

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 14. juni 2012

I sag nr.: AR2011.0749

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for Elgiganten A/S

(advokat Linda Nordstrøm Nissen)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Evelyn Jørgensen)

Dommere: Poul Flemming Hansen, Poul Dahl Jensen (næstformand), Erik Kjærgaard, Poul Monggaard, Asger Tue Pedersen, Benny Rosberg, Thomas Rørdam (retsformand), Peter Stenholm, Niels Waage (næstformand).

Indledning

Twisten angår, om Fagligt Fælles Forbund (3F) er afskåret fra at varsle konflikt med henblik på overenskomstdækning af Elgigantens lagermedarbejdere som følge af, at Elgiganten har tiltrådt den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat HK Handel indgåede Landsoverenskomst for kontor og lager, når henses til, at denne overenskomst ikke er trådt i kraft for Elgigantens lagermedarbejdere, bortset fra de lagermedarbejdere, der er ansat hos Elgiganten i Hjørring. Den manglende ikrafttrædelse skyldes, at betingelsen i overenskomsten om, at mindst 50 pct. af medarbejderne på det område, som overenskomsten tilsigter at omfatte, skal være organiseret i HK, ikke er opfyldt.

Påstande

Klager, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Elgiganten A/S, har nedlagt principal påstand om, at indklagede, Landsorganisationen i Danmark for 3F, skal anerkende, at 1. konfliktvarsel af 16. juni 2011 og 2. konfliktvarsel af 4. november 2011 er ulovlige og skal trækkes tilbage.

Klager har subsidiært påstået indklagede tilpligtet at anerkende, at konfliktens iværksættelse må afvente en endelig afgørelse ved faglig voldgift af forståelsen af 50 % - reglen i Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat HK Handel og forståelsen af gyldighedsområdet for Landsoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for 3F, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

I et brev af 12. maj 2011 til Elgiganten anmodede faglig sekretær Bo Møller Christensen på vegne af 3F om afholdelse af et møde med henblik på drøftelse af overenskomstdækning af Elgigantens lagre. Der blev herefter afholdt møde den 16. juni 2011 mellem 3F på den ene side og Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Elgiganten på den anden side. I forbindelse med mødet blev Elgigantens butik og lager i Fields i København besigtiget. Der kunne under mødet ikke opnås enighed.

Ved brev af 16. juni 2011 til Dansk Arbejdsgiverforening afgav Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund (LPSF) 1. konfliktvarsel for samtlige medarbejdere beskæftiget hos Elgiganten.

I et brev af 20. juni 2011 til LPSF protesterede Dansk Arbejdsgiverforening på vegne af Elgiganten mod det afgivne konfliktvarsel og anførte herved bl.a.:

”...

Virksomheden er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og det er vores opfattelse, at den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK/Handel indgåede Landsoverenskomst for kontor og lager gælder på det pågældende område, og kan træde i kraft, når HK opfylder 50 pct. reglen.

Herudover er det i øvrigt vores opfattelse, at det pågældende arbejde – primært kundeekspedition – falder udenfor 3F's normale faglige gyldighedsområde.

...”

Samme dag protesterede Dansk Arbejdsgiverforening mod konfliktvarslet over for LO og anførte herved bl.a.:

”...

Idet vi henviser til vores anbefalede skrivelse af d.d. til Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund, skal vi herved protestere mod det af forbundet afgivne 1. konfliktvarsel, hvoraf fremgår, at man agter at iværksætte arbejdsstandsning for medlemmer, der er beskæftiget hos El-giganten A/S.

Som det fremgår af vores skrivelse til LPSF er det vores opfattelse, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK/Handel dækker det pågældende arbejde.

Vi skal derfor anmode LO om at foranledige, at LPSF trækker det afgivne 1. konfliktvarsel tilbage. I modsat fald skal vi anmode om, at der afholdes et fællesmøde snarest muligt og inden 7 dage.

...”

