

Arbejdsrettens dom af 31. maj 2011

i sag nr. A2011.0297:

FTF
for
PROSA
for
PROFOT
(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
CSC Danmark A/S
(advokat Helge Werner)

Dommere: Poul Flemming Hansen, Erik Kjærgaard, Knud Erik Linius, Asger Tue Pedersen, Benny Rosberg, Jytte Scharling (retsformand) og Martin Teilman.

Indledning

Hovedtvisten i sagen er, om de tiltag, som indklagede, CSC Danmark A/S, har iværksat for at afbøde virkningerne af en af klager, PROFOT, lovligt varslet konflikt, udgør overenskomststridige kampskridt og organisationsfjendtlige handlinger.

Påstande

Klager, FTF for PROSA for PROFOT, har nedlagt påstand om, at:

1. indklagede, CSC Danmark A/S, skal anerkende, at indklagedes pålæg til medarbejdere omfattet af det af klager den 18. februar 2011 afgivne generelle konfliktvarsel om
 - a. oplæring af personer til midlertidigt at varetage det konfliktruede arbejde fra den 1. juni 2011 i Networks DK og kundegrupper,
 - b. overførsel af viden i henhold til nærmere plan i Mainframe og Wintel til personer i disse områder,
 - c. medvirken til udflytning af arbejde til andre selskaber i samme koncern som indklagedeog

indklagedes deraf følgende omlægning af de berørte medarbejders daglige arbejde er overenskomststridige kampskridt og organisationsfjendtlige handlinger.

2. indklagede skal tilbagekalde pålæg som anført i påstand 1 og tilbageføre de berørte medarbejdere til deres sædvanlige arbejde, således at arbejdet normaliseres.
3. indklagede skal anerkende, at det vil være ulovligt at indsætte de personer, hvortil der på nuværende tidspunkt er sket vidensoverdragelse i arbejde hos indklagede, når den af klager eller indklagede varslede konflikt træder i kraft.
4. Indklagede skal til klager betale en bod fastsat efter Arbejdsrettens skøn for de konstaterede overenskomstbrud.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC Danmark A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Der er mellem CSC Danmark A/S (herefter CSC) og PROFOT indgået en kollektiv overenskomst, der blev opsagt til genforhandling med virkning fra den 1. juni 2009. Efter afgivelse af 1. konfliktvarsel fra begge parter i august 2009 og efter resultatløse forhandlinger afgav CSC den 24. januar 2011 specifikt lockoutvarsel med ikrafttræden af lockout den 9. februar 2011. PROFOT afgav den 11. februar 2011 specifikt strejkevarsel.

Denne konflikt er begrænset af de mellem parterne indgået forhandlingsregler (herefter betegnet fredsftalen). Det hedder heri bl.a.:

”Konfliktregler

Så længe forhandlingsreglerne er gældende, træder nedennævnte regler i stedet for overenskomstens § 12, stk. 2-4.

...

Bestemmelserne i den mellem parterne indgåede overenskomst er begge parter forpligtet til at overholde selv om den er opsagt og udløbet, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i denne aftale.

Er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan hver af parterne – foreningen kollektivt på sine medlemmers vegne – iværksætte arbejdsstandsning.

Beslutningen om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part skriftligt med mindst 2 måneders generelt varsel gældende fra den 1 i måneden efter meddelelsens fremsendelse.

...

Det generelle varsel skal efterfølges af et specifikt varsel senest 14 dage før arbejdsstandsningens iværksættelse. Dette varsel afleveres på samme måde, som ved det generelle varsel.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Parterne er forpligtede til at fremsende varslerne så betids, at iværksættelse af konflikt kan ske af begge parter fra samme tidspunkt.

En arbejdsstandsning kan ikke omfatte:

- a) Medlemmer af foreningen, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for disses afslutning og en eventuel arbejdsstandsningens ophør, samt medlemmer af foreningen, der er beskæftiget med drift og nødvendig vedligeholdelse af kørende systemer, eller i øvrigt skal medvirke til opretholdelse af en normal produktion for CSC GIS-DK's kunder.
- b) Strejke kan højst omfatte 50 % af foreningens medlemmer ansat hos CSC GIS-DK. Det under a) anførte skal dog altid være opfyldt.
- c) Lockout kan højst omfatte 20 % af medlemmerne. Det under a) anførte skal dog altid være opfyldt."

Denne fredsftale blev den 18. februar 2011 opsagt af PROFOT med virkning fra den 1. juni 2011. Samme dag blev der afgivet 1. strejkevarsel vedrørende arbejde, der var omfattet af den opsagte fredsftale. CSC afgav den 31. marts 2011 1. lockoutvarsel vedrørende arbejde, der var omfattet af den opsagte fredsftale. Den 16. maj 2011 afgav PROFOT specifikt strejkevarsel.

