

Arbejdsrettens kendelse af 26. februar 2009

i sag nr. A2007.885:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO I på egne vegne og

for

Bang & Olufsen A/S, Struer

(konsulent Lars Ørskov Schmidt)

Dommere: Jens Peter Bostrup, Børge Dahl (formand), Carsten Holm, Lene Pagter Kristensen (næstformand), Henrik Lind, Benny Rosberg, Laurids Rønn, Johnny Skovengaard og Poul Sørensen (næstformand og retsformand).

Sagen er forhandlet i Arbejdsretten den 15. januar 2009.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO) for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede Bang & Olufsen A/S skal med tillæg af procesrente fra ydelsens forfaldstid betale sygeløn til forbundets medlem Annemarie Rank for den 15. februar 2007.
2. Indklagede Bang & Olufsen A/S skal til 3F betale en af Arbejdsretten fastsat bod.
3. Indklagede DIO I skal til 3F betale en af Arbejdsretten fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) for DIO I på egne vegne og for Bang & Olufsen A/S (B&O), har påstået afvisning, subsidiært at sagen henvises til afgørelse ved faglig voldgift, mere subsidiært at sagen udsættes på afgørelse af fortolkningstvisten ved faglig voldgift, og mest subsidiært frifindelse.

Klager har over for disse påstande påstået sagen fremmet til realitetsafgørelse.

Indklagedes påstande om afvisning, subsidiært henvisning eller udsættelse til afgørelse ved faglig voldgift, er blevet udskilt til særskilt forhandling og afgørelse.

Den mundtlige forhandling for Arbejdsretten har dermed angået, om sagen, således som klager har hævdet det, i det hele er en brudsag, som Arbejdsretten er kompetent til at behandle i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, eller om den, således som indklagede har hævdet det, i det væsentlige er en fortolkningssag, som henhører helt eller delvist under faglig voldgift, jf. herved arbejdsretslovens § 21, nr. 1, sammenholdt med § 10, stk. 1. Uoverensstemmelsen angår i den forbindelse bl.a., om det afskærer klageren fra at indbringe sagen for Arbejdsretten, at klageren har undladt at begære den opståede uoverensstemmelse af faglig karakter behandlet – herunder ved faglig voldgift – inden for de frister, som fremgår af Industriens Overenskomsts § 50.

Sagsfremstilling

Regelgrundlaget

Den 2. april 1998 underskrev CO-industri og Dansk Industri (DI) et enighedsprotokollat vedrørende overenskomstfornyelseslovens afsnit om feriefridage og børnefridage. Det hedder i protokollatets punkt 4:

”Ved sygdom i forbindelse med planlagte feriefridage og børnefridage, forholdes som ved ferie. Sygdom opstået forud for en aftalt ferie- eller børnefridag betyder, at dagen ikke er afholdt, hvorimod sygdom opstået efter, at arbejdspladsen er forladt forud for afholdelsen, ikke giver adgang til en erstatningsfridag.”

Ved Industriens Overenskomst 2000-2004 blev § 18, stk. 3, affattet således:

”Fra 2. maj 2001 har medarbejdere ret til fire feriefridage og fra 2. maj 2003 fem feriefridage inden for et ferieår. Feriefridagene træder i stedet for den i stk. 2 nævnte feriefridag og de nævnte tre børnefridage.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter compensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 (frem til 1. maj 2004: 4) feriefridage i hvert ferieår.”

Bestemmelsen i § 18, stk. 3, findes som § 18, stk. 2, i Industriens Overenskomst 2007-2010.

Industriens Overenskomst indeholder i kap. XII bl.a. følgende bestemmelser:

”Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

§ 50 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

...

Stk. 2 Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymmer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

...

- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

...

Stk. 3 Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

...

Stk. 4 Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

...

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift ..., kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

...

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

- a. ...
- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.
...”

Sagen

Annemarie Rank aftalte med sin arbejdsgiver, B&O, at hun skulle afholde en feriefri dag den 15. februar 2007 og en feriedag den 16. februar 2007. Hun blev imidlertid syg forud for den aftalte feriefri dag, hvilket hun meddelte B&O den 14. februar 2007. Der opstod herefter tvist mellem parterne om B&O's forpligtelse til at betale hende sygeløn for den 15. februar 2007.