Af fællesmødereferat af 29. juni 2011 underskrevet af LO og 3F på den ene side og Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Erhverv Arbejdsgiver på den anden side fremgår, at parterne ikke opnåede enighed om overenskomstspørgsmålet, og at parterne enedes om at suspendere fællesmødet, indtil et 2. konfliktvarsel blev afgivet.

Nyt fællesmøde blev afholdt den 7. september 2011, uden at parterne opnåede enighed.

Ved brev af 4. november 2011 til Dansk Arbejdsgiverforening fremsatte 3F 2. konfliktvarsel for samtlige medlemmer af 3F, der er beskæftiget hos Elgiganten. Det hedder i varslet bl.a.:

”...

Dato for iværksættelse af arbejdsstandsningen bliver mandag den 21. november 2011 til normal arbejdstids begyndelse.

Vi skal ved samme lejlighed meddele, at fra samme varslingstidspunkt må ingen medlemmer af Fagligt Fælles Forbund udføre arbejde i virksomheden.

Endelig skal det meddeles, at vi samtidig har anmodet om, at der etableres sympatikonflikt snarest muligt herefter, således at ingen organiseret virksomhed, eller arbejdskraft må servicere virksomheden og dets filialer.

...”

I et retsmøde i Arbejdsretten den 10. november 2011 tilkendegav LO, at konflikten ikrafttræden ville blive sat i bero til 5 dage efter, at afgørelse fra Arbejdsretten foreligger.

Formand for HK Handel Jørgen Hoppe har i en erklæring af 3. maj 2012 anført bl.a.:

”På givne foranledning skal jeg hermed bekræfte, at HK HANDEL er enig med Dansk Erhverv Arbejdsgiver i, at Elgiganten A/S, som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er omfattet af HK HANDELS overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel for så vidt angår de medarbejdere, der er beskæftiget i såvel Elgigantens butikker, som Elgigantens lagre i forbindelse med Elgigantens butikker.

Der er tale om traditionelle udleveringslagre i forbindelse med butikkerne og, hvor arbejdet, der udføres, er klassisk HK arbejde omfattet af kontor- og lageroverenskomstens (eller i mange tilfælde butiksoverenskomstens) faglige dækningsområde. Det drejer sig bl.a. om lagerekspedition, varemottagelse, salg og behandling af reklamationer.

Hele ovennævnte overenskomsters indhold er imidlertid – desværre – kun gældende på de lokationer, hvor HK HANDEL har opfyldt 50 pct.-reglen.

...

HK HANDEL vil fremsætte krav om ikrafttræden af hele overenskomsternes indhold overfor de enkelte Elgigant butikker og deres eventuelle selvstændige lagerenheder (i de omfang lageret ikke måtte være dækket af butiksoverenskomsten), når HK HANDEL opfylder betingelsen om, at mindst 50 pct. af de af overenskomstens dækningsområde omfattede medarbejdere er medlem af HK. Såfremt et berettiget krav om ikrafttræden fremsættes, vil Elgiganten A/S være retligt forpligtet til at lade hele overenskomsten træde i kraft, jf. butiksoverenskomsten § 12 og kontor- og lager overenskomstens § 18.

Butiksoverenskomsten og kontor- og lageroverenskomsten er imidlertid allerede gældende for samtlige Elgigantens butikker og lagerenheder i Danmark for så vidt angår blandt andet forhandlingsret, idet det fremgår af butiksoverenskomstens § 12, stk. 1, litra a og kontor- og lageroverenskomstens § 18, stk. 1, litra e.

...

Elgiganten A/S er således allerede i dag omfattet af overenskomstmæssige forpligtelser over for HK HANDEL for samtlige virksomhedens butikker og lagre i Danmark.”

Landsoverenskomst for kontor og lager 2010 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel indeholder i § 18 følgende om oprettelse af overenskomst:

”1. Betingelser

a. HK kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

b. Det er en betingelse, at HK på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en virksomhed selv ønsker overenskomst oprettet for medarbejderne, og såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

...

e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er HK forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under parternes medvirken.