Parterne er uenige om, i hvilket omfang og på hvilken måde CSC lovligt kan forberede sig på den varslede udvidede konflikt. Der blev på den baggrund afholdt mæglingsmøde den 15. marts 2011, uden at parterne nåede til enighed. Den 28. marts 2011 blev nyt mæglingsmøde afholdt. Det fremgår af referatet heraf:

"Prosa udleverede et referat vedrørende vidensoverdragelse, som Prosa havde fået udarbejdet via medlemmerne, fra et møde i Networks DK.

"Søren Petersen (leder for Networks DK) fortalte på afdelingsmødet 22/3, under et punkt der vist hed "Konfliktsituationen".

1. *Sørens opdrag fra CSC-ledelsen er at undgå at konflikten påvirker leverancer/service til kunderne.*
2. *Der er indgået aftale med NetDesign om at der udstationeres konsulenter derfra til CSC i Valby.*
3. *De vil fysisk blive placeret et andet sted i bygningen, da det var Sørens opfattelse at det kunne blive problematisk at sidde sammen med os.*
4. *I perioden fra 1/4-2011 til 1/6-2011 skal de oplæres til at varetage vore opgaver, så de vil være klar til at udføre vore funktioner i tilfælde af en konflikt efter 1/6.*
5. *I oplæringsperioden vil de på et tidspunkt overtage løsning af (nogle?) USD-sager, for på den måde at sikre at de har lært nok.*
6. *I oplæringsperioden vil de på et tidspunkt blive "skudt ind foran os" i vagtordningen, så de løser sager/opkald den normale vagt ville få. I tilfælde hvor de trænger hjælp, vil de så ringe til den "rigtige" vagt, der så må hjælpe eller tage over."*

CSC tilkendegav til Prosas punkter følgende:

1. Der er ikke tale om "... at undgå, at konflikten påvirker..". Konflikten påvirker og vil påvirke såvel CSC som CSC's kunder. Men CSC har pligt til at sikre, at de kontraktmæssige

- leverancer til kunderne opfyldes så vidt muligt. Den vidensoverdragelse, der finder sted i det pågældende område, vedrører ikke arbejde, der pt. er konfliktramt.
2. Der er tale om subcontractors, som evt. kan være fysisk tilstede på CSC's lokationer.
 3. De vil blive placeret på den af CSC's lokationer, hvor det findes mest hensigtsmæssigt.
 4. Dette er korrekt.
 5. De skal ikke i oplæringsperioden "overtage" opgaverne. De vil som en del af oplæringsprocessen skulle afprøve forskellige funktioner i praksis med henblik på, at CSC kan vurdere, om knowledge transfer-processen har virket.
 6. Medarbejderne vil fortsat deltage i vagtordningen, og de vil ikke opleve reduktionen i honoreringen af vagtordningerne under processen.

CSC tilføjede, at ingen af de her involverede medarbejdere under oplæringsprocessen som følge af denne vil blive overført til BJ-listen."

Den efterfølgende dag blev afholdt nyt mæglingsmøde. I referatet er anført:

"På mødet henviste Prosa til protokollat 14 om "Vikarregler".

CSC tilkendegav følgende:

Der er indgået aftaler med en række underleverandører om, at de oplæres med henblik på sikring af leverancer hhv. opfyldelse af CSC's kontraktmæssige forpligtelser.

Aktuelt er oplæringsprocessen påbegyndt. Medarbejderne vil fortsat skulle udføre deres normale arbejde frem til en evt. konflikt træder i kraft.

Der er ikke tale om vikarer som omtalt i Protokollat nr. 14, allerede fordi der ikke er tale om ansættelser i CSC. Protokollat 14 omhandler lønmodtageres ansættelse i CSC.

Enighed kunne ikke opnås. Prosa tilkendegav, at man tog forbehold for at videreføre sagen."

Den 4. april 2011 sendte leder af Nordic Mainframe, John Schmidt-Hansen, en mail til alle i Nordic Mainframe Copenhagen med følgende ordlyd:

"Hej alle.

Nu er de første KT [Knowledge Transfer] dokumenter blevet lavet, og vi planlægger med at starte videnoverdragelse fra mandag 11. april 2011.

Indledningsvis starter et antal personer mandag 11/4. Når de har fået en plads og set at deres udstyr virker, går vi i gang med KT.

For ikke at forstyrre det daglige arbejde og for at reducere støjniveauet mest muligt i storrumsmiljøet, vil nogle skulle videnoverdrage på RTV [Retortvej, Valby] andre på ENG [Engvej, Amager].

Inden for de nærmeste dage, får de berørte CSC MF'ere at vide, hvor videnoverdragelse skal gennemføres og til hvem.

