteten stilles, som om man havde fået medhold i kendelsen. Klager overser således, at der er en anden lønmodtagerpart inde i billedet, som har det i sin magt, om virksomheden kan blive frigjort fra den hidtidige overenskomst.

Arbejdsgiversiden kunne ikke nå at opsige den hidtidige overenskomst med 3 måneders varsel til den 31. december 2006, men Dansk Industri meddelte den 24. november 2006 på Unilever Danmarks vegne 3F Transport, at Dansk Industri i henhold til voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 er forpligtet til at opsige overenskomsten, når det er muligt. Arbejdsgiversiden har dermed levet op til de forpligtelser, som følger af § 48, stk. 4, og voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006. Det er endvidere ikke i strid med hverken ordlyden af eller forudsætningerne bag § 48, stk. 4, eller voldgiftskendelsen, at en virksom-

hed, der i relation til en opsagt overenskomst mødes med krav om fornyelse af denne, indgår aftale om en sådan fornyelse. Det bestrides derfor i det hele, at der skulle foreligge brud på overenskomstens § 48, stk. 4.

Skulle Arbejdsretten ikke være enig heri, gøres det gældende, at retstilstanden har været så uklar, at bod ikke er forskyldt. Det må i den forbindelse også tages i betragtning, at forhandlingerne med 3F Transport om overenskomstfornyelsen for længst var indledt, da kendelsen af 16. oktober 2006 blev afsagt.

Da Dansk Industri ikke har medvirket ved overenskomstfornyelsen med 3F Transport og heller ikke har underskrevet denne, er Dansk Industri uden ansvar herfor.

6. Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Som fastslået ved voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 skal § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst forstås således, at en virksomhed, som melder sig ind i Dansk Industri, straks fra indmeldelsen er forpligtet til ”snarest muligt” at opsige sin hidtidige overenskomst, således at virksomheden fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – men først da – i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst.

Voldgiftskendelsen indebærer således, at den optagne virksomhed skal tage skridt til at frigøre sig fra den eksisterende overenskomst så hurtigt, som det er retligt muligt. Dette vil kunne ske f.eks. ved, at virksomheden indgår aftale med den hidtidige overenskomstpart om, at overenskomsten kan opsiges til et tidligere tidspunkt end, hvad der følger af dens opsigelsesbestemmelser, eller i hvert fald ved, at den opsiges under iagttagelse af opsigelsesbestemmelserne.

Dansk Arbejdsgiverforening har anført, at Dansk Unilever ikke kan frigøre sig fra særoverenskomsten med 3F Transportgruppen ved simpel opsigelse, men alene gennem en frigørelseskonflikt, jf. Hovedaftalens § 7, stk. 2. Arbejdsretten skal hertil bemærke, at både den hidtidige overenskomst og Industriens Overenskomst er indgået med en lønmodtagerorganisation, der er medlem af LO. I en sådan situation må Hovedaftalens § 7,

stk. 2, forstås således, at Industriens Overenskomst – i bestemmelsens forstand – ”træder i stedet” for den hidtidige overenskomst ved opsigelsen af denne i overensstemmelse med § 7, stk. 1. 3F må således affinde sig med, at virksomheden kan bringe særoverenskomsten til ophør ved simpel opsigelse og ikke behøver at iagttage den særlige procedure i § 7, stk. 2.

Dansk Industri og Unilever Danmark A/S gjorde i realiteten intet for at leve op til forpligtelsen til at sørge for, at virksomheden blev frigjort fra overenskomsten med 3F Transportgruppen. Unilever Danmark, som blev rådgivet af Dansk Industri, indgik tværtimod aftale med Transportgruppen om en 2-årig fornyelse af overenskomsten, der af forbundet var blevet opsagt til dens udløb den 31. december 2006. Denne adfærd indebærer, at virksomhedens forpligtelse efter § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, som den blev fastslået ved voldgiftskendelsen, blev uden reelt indhold.

Arbejdsretten finder, at der under disse omstændigheder er begået brud på § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, og at de begåede brud er bodspådragende for både Unilever Danmark og Dansk Industri.

Ved bodsudmålingen skal tages hensyn til på den ene side, at de begåede brud under de nævnte omstændigheder må anses for alvorlige, og på den anden side, at sagen må anses for opstået på grund af en strid mellem de to LO-forbund CO-i og 3F (Transportgruppen).

For Dansk Industri – som har rådgivet Unilever Danmark, og som dermed må anses for at være den hovedansvarlige for overenskomstbruddet – fastsættes boden herefter til 250.000 kr.

Den bod, Unilever Danmark skal betale, fastsættes til 50.000 kr.

Thi kendes for ret

Dansk Industri skal for brud på § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst betale en bod på 250.000 kr. til CO-industri.

Unilever Danmark A/S skal for brud på samme bestemmelse betale en bod på 50.000 kr. til CO-industri.

Bodsbeløbene skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne arbejdsretsdom.

Per Sørensen

Lene Pagter Kristensen

Niels Waage