...

2. Fremgangsmåde

...

d. Dokumenterer HK, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.

..."

HK's daværende formand Karin Retvig indhentede i marts 2006 en udtalelse om forståelsen af 50 pct.-reglen fra direktør i DI Knud Erik Linius, som tidligere har været direktør i HTS og forud herfor var leder af overenskomstafdelingen i DA. I udtalelsen, der er dateret den 17. marts 2006, hedder det:

"Til Karin Retvig

På given foranledning skal jeg i det følgende redegøre for den opfattelse, der fra arbejdsgiverside har været lagt til grund i relation til forståelse af udvalgte dele af den gensidige forpligtelser, der gælder mellem overenskomstparterne i "Landsoverenskomsten" mellem tidligere DA/BKA (DH&S) og HK.

De grundlæggende principper er ikke ændret i forbindelse med "Landsoverenskomstens" opsplitting.

Jeg har ikke i denne forbindelse foretaget nogen dyberegående historisk analyse, og der tages derfor forbehold for eventuel upræcis gengivelse af detaljer, hvorimod hovedopfattelsen står fast.

Landsoverenskomsten adskiller sig fra de fleste andre kollektive overenskomster på DA/LO-området ved, at der siden dens tilblivelse i 1948 har eksisteret en særlig tiltrædelsesbestemmelse. Den såkaldte 50% regel.

Det forhold ændrer imidlertid ikke ved, at overenskomsten også giver forpligtelser for parterne i de tilfælde, hvor en formel tiltrædelse ikke er sket.

HK er således forpligtet til kun at kunne rejse overenskomstkraav gennem de underskri-vende arbejdsgiverforeninger, og HK kan ikke lovligt søge at fremtvinge en overens-komsttiltrædelse f.eks. ved konflikt.

Arbejdsgiversiden er på den anden side forpligtet til at foretage tiltrædelse til overens-komsten, såfremt de formelle krav hertil er opfyldt.

Hertil kommer en særlig bestemmelse, jf. § 19, stk. 1e (overenskomsten mellem HTS-A og HK Privat og HK Handel), hvorefter forbundet, selv om overenskomsten ikke er til-trådt, er forhandlingsberettiget for sine medlemmer, såfremt virksomheder disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten m.v.

Hele denne konstruktion hviler på, at man fra arbejdsgiverside har anerkendt HK som overenskomstmodpart for det faglige gyldighedsområde, som "Landsoverenskomsten" omfatter, mod at HK anerkender at skulle opfylde visse formelle betingelser for at kun-ne gøre krav på, at den enkelte medlemsvirksomhed tiltræder overenskomsten. Fra ar-bejdsgiverside var dette ikke begrundet i et ønske om, at andre faglige organisationer skulle have adgang til at overenskomstdække området, men derimod i en almindelig ulyst til at overenskomstdække funktionærgruppen. Og da slet ikke, hvis antallet af or-ganiserede medarbejdere ikke var på et vist niveau.

Man kan altså lidt populært sagt konstatere, at parterne i en eller anden udstrækning er forpligtet af overenskomsten også i de tilfælde, hvor den ikke er formelt tiltrådt.

Overenskomstområdet er efter min bedste opfattelse konsekvent blevet forvaltet ud fra disse principper.

På arbejdsgiverside har man utvivlsomt også betragtet "Landsoverenskomstens" særlige konstruktion som bl.a. indeholdende et værn mod at blive bragt i en situation med dob-belt overenskomstdækning for samme arbejde, og man har derfor accepteret HK's uomtvistede ret til at opnå tiltrædelse af overenskomsten, når de formelle betingelser er opfyldt. Noget sådant ville man selvsagt ikke acceptere, hvis konsekvensen heraf havde været en accept af, at andre forbund skulle være berettiget til at kræve overenskomst in-den for overenskomstens gyldighedsområde.