Over de kommende uger vil vi løbende få tilgang af flere folk, som også skal ind i vidensoverdragelsen.

Jeg forventer, at I tager godt imod de nye folk, at processen for vidensoverdragelse forløber i en professionel ånd.”

Den 8. april 2011 blev der udsendt en PowerPoint til medarbejderne i Nordic Wintel, hvor der blandt andet redegøres for, hvad der skulle ske inden den 1. juni 2011, hvor fredsaftalen ikke længere er gældende. En specificeret plan vedrørende vidensoverdragelse og en general prioriteringsliste var omfattet PowerPointen.

Den 13. april 2011 blev udsendt en mail fra Henrik Furdal med overskriften: ”Haster – vidensoverdragelse”. Der fremgår følgende af mailen:

”Hej

I forbindelse med kommende vidensoverdragelse til UK-resourcer af de opgaver vi har i SAP-driften, er der behov for en opfølgning af elementer:

- Kunde systemoversigter (hvilke kunder har hvilke typer systemer og i hvilke versioner)
- Jobbeskrivelse dækkende SAP-drift (Hvilken type opgaver løses i driften).
- Arbejdsbeskrivelser (hvorledes bliver speciel/daglige rutine opgaver løst).
- Oversigt dækkende gennemsnitlig antal support sager fordelt på et 24-timers billede.
- CSC SDM-kontaktpersoner (såfremt vi har disse informationer centralt).

Dette tiltag skyldes mitegering i forhold til en evt. kommende konflikt pr. 1. juni.”

Der blev afholdt fællesmøde den 13. april 2011, hvorefter sagen den 15. april 2011 blev indbragt for Arbejdsretten.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Jens Axel Hansen, Henning Strandgaard, Jørgen Kristensen, Lisbeth Hagge, Lars Lundgaard, Søren Petersen og Michael Bjørn Nielsen.

Jens Axel Hansen har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden (dengang Datacentralen) siden 1978 og har været tillidsrepræsentant siden 1985.

Der har tidligere i 1987 været en længevarende overenskomstkonflikt mellem parterne. Der var dengang en fredsaftale, der omfattede samfundsvigtige områder som bl.a. politi, retsvæsen og Folketingets forhandlinger. Under konflikten i 1987 blev der ikke taget folk ind udefra til at udføre det strejkeramte arbejde.

Den nugældende fredsaftale blev indgået bl.a. med henblik på at stille virksomheden bedre i konkurrencen på det private marked. Fredsaftalen gælder de kørende systemer med henblik på at sikre,

at den daglige drift kan køre videre, og at it-systemer ikke risikerer at blive lagt ned under en eventuel konflikt. Der kan derimod ikke ske nyudvikling eller udføres nye opgaver.

PROFOT valgte at opsige fredsftalen, fordi CSC fortolkede den så omfattende, at PROFOT i realiteten var forhindret i at gøre konflikten effektiv. Hele formålet med, at man skulle ramme hinanden begrænset, var således ikke længere til stede. På tidspunktet for opsigelsen af fredsftalen blev spørgsmålet om at afløse de strejkende medarbejdere med fremmed arbejdskraft ikke drøftet med CSC.

PROFOT har protesteret over for CSC, fordi de anser det for at være i strid med grundlæggende arbejdsretlige principper, at deres medlemmer i varslingsperioden først skulle beskrive deres job, derefter se stillingsopslag efter afløsere, for så endelig at skulle oplære afløserne, således at disse var klar til at overtage medarbejdernes job ved konfliktens start. Han går ud fra, at den indlejede arbejdskraft ikke er medlem af PROSA.

De har forsøgt at sende flere medarbejdere i strejke, men har ikke taget skridt til at varsle sympatikonflikt eller hovedkonflikt over for virksomheder, der ikke har overenskomst.

Henning Strandgaard har forklaret bl.a., at han er medarbejder i Nordic Mainframe. Han indgår i en gruppe bestående af 5 personer. Han har været i virksomheden i 33 år. Han modtog mailen af 4. april 2011 fra John Schmidt-Hansen. De havde tidligere fået en mail, hvor det blev varslet, at nogle medarbejdere ville blive udtaget til vidensoverdragelse.

Dagen efter mailen fra John Schmidt-Hansen fik de udleveret en prioriteringsliste, hvor vidensoverdragelse lå umiddelbart efter de prioriterede hastesager og før de almindelige arbejdsopgaver, som han ikke længere selv kunne prioritere.