Den 17. april 2007 blev der afholdt lokal forhandling mellem parterne. Af referatet fremgår bl.a.:

”Arbejderpartens påstand og oplysninger:

Erstatningsdag for feriefri dag, ved sygdom

Annemarie Rank havde aftalt feriefri dag torsdag d. 15. februar 2007 og feriedag fredag d. 16. februar 2007.

Annemarie bliver syg onsdag d. 14. februar 2007 og er syg til og med mandag d. 19. februar 2007.

Uenigheden er opstået i forhold til om der skal gives erstatningsdag for feriefri dag som der er givet for feriedagen.

Ifølge ferieloven skal feriefridage planlægges og afholdes som restferiedage.

Vores påstand er at der skal gives erstatning for feriefri dag.

Virksomhedens påstand og oplysninger:

Med henvisning til voldgiftsafgørelse af den 21.08.2003 angående sygdom på planlagt feriefri dag, mener Bang & Olufsen ikke, at der skal betales sygeløn, når en medarbejder bliver syg på en allerede planlagt feriefri dag. Dermed vil medarbejderen ikke være berettiget til at afholde den pågældende feriefri dag på et senere tidspunkt.

I øvrigt gøres der opmærksom på, at der ikke i ferieloven er nævnt noget om feriefridage.”

Den nævnte faglige voldgiftsafgørelse af 21. august 2003 angår ikke Industriens Overenskomst, men en BYG-overenskomst. I afgørelsen udtaler opmanden bl.a., at "den blotte bestemmelse i overenskomsten ... om, at feriefriidagene skal *placeres* efter reglerne om placering af restferie, ikke giver den fornødne hjemmel for, at dermed også reglerne for *afholdelse* af restferien generelt skal gælde for feriefriidagene."

Ved brev af 19. april 2007 rettede 3F ved Bjarne Mortensen henvendelse til DI i anledning af uoverensstemmelsen. I brevet hedder det bl.a.:

"På ovennævnte virksomhed er der opstået en uenighed om feriefriidag skal erstattes ved sygdom.

...

Med henvisning til ferielovens § 13 stk. 2, træder ferien ikke i kraft hvis lønmodtageren er syg ved feriens påbegyndelse.

Overenskomstens § 18 stk. 2 D præciserer, at feriefriidage placeres jf. ferielovens bestemmelser.

Vi skal anmode Dansk Industri om at retlede virksomheden og i modsat fald er dette brev at betragte som en mæglingsbegæring og vi skal foreslå følgende datoer:
..."

Den 10. maj 2007 blev der afholdt mæglingsmøde mellem DI og 3F. Af referatet fremgår bl.a.:

"DI fastholdt at kendelse i faglig voldgift af 21.8.2003 betyder at der ikke skal betales sygeløn på en feriefriidag.

Forbundet fastholdt krav om betaling.

Enighed kunne ikke opnås, og forbundet forbeholdt sig at videreføre sagen."

Ved brev af 26. juni 2007 til DA anmodede LO om fællesmøde i sagen. I brevet hedder det bl.a.:

”Vi har fra vores medlemsorganisation, Faglig Fælles Forbund, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af Dansk Industri, Bang & Olufsen a/s.

...

Sagen har været behandlet på mæglingssmøde den 10. maj 2007, uden at enighed kunne opnås. Kopi af referatet vedlagt.

Forbundet er af den opfattelse, at virksomheden har begået brud på gældende overenskomst.

Forbundet har bedt Landsorganisationen videreføre sagen under hovedorganisationens medvirken, og vi skal under henvisning hertil anmode om, at der snarest belejligt afholdes fællesmøde i sagen.

...”

Fællesmøde blev derefter afholdt den 4. juli 2007. Af referatet fremgår:

”Arbejdstagersiden gjorde gældende, at virksomheden havde begået brud på overenskomsten ved ikke at udbetale sygepenge for den 15. februar 2007

Under henvisning til kendelse fra faglig voldgift af 21. august 2003, gjorde man fra arbejdsgiverside gældende, at den rejste klage helt åbenbart vedrørte et spørgsmål om fortolkning af bestemmelsen i § 18, stk. 2 D i Industriens Overenskomst, hvorfor nærværende sag rettelig burde være videreført i henhold til bestemmelserne for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter i parternes overenskomst. Arbejdsgiversiden forbeholdt sig sin stilling i denne sammenhæng.