Disse sidste bemærkninger er naturligvis et forsøg på at kvalificere et gæt på, hvad par-ternes forudsætninger i sin tid var. De understøttes dog af, at man fra arbejdsgiverside – mig bekendt – konsekvent har handlet i overensstemmelse med denne opfattelse.

I den tid, jeg i DA har haft ansvaret for overenskomstområdet, har der således været en række henvendelser fra PROSA med krav/ønske om overenskomstindgåelse for deres medlemmer. I den udstrækning, henvendelserne overhovedet er besvaret, er det sket med en afvisning under henvisning til, at området var dækket af "Landsoverenskom-sten".

På tilsvarende måde har der været henvendelser fra det daværende "Erhvervssprogligt Forbund". Efter drøftelser mellem DA og Forbundet har dette anerkendt arbejdsgiversidens synspunkt, og forbundets ønsker er frafaldet.

Som det fremgår af ovenstående, vil det efter min opfattelse være i strid med den hidtidige forståelse mellem parterne, såfremt man fra arbejdsgiverside skulle acceptere konkurrerende overenskomster (parter) på "Landsoverenskomstens" område, så længe den har den eksisterende udformning.

For god ordens skyld skal det blot anføres, at der naturligvis eksisterer en særlig situation, såfremt en nyoptaget virksomhed i forvejen er bundet af en overenskomst med et andet forbund.

I den udstrækning, der har været sådanne tilfælde, er de efter min viden løst konkret.

Endelig skal blot henvises til den særlige situation, der kan opstå i relation til HTS-A/HK Privat, HK Handel overenskomstens § 20, stk. 1a, men den situation har man jo netop valgt at tage højde for i overenskomsten."

Karen Retvig forklarede i Arbejdsrettens sag AR2006.351 om 50 pct.-reglen bl.a.:

"... at hun er formand for HK/Privat. Hun har været ansvarlig for overenskomstforhandlingerne siden 1993, og hun har deltaget heri siden 1983. I HK/Privat er der ca. 140.000 medlemmer. HK har en særlig afdeling for edb og data, som har ca. 15.000 medlemmer, og HK har indgået en selvstændig landsoverenskomst med Dansk Erhverv, som dækker IT-området.

...

Der er ikke andre organisationer end HK, som i deres overenskomstgrundlag har en 50 %-regel, hvorefter krav på overenskomst er betinget af, at organisationen organiserer mindst 50 % af de ansatte. Reglen er lige siden 1948 blevet forvaltet på den måde, som fremgår af Knud Erik Linius' udtalelse af 17. marts 2006. Linius har i mange år forvaltet Landsoverenskomsten og været ansvarlig for DHS' overenskomstforhandlinger, og han er den, som har det bedste kendskab til, hvordan 50 %-reglen skal forstås. Hun sikrede sig derfor en udtalelse fra ham herom, mens han endnu var i DHS, da hun havde brug herfor med henblik på at sikre en ensartet anvendelse af reglen fra de forskellige brancheorganisationers side. Hun har ikke orienteret Dansk Erhverv om, at hun indhentede udtalelsen, da den ikke blev indhentet i anledning af en konkret sag.

Hun er forundret over, at Dansk Erhverv i dag ikke er enig i den måde, som Linius fortolker 50 % reglen på. Hun har imidlertid oplevet mange gange, at Linius på DHS' vegne har afvist krav om overenskomstindgåelse fra andre organisationer, herunder også fra PROSA, med henvisning til, at et område var dækket af Landsoverenskomsten, også selv om 50 %-reglen ikke var opfyldt.

Det er hendes opfattelse, at en arbejdsgiver, som indmelder sig i Dansk Erhverv, herefter er afskåret fra at indgå overenskomst med en anden lønmodtagerorganisation, også selv om 50 %-reglen ikke er opfyldt. Dette følger af, at det er HK, som har forhandlingsretten i medfør af § 20, stk. 1, litra e, i Landsoverenskomsten for 2004-2007. HK

kan således godt forhandle, men er afskåret fra at kræve en overenskomst, når 50 %-reglen ikke er opfyldt. Det er også dette, Linius har anført i sin udtalelse.”