I forbindelse med vidensoverdragelsesprocessen blev hans gruppe flyttet fra deres sædvanlige arbejdssted på Retortvej til afdelingen på Engvej. Gruppen har altid siddet på Retortvej. Dagen efter kom 2 kolleger fra CSC-koncernens virksomhed i England. De pågældende skulle oplæres i arbejdsfunktionerne i Mainframe. Han sad på kontor med den ene englænder og har siden den 1. maj 2011 brugt 2-3 timer dagligt på vidensoverdragelse. Der var en anden kollega fra gruppen, der på tilsvarende vis skulle stå for vidensoverdragelse. Det blev imidlertid ikke til noget vist på grund af ferieafvikling. Han har ikke tidligere vidensoverdraget på denne måde, men har vidensdelt, når der kom nye medarbejdere til gruppen. På grund af vidensoverdragelsen har han ikke haft tid til at udføre en sædvanlig opgradering af et system. De øvrige tre medarbejdere i gruppen har udført deres sædvanlige arbejdsopgaver.

Før indførelsen af vidensoverdragelsen til den indlejede arbejdskraft havde gruppen en frivillig rådighedsvagt. Den havde de ikke lyst til at fortsætte, hvilket betød, at han er blevet pålagt rådighedsvagt på 15 timer og weekendarbejde i 8 timer. På vagterne er der bl.a. blevet gennemført genstart-

ning af et system før sædvanlig tid med henblik på, at denne funktion var gennemført, før konflikten trådte i kraft. De andre i gruppen er tilsvarende blevet pålagt rådighedsvagter.

Jørgen Kristensen har forklaret bl.a., at han sidder i samme afdeling som Henning Strandgaard i en gruppe bestående af to personer. Han er pt. i strejke, men var indtil i mandags del af vidensoverdragelsesprocessen. Vidensoverdragelsen startede for hans vedkommende for tre uger siden. Den første uge skulle han vidensoverdrage til en person, i den anden uge til to personer.

Han har brugt ca. 2-3 timer om dagen over ca. 10 dage på vidensoverdragelse. Derudover blev han pålagt en rådighedsvagt. Vidensoverdragelsesprocessen har bevirket, at han ikke har kunnet nå at opgradere et system som planlagt, hvilket er det vigtigste i forhold til driften.

Han kendte ikke personen, han skulle vidensoverdrage til, men han kunne fornemme på de spørgsmål, der blev stillet, at det var en, der vidste, hvad han snakkede om. Han ved ikke, hvad der er sket med hans arbejdsopgaver, efter han er gået i strejke.

Lisbeth Hagge har forklaret bl.a., at hun er medarbejder i SAP-driften. Første gang hun hørte om vidensoverdragelsesprocessen var den 27. april 2011, hvor hun og to af hendes kolleger fik Henrik Furdals mail af 13. april 2011 gensendt. Da hun efter hendes chefs opfattelse ikke ville være en del af konflikten, skulle hun sammen med en anden kollega stå for vidensoverdragelsen.

Vidensoverdragelsen betød, at hun og hendes kollega ikke kunne udføre deres sædvanlige arbejde. Vidensoverdragelsen bestod i en undervisning, som de selv havde tilrettelagt. Det tog nok fem timer at tilrettelægge undervisningen. Hun underviste to engelske kolleger og en dansk vikar. Undervisningen foregik over fire dage på Engvej, hvoraf hun underviste i tre dage og hendes kollega underviste tilsvarende tre dage, men de overlappede hinanden. De dage, hun underviste, udførte hun ikke andet arbejde. Efter undervisningen har hun udført sit sædvanlige arbejde.

De engelske kolleger er efter endt undervisning taget hjem, men hun er stadig i kontakt med dem via telefonmøder og mails. Den danske vikar er blevet hos CSC. Vedkommende indgår ikke i det daglige arbejde og skal først indgå i vagtordning mv. den dag, konflikten begynder. I vagtplanen for juni skal de pladser, der mangler bemanning, dækkes af de oplærte.

Lars Lundsgaard har forklaret bl.a., at han er projektdirektør i CSC. Han indgår i et team i ledelsen, hvis opgave er at prøve at styre virksomheden sikkert gennem konflikten. Teamet har eksisteret siden begyndelsen af januar. Selve vidensoverdragelsesprocessen startede i løbet af april efter opsigelsen af fredsftalen. De har ikke drøftet oprettelsen af et nødberejskab med PROFOT, idet han anså dette som udsigtsløst efter opsigelsen af fredsftalen.

Baggrunden for vidensoverdragelsen i perioden op til den varslede konflikt er ønsket om at afbøde skadevirkningen af konflikten for selskabets kunder. Selskabet er forpligtet til at sørge for, at samfundsvigtige systemer ikke bryder sammen, og han håber, at de på grund af vidensoverdragelsen er i

stand til at holde de kørende systemer i luften under konflikten. I planerne om vidensoverdragelsen indgår 189 personer udefra. Dette tal omfatter både afløsere til PROSA/CSC-DK og PROSA/CSC-GIS områderne.