Arbejdsgiversiden afviste, at der forelå et brud på overenskomstens bestemmelser.

Arbejdstagersiden fastholdt klagen i sin helhed og tog forbehold for at indbringe sagen for Arbejdsretten.”

Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten ved LO's klageskrift af 17. oktober 2007.

Forklaringer

Bjarne Mortensen har forklaret, at han er forhandlingssekretær i 3F, Industrigruppen, hvor han har været siden 1993. Han er medlem af det organisationsudvalg, der er beskrevet i Industriens Overenskomsts § 50, stk. 6.

Når der ude i virksomhederne opstår sager, forsøges de løst så langt nede i systemet som muligt. En uoverensstemmelse af faglig karakter indledes sædvanligvis med en lokal forhandling. Der laves referat af lokalforhandlingen, men referatet er ofte ufyldstgørende. Hvis den lokale forhandling ikke fører til en løsning, overtager forbundet sagen, og hvis forbundet mener, at der er tale om overenskomstbrud, anmodes der typisk om et mæglingsmøde for at få afklaret de nærmere omstændigheder. Hvis der er tale om et klart overenskomstbrud, kan der dog straks begæres afholdt fællesmøde. Mæglingsmøderne har den fordel, at de foregår på virksomheden med deltagelse af repræsentanter fra de respektive overenskomstbærende organisationer, der kan bistå med at komme til sagens kerne. Det er typisk først på mæglingsmødet, at der bliver fuld klarhed over, hvad sagen drejer sig om. Et mæglingsmøde kan også afsløre, at der slet ikke er nogen sag. Hovedparten af sagerne bliver løst på mæglingsmøderne. Hvis sagen ikke bliver løst, er parterne ofte enige om, at næste skridt er et organisationsmøde. Fører heller ikke organisationsmødet til en løsning, kan der afholdes fællesmøde mellem hovedorganisationerne. 3F har årligt ca. 800 sager vedrørende Industriens Overenskomst. Langt hovedparten – ca. 85 % – af disse sager kommer ikke længere end til mæglingsmødet, hvor de bliver løst. Resten af sagerne går videre til organisations- og fællesmøde, eller de bliver behandlet i det fagretlige system.

DI har ofte givet udtryk for, at også brudsager skal søges løst så lokalt som muligt. Parterne havde en dialog om dette spørgsmål på et organisationsudvalgsmøde i sommeren 2006, hvor DI opfordrede 3F til at lade brudsager behandle mellem forbundet og DI, inden de bliver sendt videre til behandling på fællesmøde og i Arbejdsretten, idet dette giver DI mulighed for selv at tage initiativer over for vedkommende virksomhed. Dialogen med DI var uformel og blev ikke ført til referat. I nærværende sag skrev han til DI den 19. april 2007 netop for at undgå et fællesmøde.

§ 50 i Industriens Overenskomst afskærer ikke muligheden for at begære fællesmøde. Der kan afholdes både mæglingsmøde og organisationsmøde, før der skal træffes beslutning, om sagen skal forfølges i det fagretlige eller det arbejdsretlige system. Det er kun i sager, der utvivlsomt er brudsager, at der straks begæres fællesmøde. Sådan har sagsgangen været tilrettelagt i en del år – og navnlig de seneste 3 år.

Jørn Larsen har forklaret, at han er områdeleder i CO-industri med ansvar for det fagretlige område. Han har beskæftiget sig med fagretlige sager i 25 år.

Mæglingsmøder giver en bedre belysning af sagerne. Det forhold, at der bliver afholdt mæglingsmøde i en sag, afskærer således ikke et forbund fra senere – i sager om brud på overenskomsten – at begære fællesmøde eller forfølge sagen i det fagretlige system. Hvis der er afholdt organisationsmøde, uden at en løsning er fundet, er det sædvanligt, at forbundet over for modparten oplyser, at man forbeholder sig at videreføre sagen ved Arbejdsretten efter afholdt fællesmøde.