Forklaringer

Jon Emborg har forklaret bl.a., at han er lagerchef hos Elgiganten i Glostrup. Han har ansvaret for 12 ansatte på udleveringslageret, der er tilknyttet butikken. Heraf er 5 ansat på fuldtid og 7 på deltid. Lageret, der er på ca. 400 kvadratmeter, ligger i samme bygning som butikken, men kunder ankommer til udleveringen gennem en separat indgang. Lageret består af lagerlokaler, hvortil kunder ikke har adgang, og en lagerekspedition, hvor kunder betjenes. Den daglige bemanding på lageret er 5 medarbejdere, hvoraf typisk 2-3 medarbejdere betjener lagerets ekspedition. Udlevering af varer sker efter forevisning af købskvittering.

På en typisk uge modtager lageret varer fra centrallageret i Sverige 4 gange. Varerne ankommer med lastbil, og det er lagermedarbejdernes opgave at tømme lastbilen, herunder ved brug af truck. Der er endvidere daglige leverancer fra andre Elgiganten-butikker i Danmark. Ved modtagelse af varer sørger medarbejderne for at afstemme antallet af kolli og underskrive fragtsedlen, hvis leverancen er korrekt. 20-25 pct. af medarbejdernes arbejdstid bruges på modtagelse af varer og andre lageropgaver, og resten af arbejdstiden går med ekspeditioner ved skranken. Sådanne ekspeditioner består typisk af udlevering af varer, modtagelse af returvarer, herunder ombytning af varer og modtagelse af varer, der skal sendes til reparation på værksted, og håndtering af reklamationer. Medarbejderne kan også sælge forsikringer til købte varer i forbindelse med vareudleveringen. Der er dagligt mellem 100 og 150 ekspeditioner. Den medarbejder, der har åbnet kassen, har ansvaret for at afstemme kassen. Der er ingen kontanter i kassen, men Dankort-notaerne skal afstemmes.

Medarbejderne på lageret gennemgår et kursus i købeloven, idet medarbejderne blandt andet skal forholde sig til, om kunden har ret til at få sine penge retur. De enkelte medarbejdere tager efter nogle overordnede retningslinjer selvstændigt stilling til, om et køb efter kundens ønske kan ophæves, og medarbejderne har bemyndigelse til at føre penge tilbage til kundens bankkonto via Dankort. Medarbejderne tager også stilling til, hvorledes mangler eventuelt kan afhjælpes. Alle medarbejdere kan udføre alle funktioner, og alle tager del i arbejdet i ekspeditionen. De deltidsansatte er hovedsaglig i ekspeditionen, men de arbejder også på selve lageret.

I Elgigantens internetbutik kan kunden bestille en vare, der efterfølgende kan udleveres i det lokale varehus. Kunden henvender sig i vareudleveringen med et bestillingsnummer, hvorefter ekspedienten henter varen, og kunden betaler.

Flemming Bjerring har forklaret bl.a., at han er regionschef i Elgiganten, hvor han har været ansat i en årrække. Elgiganten har 30 butikker med ca. 1.400 ansatte.

Både medarbejdere i butikkerne og på lageret er ansat som funktionærer på samme ansættelsesvilkår. Man kan godt være ansat både i butikken og på lageret. Medarbejderne har ret til pension og feriefri dage, og arbejdstiden fastsættes ud fra 16-ugers planer. Disse rettigheder følger af HK's kontor- og lageroverenskomst, selvom denne ikke er trådt i kraft, bortset fra forretningen i Hjørring. Han er ikke bekendt med, hvilke overenskomster der måtte være gældende i de enkelte butikker.