CSC er en IT-virksomhed, der er baseret på viden, hvilket betyder, at vidensdeling og vidensoverdragelse indgår som en del af dagligdagen. Det sker bl.a. ved sidemandsoplæring, hvor man overværer hinandens arbejde, og ved møder, hvor der er lejlighed til at stille spørgsmål. Som eksempel kan nævnes, at CSC har etableret kundegrupper, hvor gruppemedlemmerne kan håndtere flere kunder, og hver kunde således kan håndteres af flere medarbejdere. Endvidere kan nævnes, at vidensoverdragelse kommer på tale, når der sker outsourcing, hvor CSC tilbyder sine kunder at overtage driften af systemer og samtidig overtager kundens personale, der herefter skal integreres i organisationen. Derudover sker der vidensoverdragelse, når medarbejdere forlader CSC. Opsigelsesvarslet er således gensidigt forlænget med en måned med henblik på, at der i opsigelsesperioden kan ske den fornødne vidensoverdragelse. Endelig sker der vidensoverdragelse i forbindelse med udflytning af arbejde fra Danmark til andre lande (offshore). De seneste tre år er der således gennemført et projekt med udflytning af opgaver fra Danmark til Indien (offshore). Her kommer de indiske kolleger til Danmark, hvor de bliver oplært i en periode på tre måneder.

Den vidensoverdragelse, der er foregået i konfliktvarslingsperioden, er alene en midlertidig foranstaltning. CSC har indgået aftale med konsulenter, der er på fagligt niveau med medarbejderne, men som samlet set fra start ikke har konkret viden om den enkelte kundes forhold. CSC har ikke i varslingsperioden fremrykket opgaver, der ellers skulle have været udført efter varslingens udløb den 1. juni 2011.

Efter hans skøn er der beskæftiget ca. 600 medarbejdere omfattet af PROFOT-overenskomsten. Heraf er ca. 375 varslet i strejke ved 2. strejkevarsel efter opsigelsen af fredsaftalen. Han vil anslå, at PROFOT før udvidelsen af konflikten ville have kunnet bringe yderligere 20-30 medlemmer i strejke, idet deres arbejde ikke var omfattet af fredsaftalen.

Søren Petersen har forklaret bl.a., at han er leder af Netværksafdelingen i Danmark (Networks DK). Afdelingen består af 35 medarbejdere. Det er korrekt, at han på et afdelingsmøde har orienteret om, at han havde fået til opdrag at søge at undgå, at konflikten kom til at påvirke kunderne, og at han til sikring af dette havde indgået en aftale med virksomheden NetDesign om, at der derfra blev sendt konsulenter, der skulle oplæres til at varetage de opgaver, som medarbejderne i Networks DK normalt udfører.

CSC har i forvejen en supportaftale med NetDesign, som CSC kontakter, når der er brug for ekspertise, som de ikke selv råder over. CSC har i forbindelse med den varslede udvidelse af konflikten bedt NetDesign om at stille med et beredskab på 13 personer. NetDesign har stillet konsulenterne til rådighed ud af en pulje på 30. NetDesign kan ikke dække alle arbejdsopgaverne i netværksafdelingen, så de må koncentrere sig om det allermest nødvendige på de kørende systemer.

Konsulenterne sad ikke sammen med de øvrige medarbejdere i Networks DK. Vidensoverdragelsen startede som et selvstudie. Herefter bad han fire teknikere om at stille sig til rådighed til besvarelse af spørgsmål. Medarbejderne i Networks DK, herunder de fire teknikere, er ikke blevet frataget arbejdsopgaver, og de har ikke gjort indsigelser. Skyggeoplæringsmodellen som nævnt i punkt 6 i referatet af mæglingsmødet den 28. marts 2011 gik de bort fra efter den 28. marts 2011, da konsulenterne ikke var klar til det.

Michael Bjørn Nielsen har forklaret bl.a., at han er leder af bl.a. kundegrupperne, Nordic Mainframe og Wintel.

Kundegrupperne består af 32 medarbejdere. Efter bortvisning af en række medarbejdere i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse er der nu kun en medarbejder tilbage. Afdelingen bliver assisteret af 14-15 eksterne konsulenter. Der har tidligere foregået vidensoverdragelse i afdelingen. Den vidensoverdragelse, der er sket som forberedelse til den varslede konflikt, var ganske kortvarig. Konsulenterne sad ikke i samme lokaler som medarbejderne, og vidensoverdragelsen bestod primært i, at konsulenterne stillede spørgsmål efter at have læst dokumentationen. Det var alle medarbejdere, der deltog i vidensoverdragelsen, hvilket de brugte ca. 10 % af deres tid på over 2-3 uger.