Han oplever det sådan, at arbejdsgiversiden ønsker, at alle sager skal rejses i det fagretlige system for dermed at nedbringe antallet af sager for Arbejdsretten. Det har været et tema, som organisationerne har haft en løbende debat om de seneste år. LO og forbundene har for så vidt været indforstået, men DI har på sin side afvist, at også bodspørgsmål kan afgøres ved faglig voldgift.

Anders Søndergaard Larsen har forklaret, at han er underdirektør i DI med ansvar for en del af det personalejuridiske arbejde.

DI ønsker ikke mæglingsmøde afholdt i alle faglige tvister. Brudsager tages til fællesmøde og indbringes derfra for Arbejdsretten. I alt for mange fortolkningssager begærer forbundene imidlertid afholdt fællesmøde, hvor sådanne sager slet ikke hører hjemme. Fortolkningssager skal tages til mæglingsmøde og derfra videreføres i det fagretlige system, evt. afgøres ved faglig voldgift. Man må så vente med at begære fællesmøde, indtil fortolkningstvisten i givet fald er blevet afgjort ved faglig voldgift. Dette har DI flere gange gjort arbejdstagersiden opmærksom på, og DI ønsker selvsagt, at det fagretlige system skal være effektivt. Han er enig i, at princippet om lokal løsning af tvister er godt, og der er da heller ikke noget i vejen for, at en brudsag behandles på et mæglingsmøde. Det er således ikke DI's holdning, at det skal være udelukket at holde fællesmøde, hvis der er afholdt mæglingsmøde i en sag. Men om en sag kan tages til fællesmøde, afhænger af, om det fra starten er en brudsag eller en fortolkningssag.

Det stod tidligt i forløbet klart, at denne sag er en fortolkningssag, og at fristerne i overenskomstens § 50, stk. 4, for at videreføre sagen i det fagretlige system var sprunget. Hvis sagen i en sådan situation blot kan føres over i det arbejdsretlige system, gøres fristerne i overenskomsten illusoriske. Fristen i overenskomstens § 50, stk. 4, litra b, er netop aftalt for at sikre fremdrift i tvistløsningen. Der er ikke tale om ”fristrytteri” fra DI’s side i denne sag. Fristerne påberåbes ikke for at undgå, at et principielt fortolkningsspørgsmål bliver afgjort. DI ønsker blot, at fristsystemet skal virke effektivt, så sagerne bliver løst hurtigt og effektivt.

Parternes argumentation

Klager har anført, at der ikke er grundlag for at afvise sagen, da Arbejdsretten kun kan afvise en sag, hvis den udelukkende vedrører et fortolkningsspørgsmål, jf. arbejdsretslovens § 10, stk. 1. Allerede fordi klager har nedlagt påstande om bod, vedrører sagen ikke udelukkende et fortolkningsspørgsmål, og klager har derfor adgang til at få sagen behandlet i realiteten ved Arbejdsretten. Der kan i det højeste blive tale om, at fortolkningsspørgsmålet henvises til afgørelse ved faglig voldgift, således at arbejdsretssagen udsættes for at afvente resultatet af den faglige voldgiftssag.

Der er i denne sag klart tale om et overenskomstbrud begået af såvel virksomheden som DI, idet overenskomtparterne ved enighedsprotokollatet i 1998 indgik en aftale, der entydigt regulerer det spørgsmål, som har givet anledning til sagen. Der er således slet ikke noget fortolkningsspørgsmål i sagen. Det fremgår da også af forbundets brev af 19. april 2007, at det var forbundets klare opfattelse, at der var tale om overenskomstbrud, idet DI blev anmodet om at retlede virksomheden. Brevet er udtryk for, at 3F fra begyndelsen har opfattet sagen som en brudsag, og forbundet har alene søgt mægling for ved organisationernes mellemkomst at finde en løsning på sagen, således at fællesmøde og sagsanlæg kunne undgås.