De forskellige Elgiganten-butikker og -lagre er af varierende størrelse. Butikken på Amagerbrogade har et mindre lager og har derfor kun deltidsansatte medarbejdere på udleveringslageret foruden en lagerchef. Tilsvarende er lageret tilknyttet butikken i Køge meget lille. I Odense City er der slet ikke noget lager, hvorfor varerne hentes ud af selve butikken. I Kolding og Tilst er lagrene tilknyttet butikkerne. I Herlev har butikken tre lagre: et servicecenter, der modtager fejlvarer og videresender disse, en lagerekspedition og et ekstra lager, som modtager varer fra centrallageret i Sverige. Centrallageret i Sverige styrer de generelle indkøb. Herfra bestiller de enkelte butikker de varer, de har brug for.

Konceptet i butikkerne er, at man betaler varen i butikken og afhenter denne i vareudleveringen. Man kan dog også vælge at betale ved selve vareudleveringen. I vareudleveringen kan lagerekspedienten også sælge forsikringer. Ekspedienterne skal have kendskab til købeloven og vide, hvad kunden har ret til. Derfor sendes medarbejderne på kursus i købeloven. Det er de samme kurser, som medarbejderne i butikkerne sendes på. Udleveringslagrenes åbningstider flugter altid med butikkernes.

Personaleområdechef i Dansk Industri Hans Henrik Mortensen har forklaret bl.a., at lagerarbejdere, der ikke har kundekontakt, herunder kundeekspedition, typisk har overenskomst med 3F, medens lagerarbejde, der er kombineret med kundekontakt, traditionelt er omfattet af HK's kontor- og lageroverenskomst.

Faglig sekretær i 3F Bo Møller Christensen har forklaret bl.a., at han i februar 2011 fik en henvendelse fra Lene Jeppesen, HK Handel, vedrørende Elgiganten. Hun fortalte, at hun var stødt på 3F-medlemmer på Elgigantens lagre, og at HK ikke opfyldte 50 pct.-reglen. Meningen var, at han skulle forsøge at opnå overenskomstdækning på lagrene, hvorefter hun ville forsøge det samme i butikkerne. Han rettede herefter henvendelse til Elgigantens hovedkontor for at få overenskomstdækning på alle Elgigantens lagre, også det i Hjørring, der er dækket af overenskomsten med HK. Han fik svar fra Dansk Erhverv, med hvem han aftalte et møde i Elgigantens butik og lager i Field's. Elgiganten var ikke indforstået med at indgå overenskomst med 3F, idet Elgiganten gjorde gældende, at det ikke var 3F's naturlige, faglige område. Herefter besigtigede han lageret i Field's. Lageret var placeret bag butikken. I vareudleveringen ved siden af butikken udleveredes kun mindre varer. Store varer udleveredes, så vidt han husker, i kælderen. Ved besigtigelsen var der to medarbejdere til stede. De medarbejdere, han talte med, oplyste, at der ikke var krav om en bestemt uddannelse for at bestride stillingen.

Efterfølgende besigtigede han også de øvrige Elgiganten-lagre i Hovedstadsområdet. Disse er meget forskelligt indrettet. På lagrene mødte han nogle 3F-uddannede lagerarbejdere. Ud fra sine observationer tvivler han på, at medarbejderne på Elgigantens lagre kun bruger 25 pct. af arbejdstiden på selve lageret og resten af tiden i ekspeditionen.

Lagerarbejde i 3F's forstand omfatter også administrativt arbejde såsom at tage imod penge fra kunder, lagerstyring og bestilling af varer. Kundekontakt udelukker ikke, at 3F's overenskomst kan finde anvendelse. Eksempelvis har 3F overenskomst med Stark/Superbyg, selvom lagerarbejderne der også har kundekontakt og modtager betaling for varer. Arbejdstiden for 3F's lagerarbejdere hos Stark/Superbyg følger ligesom hos Elgiganten butikkernes åbningstider. På 3F-lageruddannelsen får man blandt andet certifikat til truck.

John Bondebjerg har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i Transportgruppen i 3F.

Kundekontakt udelukker ikke, at lagerarbejdet kan være omfattet af 3F's lageroverenskomst. Han har således deltaget i tilpasningsforhandlinger med virksomheden Johannes Fog, der mundede ud i overenskomstdækning for virksomhedens lagerarbejdere, selvom disse medarbejdere har nogen grad af kundekontakt.