I Wintel er der beskæftiget ca. 20 personer. Medarbejderne i denne afdeling er ingeniører og besidder en særlig viden i forhold til de, der sidder med den daglige drift. For at være sikre på, at der under den varslede konflikt er den fornødne viden til stede, har de taget 12-13 konsulenter ind. Disse har som konsulenterne i kundegrupperne startet vidensoverdragelsen med et selvstudie. De har siddet i deres egen gruppe. Medarbejderne i Wintel er ikke blevet frataget arbejdsopgaver eller pålagt overarbejde.

Der er ca. 60 medarbejdere i Nordic Mainframe. Det er rigtigt som forklaret af Henning Strandgaard, at fem medarbejdere blev flyttet fra afdelingen på Retortvej til Engvej med henblik på at gennemføre vidensoverdragelse til to medarbejdere fra England.

Vidensdeling og vidensoverdragelse indgår som et sædvanligt led i medarbejdernes arbejdsopgaver. Omfanget af vidensoverdragelser er afhængig af situationen og afdelingen. I et stort offshore projekt kan 80 % af en enhed have beskæftiget sig med vidensoverdragelse.

Parternes argumentation

PROFOT har navnlig anført, at CSC som led i sine forberedelser til den lovligt varslede konflikt ikke har været berettiget til at pålægge PROFOTS medlemmer at oplære deres egne afløsere og dermed hindre en effektiv konflikt.

PROFOT har herved gjort gældende, at der er fredspligt for parterne, indtil den varslede konflikt træder i kraft. CSC kan derfor i varslingsperioden hverken pålægge medarbejderne at udføre andet arbejde end deres normale arbejde i normalt omfang eller fratage medarbejderne deres sædvanlige

arbejdsopgaver. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at der i et meget betydeligt og usædvanligt omfang er sket vidensoverdragelse til ikke-fastansatte medarbejdere. Denne vidensoverdragelse er utvivlsomt sket med det formål, at de indlejede medarbejdere skal overtage de strejkendes arbejdsopgaver. Den såkaldte ”sidemandsoplæring”, der består i direkte oplæring af strejkebrydere, kan på ingen måde anses for at ligge inden for rammerne af medarbejdernes sædvanlige arbejdsopgaver.

En overenskomstpart må ikke ved sine forberedelseshandlinger gøre det umuligt for sin modpart at opnå en effektiv konflikt, når det mellem parterne er aftalt, at et kampskridt er eller kan være et led i en løbende overenskomstfornyelse. En sådan begrænsning af strejkevåbnet er i strid med kollektivarbejdsretlige grundsætninger og kræver en udtrykkelig fredsftale herom for at være lovlig. Parterne har ikke indgået en sådan aftale. CSC har ved sine pålæg om vidensoverdragelse handlet overenskomststridigt og har handlet organisationsfjendtligt ved at engagere ikke organiseret arbejdskraft til at udføre arbejde inden for overenskomstområdet.

CSCs tiltag kan sammenlignes med, at CSC havde pålagt organiseret arbejdskraft overarbejde i videre omfang end sædvanligt eller havde ansat uorganiseret arbejdskraft forud for konflikten med henblik på at undgå virkningerne af en lovligt varslet konflikt. Sådanne tiltag anses generelt som ulovlige kampskridt og organisationsfjendtlig handling.

Som fremhævet af CSC har den indklagede virksomhed ikke karakter af en sædvanlig produktionsvirksomhed, men er en videns-baseret virksomhed, hvor selskabets ”produktionsapparat” i væsentlig grad udgøres af den viden, medarbejderne opnår gennem deres arbejde. Den overdragelse af viden, som medlemmerne pålægges, kan derfor sidestilles med, at strejkevarslede i en traditionel produktionsvirksomhed var blevet pålagt at producere til lager for at undgå virkningerne af en lovlig konflikt.

CSCs anvendelse af fremmed arbejdskraft og pålæg til konfliktvarslede medarbejdere om at oplære disse strider mod almindelige kollektivarbejdsretlige principper. CSC kan derfor ikke benytte denne fremmede arbejdskraft under den varslede konflikt, idet den overenskomststridige adfærd ellers ikke vil blive sanktioneret.

PROFOTs medlemmer er uberettiget blevet pålagt at udføre opgaver, der har til hensigt at forhindre gennemførelsen af en effektiv, lovlig konflikt, og CSC bør derfor pålægges at betale en betydelig bod for overenskomstbrud.

CSC har bestridt, at virksomheden har handlet overenskomststridigt eller organisationsfjendtligt.