Klager har endvidere anført, at det følger af Industriens Overenskomsts § 50, at der ved uoverensstemmelser af faglig karakter kan ske lokal forhandling, og at de respektive organisationer derefter *kan* begære afholdt mæglingsmøde/organisationsmøde. Det følger af praksis på overenskomstområdet, at der også i sager om påstået overenskomstbrud kan ske

både lokal forhandling og mægling forud for fællesmøde og indbringelse for Arbejdsretten. Denne fremgangsmåde er også i sager om overenskomstfortolkning medvirkende til lokale løsninger og til, at et meget stort antal faglige tvister bliver forligt. Lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde afholdes i praksis både i sager, der henhører under Arbejdsrettens kompetence, og i sager, der henhører under faglig voldgift. Lokalforhandling og mægling i henhold til overenskomstens § 50 afskærer ikke klager fra efterfølgende at indbringe tvisten for Arbejdsretten, idet Arbejdsretten er kompetent til at behandle en sag uanset antallet og arten af forudgående møder i sagen. Lokalforhandling og mægling i en sag afskærer således ikke klager fra at videreføre tvisten for Arbejdsretten, når sagen angår overenskomstbrud, jf. arbejdsretsloven § 9, stk. 1, nr. 2. Der er i denne sag klart tale om brud på overenskomstens bestemmelser om feriefridage.

Klager har endelig anført, at Industriens Overenskomst svarer til andre overenskomster og til Normen. Parterne har ikke med overenskomsten, herunder § 50, udelukket Arbejdsrettens kompetence. En sådan fravigelse af arbejdsretslovens almindelige regler kræver et klart og utvetydigt grundlag, og overenskomstens § 50 har ikke den fornødne klarhed til at udelukke Arbejdsrettens kompetence.

Indklagede har til støtte for sin påstand om afvisning anført, at sagen klart vedrører en fortolkningsmæssig uoverensstemmelse, nemlig hvorledes der i henhold til Industriens Overenskomsts § 18, stk. 2, skal forholdes, når en medarbejder bliver syg inden en aftalt feriefridag. Det stod tidligt i forløbet klart for parterne, at der her var tale om en fortolkningsvist, og sagen har da også været behandlet fagretligt såvel ved lokalforhandling som på mæglingsmøde.

Det følger af § 50, stk. 4, i Industriens Overenskomst, at sager om forståelsen af bestemmelser i en mellem parterne indgået overenskomst skal afgøres ved faglig voldgift. Ordet ”kan” i § 50, stk. 4, litra b, betyder ”skal”, jf. herved Vestre Landsrets dom af 30. august 2007 (6. afd. B-2408-06). Klager har ikke begæret spørgsmålet om forståelsen af § 18, stk. 2, i Industriens Overenskomst afgjort ved faglig voldgift og er dermed ikke berettiget til i stedet at indbringe fortolknings tvisten for Arbejdsretten. Sagen burde have været videreført i fagretligt regi i henhold til § 50, stk. 4, og da klager har tilsidesat sin forpligtelse hertil

efter overenskomstens § 50, stk. 4, skal Arbejdsretten afvise sagen. Fristen i § 50, stk. 4, for videreførelse af sagen til faglig voldgift er således overskredet, og dette var i øvrigt tilfældet allerede på tidspunktet for klagers fremsættelse af begæring om fællesmøde. På grund af denne fristoverskridelse er klager i det hele afskåret fra at videreføre sagen, og også af den grund skal sagen afvises.

Til støtte for sin subsidiære påstand har indklagede anført, at sagen klart vedrører en uoverensstemmelse om forståelsen og rækkevidden af § 18, stk. 2, litra d, i Industriens Overenskomst i relation til spørgsmålet om, hvorvidt ferielovens § 13, stk. 2, om erstatningsferie finder anvendelse, når talen er om de overenskomstbestemte feriefridage. Det enighedsprotokollat, som parterne i 1998 formulerede om erstatningsfrihed ved sygemelding før planlagte feriefridage, relaterede sig til den dagældende ordning omkring de overenskomstmæssige feriefridage og børnefridage. Denne ordning blev imidlertid ændret på flere væsentlige punkter ved overenskomstfornyelsen i 2000, og forudsætningerne bag enighedsprotokollatet fra 1998 er dermed ikke længere til stede. Som følge heraf kan indholdet af enighedsprotokollatet fra 1998 ikke lægges til grund ved fortolkningen af den nugældende § 18, stk. 2, litra d, om feriefridage. Det følger af opmandskendelse af 21. august 2003, der vedrørte en bestemmelse på Dansk Byggeris område med en ordlyd svarende til § 18, stk. 2, litra d, at en overenskomsts henvisning til ferielovens regler om placering af restferie ikke kan forstås således, at bestemmelsen i ferielovens § 13 er blevet en del af overenskomsten. En uoverensstemmelse som den foreliggende om forståelsen af en bestemmelse i parternes overenskomst henhører i medfør af arbejdsretsloven og Hovedaftalens bestemmelser ikke under Arbejdsrettens kompetence, men skal undergives fagretlig behandling og skal i sidste ende afgøres ved faglig voldgift.