Hvis en virksomhed kan være omfattet af to forskellige overenskomster, laver man en besigtigelse med repræsentanter fra begge relevante forbund. I den forbindelse ser man blandt andet på historikken, arbejdsfunktioner og antallet af organiserede fra de to forbund. Typisk laver man en lokal løsning for den enkelte virksomhed. I gamle dage sagde man, at hvis arbejdet var 50 pct. over disk, så var det HK-arbejde, ellers var det SID-arbejde (nu 3F).

Hvis 3F får overenskomst med Elgiganten, og HK efterfølgende opfylder 50 pct.-reglen, må det bero på en konkret vurdering af arbejdets art, om 3F vil trække sig. Han vil tro, at 3F vil fastholde sin egen overenskomst. Man kan godt forestille sig, at Elgigantens lagre kan være omfattet af forskellige overenskomster, hvis de er forskelligt indrettet og med forskellige arbejdsfunktioner.

Gruppeformand i Transportgruppen i 3F Jan Villadsen har forklaret bl.a., at der i praksis er masser af eksempler på, at 3F's lageroverenskomst kan tilpasses til lagre, der er tilknyttet butikker. I sådanne situationer laves typisk lokale aftaler. Man kan ikke længere gå ud fra, at hvis der er kundekontakt, så er der tale om HK-arbejde, og hvis der ikke er kundekontakt, så er der tale om 3F-arbejde. Lagerarbejde har udviklet sig over tid og indebærer mange forskellige funktioner, herunder også kundekontakt, og 3F's lageruddannelse indeholder da også uddannelse i kontakt med kunder.

Det må bero på en konkret vurdering, hvilke af Elgigantens lagre der bør tegne overenskomst med 3F.

Der er endvidere afgivet vidneforklaring af advokat Michael Hegelund Nielsen, Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Parternes argumentation

Dansk Arbejdsgiverforening har anført bl.a., at konflikten er ulovlig, da HK's Landsoverenskomst for kontor og lager dækker det omhandlede arbejde, uanset at den ikke er sat i kraft. 3F kan ikke aktionere for at opnå overenskomst for et arbejde, der allerede er dækket af en overenskomst med et forbund inden for den samme hovedorganisation. Det er uden betydning, at 50 pct.-reglen i overenskomsten med HK ikke i øjeblikket er opfyldt, idet overenskomsten

træder i kraft straks, når denne regel er opfyldt. Selv om overenskomsten ikke er trådt i kraft nu, indebærer den forpligtelser for Elgiganten.

Det er en grundlæggende arbejdsretlig regel, at en arbejdsgiver kun skal acceptere at blive mødt med ét overenskomstkraft for en given arbejdsfunktion. Konsekvensen af at tillægge 3F en konfliktret vil være, at man tvinger arbejdsgiveren til at have dobbelt overenskomstdækning. Arbejdsgiveren har en berettiget og beskyttet forventning om ikke at blive offer for indbyrdes grænsestridigheder mellem lønmodtagerorganisationer inden for samme hovedorganisation. Konsekvensen af at tillægge 3F en lovlig konfliktret er endvidere, at den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK forhandlede 50 pct.-regel, der har eksisteret siden 1948, reelt bliver illusorisk.

Endvidere henhører arbejdet på Elgigantens lagre ikke under 3F's naturlige, faglige dækningsområde. Kontor- og lageroverenskomsten med HK er skræddersyet til de arbejdsvilkår, som lagerekspedienterne i Elgiganten har, og dette må have indflydelse på vurderingen af 3F's interesse i en konflikt. 3F har historisk set ikke dækket arbejde, der overvejende består af kontor- og lagerekspedition. 3F har derfor ikke en beskyttelsesværdig interesse i at overenskomstdække området.