CSC har herved navnlig anført, at PROFOTs medlemmer har pligt til at udføre deres sædvanlige arbejde på sædvanlig vis, hvilket indebærer, at de skal efterkomme ledelsens instruktioner og prioriteringer. Dette indebærer, at de er pligtige til at udføre de arbejdsopgaver, de bliver pålagt at udføre af CSC, så længe arbejdsopgaverne er omfattet af det faglige gyldighedsområde af parternes over-

enskomst. Sidemandsoplæring er en sædvanlig arbejdsopgave. CSC er ikke en sædvanlig produktionsvirksomhed. Den er baseret på medarbejdernes viden, og det er derfor afgørende, at deres arbejde dokumenteres, og at der løbende er erfaringsudveksling.

Samtlige medarbejdere har derudover beholdt deres sædvanlige arbejdsopgaver, og ingen er blevet frataget disse. PROFOTs medlemmer er ikke blevet pålagt at udføre strejkeramt arbejde eller at viderebehandle arbejde, som er udført af andre i stedet for de allerede konfliktramte medarbejdere. CSCs tiltag kan ikke sammenlignes med pålagt overarbejde i videre omfang end sædvanligt.

CSC er berettiget til at forberede sig på at afbøde virkningerne af den varslede konflikt, og CSC har i den anledning indgået aftaler med selvstændige underleverandører. Denne fremgangsmåde er valgt for at beskytte den løbende drift af hensyn til kunderne og ikke for at beskytte CSC mod økonomisk tab. CSC har dermed på ingen måde foretaget overenskomststridige kampskridt eller handlet organisationsfjendtligt.

Særligt vedrørende PROFOTS påstand 3 har CSC anført, at ingen medarbejdere er blevet pålagt at udføre konfliktramt arbejde under den igangværende konflikt. Påstanden har karakter af, at der gøres anticiperet misligholdelse gældende, og der er intet grundlag for at tage den til følge.

PROFOT er ikke afskåret fra at bruge ethvert lovligt, arbejdsretligt kampmiddel i den igangværende konflikt, herunder eksempelvis ved varsling af sympatikonflikt. Klager kunne endvidere have valgt at varsle flere i strejke under den igangværende konflikt. PROFOT har imidlertid valgt ikke at udnytte deres redskaber til at gøre konflikten effektiv på deres side. Dette skal ikke komme CSC til skade.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten lægger efter de afgivne forklaringer og oplysningerne om CSC Danmark A/S' karakter af at være en videns-baseret virksomhed til grund, at vidensdeling og vidensoverdragelse indgår som et sædvanligt led i arbejdsopgaverne for medlemmerne af PROFOT. Det ligger herefter som udgangspunkt inden for arbejdsgiverens sædvanlige ledelsesbeføjelser at pålægge medarbejderne at dokumentere deres viden og at deltage i vidensoverdragelse til andre, hvad enten disse måtte være ansat ved CSC eller ej.

Den 18. februar 2011 opsagde PROFOT med virkning fra den 1. juni 2011 parternes fredsftale, der bl.a. indeholdt begrænsninger i adgangen til arbejdsstandsning. Samme dag afgav PROFOT 1. strejkevarsel vedrørende arbejde, der var omfattet af den nu opsagte fredsftale. Det lægges efter bevisførelsen til grund, at CSC herefter fra begyndelsen af april 2011 har foretaget en række dispositioner med henblik på at forberede sig på den varslede konflikt.

Det må efter almindelig arbejdsretlig teori og praksis antages, at formålet med varslingsbestemmelser er at give modparten mulighed for at indrette sig på konflikten. Det påhviler dog – så længe konflikten ikke er trådt i kraft – begge parter at overholde fredspligten i henhold til den indgåede over-

enskomst. Dette vil i varslingsperioden kunne medføre indskrænkninger i arbejdsgiverens sædvanlige ledelsesret, idet det må respekteres, at arbejdet ikke er konfliktberørt, indtil arbejdsstandsningen iværksættes. Det antages således i overensstemmelse hermed, at vægring over for sædvanligt overarbejde er overenskomststridigt i varslingsperioden, mens det er lovligt at vægre sig ved udførelsen af overarbejde, hvis formålet herved er en produktion, som ellers ikke ville være blevet udført, inden konflikten trådte i kraft.

Spørgsmålet under sagen er, om CSC ved sine pålæg til medarbejderne om deltagelse i vidensoverdragelse m.v. har handlet i strid med fredspligten og dermed overskredet grænserne for sin ledelsesret og herved handlet overenskomststridigt eller organisationsfjendtligt.

Arbejdsretten finder, at det forhold, at CSC forbereder sig på konflikten ved at indgå aftaler med selvstændige underleverandører, ikke i sig selv kan anses for at være i strid med fredspligten og dermed et overenskomststridigt kampskridt.