Hvis sagen ikke i det hele skal afgøres ved faglig voldgift, må den i overensstemmelse med indklagedes mere subsidiære påstand udsættes på afgørelse ved faglig voldgift af fortolkningsuoverensstemmelsen efter overenskomstens § 18, stk. 2.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Klager har fra indledningen af den faglige sag hævdet, at virksomhedens undladelse af at yde Annemarie Rank en erstatningsferiefridag, og i konsekvens heraf virksomhedens und-

ladelse af at betale hende sygeløn, er en sag om brud på Industriens Overenskomsts § 18, stk. 2. På denne måde fremtræder tvisten også i forhandlingssekretær Bjarne Mortensens brev af 19. april 2007 til DI, hvori DI anmodes om at retlede virksomheden og ellers deltage i et mæglingsmøde. På mæglingsmødet den 10. maj 2007 fastholdt forbundet betalingskravet, og også i LO's begæring af 26. juni 2007 om fællesmøde præsenteres uoverensstemmelsen som en sag om overenskomstbrud.

Det er ubestridt, at der i en række tilfælde i enighed mellem organisationerne er afholdt mæglingsmøde, også når talen har været om brudsager, idet overenskomstparterne generelt har været enige om det ønskelige i at få faglige uoverensstemmelser løst lokalt.

I hvert fald på denne baggrund finder Arbejdsretten, at overenskomstparterne ikke ved Industriens Overenskomsts § 50 – og heller ikke ved fristbestemmelsen i § 50, stk. 4 – med den fornødne klarhed har fraveget eller begrænset arbejdsretslovens almindelige regler for indbringelse af sager for Arbejdsretten med påstand om bod. Som sagen er oplyst for Arbejdsretten, er der endvidere ikke noget grundlag for at antage, at klager ved at anlægge sagen som en brudsag som sket har tilsigtet at omgå fristbestemmelsen i § 50, stk. 4. Indklagedes påstand om afvisning med henvisning til Industriens Overenskomsts § 50 kan derfor ikke tages til følge.

Efter arbejdsretsloven § 10, stk. 1, kan Arbejdsretten afvise en sag, der i sin helhed hører under en faglig voldgiftsret, jf. lovens § 21. Arbejdsretten kan således afvise en sag, der udelukkende vedrører et fortolkningsspørgsmål. En sag vedrører ikke udelukkende et fortolkningsspørgsmål, hvis klager har nedlagt påstand om bod for overenskomstbrud eller om, at modparten skal anerkende, at der foreligger et overenskomstbrud. Da klager fra begyndelsen har opfattet og håndteret sagen som en brudsag og for Arbejdsretten har nedlagt påstande om bod for brud på overenskomsten, hører sagen ikke i sin helhed under en faglig voldgiftsret. Arbejdsretten tager derfor heller ikke med henvisning til arbejdsretslovens § 10, stk. 1, indklagedes påstand om afvisning eller indklagedes subsidiære påstand om sagens henvisning til afgørelse ved faglig voldgift til følge.

Således som sagen foreligger oplyst for Arbejdsretten, rejser den spørgsmål om fortolkning af § 18, stk. 2, i Industriens Overenskomst. Afgørelsen af dette fortolkningsspørgsmål hører i medfør af arbejdsretslovens § 21, nr. 1, under en faglig voldgiftsret. I medfør af § 10, stk. 1, 2. pkt., tager Arbejdsretten herefter indklagedes mere subsidiære påstand til følge som nedenfor bestemt, således at sagen for Arbejdsretten udsættes på afgørelse af klagers påstand 1 ved faglig voldgift.

Thi bestemmes:

Sagen udsættes på afgørelse ved faglig voldgift af de overenskomstfortolkningsspørgsmål, som sagen rejser.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I på egne vegne og for Bang & Olufsen A/S, Struer, inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Sørensen