Som et led i forberedelserne findes PROFOTs medlemmer at måtte tåle, at de selvstændige underentreprenører er til stede i virksomheden med henblik på at gøre sig bekendt med opgaverne, ligesom medlemmerne – som et sædvanligt led i deres arbejdsopgaver – må tåle, at de pålægges at dokumentere deres viden ved arbejdsbeskrivelser.

Pålæg til medlemmerne af organisationen PROFOT om at foretage direkte oplæring, f.eks. i form af sidemandsoplæring, af personer, der skal overtage deres arbejde ved konfliktens ikrafttræden, findes imidlertid at ligge uden for deres sædvanlige arbejdsopgaver, og findes at ligge uden for, hvad medlemmerne skal tåle i en varslingsperiode.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at CSC forventer at kunne gøre brug af i alt ca. 190 personer, der ikke er fastansatte i CSC Danmark, til at udføre dele af de arbejdsopgaver, der vil blive omfattet af den varslede konflikt.

I forbindelse med de pågældendes forberedelser til at overtage opgaverne kan det lægges til grund, at PROFOTs medlemmer i kundegrupperne blev pålagt at udarbejde arbejdsbeskrivelser ud over det sædvanlige, og at de i et vist ikke nærmere oplyst omfang skulle foretage sidemandsoplæring af personer, der skulle overtage deres arbejdsopgaver ved en eventuel konflikts udbrud. Det lægges endvidere til grund, at der i Networks DK er oprettet en beredskabsordning, der skal omfatte beskæftigelse af 13 medarbejdere fra en udenforstående virksomhed (NetDesign). Efter Søren Petersens forklaring lægges det til grund, at de pågældende ikke fysisk sad sammen med medarbejderne i Networks, og at vidensoverdragelsen skete ved selvstudium og ved, at fire teknikere i Networks blev stillet til rådighed til besvarelse af spørgsmål. Der er efter det oplyste ikke grundlag for at antage, at der er sket direkte sidemandsoplæring af de pågældende.

For så vidt angår vidensoverdragelsen i afdelingen Nordic Mainframe, hvor der efter det oplyste er beskæftiget ca. 60 medarbejdere, lægges det til grund, at Henning Strandgaard forestod vidensover-

dragelse, bl.a. ved sidemandsoplæring, til en medarbejder fra CSC-koncernes virksomhed i England, og at han i en periode på ca. 5 uger har anvendt 2-3 timer dagligt herpå. Herudover har Jørgen Kristensen i en periode på 10 dage anvendt 2-3 timer dagligt på vidensoverdragelse til to personer.

Derudover kan det lægges til grund, at der er gennemført undervisning i 6 dage i afdelingen for SAP-driften, og at der i Wintel afdelingen er truffet aftale med 12-13 konsulenter, der er til stede i virksomheden, men ikke sidder i gruppe med PROFOT-medlemmer. Det er ikke godtgjort, at der er sket sidemandsoplæring i SAP- og Wintelafdelingerne, eller at klagernes medlemmer er blevet frataget arbejdsopgaver eller pålagt overarbejde.

Som foran anført må pålæggene om direkte oplæring af afløsere anses som et overenskomststridigt kampskridt. Arbejdsretten finder ikke grundlag for at statuere, at CSCs handlinger tillige har været organisationsfjendtlige. Påstandene 1 og 2 tages herefter til følge som nedenfor bestemt.

Under hensyn til, at det efter bevisførelsen ikke er godtgjort, at direkte oplæring (sidemandsoplæring) af personer til overtagelse af strejkeramt arbejde har haft mere end et beskedent omfang, findes der ikke tilstrækkeligt grundlag for på nuværende tidspunkt, før konflikten er trådt i kraft, at fastslå, at det vil være overenskomststridigt for CSC at benytte personer, hvortil der er sket vidensoverdragelse, efter konfliktens iværksættelse. CSC frifindes derfor for påstand 3.

Efter sagens udfald og da spørgsmålet om, i hvilket omfang CSCs pålæg om vidensdeling m.v. er overenskomststridigt, har været tvivlsomt, findes der ikke tilstrækkeligt grundlag for at pålægge indklagede bod.

Thi kendes for ret:

CSC Danmark A/S skal anerkende, at pålæg til medarbejdere omfattet af det af PROFOT den 18. februar 2011 afgivne generelle konfliktvarsel om direkte oplæring af personer til midlertidigt at varetage det konflikttruede arbejde fra konfliktens iværksættelse og CSC Danmark A/S' deraf følgende omlægning af de berørte medarbejders daglige arbejde er overenskomststridige kampskridt. CSC Danmark A/S skal tilbagekalde de nævnte pålæg og tilbageføre de berørte medarbejdere til deres sædvanlige arbejde, således at arbejdet normaliseres.

CSC Danmark A/S frifindes for klagers øvrige påstande.

Jytte Scharling