Elgigantens lagerekspedienter er ansat som funktionærer, da de overvejende beskæftiger sig med lagerekspedition i tilknytning til butikkerne. Lagerekspedienterne yder endvidere kunderne rådgivning om forsikringer, ligesom de skal have et overordnet kendskab til købelovens reklamationsregler. Der foregår i vid udstrækning betaling for varer og ekstrasalg af varer fra lagerekspeditionen, ligesom lagerekspedienterne er bemyndiget til at tage varer retur og tilbageføre penge til kundernes konti. Lagerekspedienterne er desuden ansvarlige for daglig afstemning af kassen.

Funktionærloven er beskyttelsespræceptiv og kan ikke fraviges til ulempe for funktionæren. 3F's overenskomst forudsætter, at medarbejderne ikke er funktionærer. Medarbejderne kan kun opnå funktionærlignende vilkår efter nærmere bestemte retningslinjer.

Sammenfattende er de af 3F afgivne konfliktvarsler ikke lovlige.

LO har anført bl.a., at den varslede konflikt til støtte for overenskomstdækning af lagerarbejdet hos Elgiganten er lovlig. Arbejdet henhører under forbundets naturlige, faglige dækningsområde, og 3F's overenskomst dækker da også tilsvarende lagerarbejde på andre virksomheder. Det bestrides ikke, at det omtvistede arbejde også omfattes af det faglige gyldighedsområde for landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel for kontor og lager.

Arbejdet er imidlertid ikke allerede dækket af overenskomst, idet kontor- og lageroverenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke er tiltrådt for Elgiganten med undtagelse af afdelingen i Hjørring. Som følge heraf finder grundsætningen om konkurrerende overenskomstkraft fra forbund inden for samme hovedorganisation ikke anvendelse og kan således ikke afskære forbundets konfliktret. Elgiganten har bevidst valgt ikke at indgå overenskomst for andre af sine lagre end det i Hjørring uanset adgangen hertil i kontor- og lageroverenskomsten, og Elgiganten har derfor ikke en berettiget eller beskyttet forventning om ikke at blive mødt med andre overenskomstkraft.

3F har en særlig stærk interesse i at overenskomstdække arbejdet, da landsoverenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke er tiltrådt for Elgiganten, hvorfor forbundets medlemmer ikke aktuelt er sikret overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdsmarkedspension.

For så vidt angår Dansk Arbejdsgiverforenings påstand om henvisning til faglig voldgift har LO anført, at påstanden må afvises, allerede fordi det indklagede forbund ikke er part i HK-landsoverenskomsten og dermed hverken påtale- eller fortolkningsberettiget.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er fast antaget, at en faglig organisation som udgangspunkt ikke lovligt kan etablere konflikt over for en arbejdsgiver med henblik på at opnå overenskomst på et arbejdsområde, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet forbund, når de konkurrerende organisationer begge er medlemmer af samme hovedorganisation, og at fravigelse fra udgangspunktet forudsætter, at der foreligger meget stærke grunde.

Elgiganten har i kraft af sit medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver tiltrådt Landsoverenskomst for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Han-

del. Det fremgår af overenskomstens § 18, litra b, at det er en betingelse for, at overenskomsten kan anvendes, at HK på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, som overenskomsten tilsigter at omfatte. Der er enighed om, at denne betingelse ikke er opfyldt for Elgigantens lagre bortset fra lageret i Hjørring. Elgiganten har ikke efter bestemmelsen i overenskomstens § 18, litra b, 2. afsnit, fremsat ønske om, at overenskomsten skal finde anvendelse på lagre, hvor 50 pct.-betingelsen ikke er opfyldt. LO har ikke bestridt, at arbejdet på Elgigantens lagre falder ind under det faglige område for overenskomsten med HK.

Selv om overenskomsten således ikke er i kraft som følge af, at 50 pct.-betingelsen ikke er opfyldt, medfører tiltrædelse af overenskomsten visse retsvirkninger. Således fremgår det af overenskomstens § 18, litra e, at HK, selv om betingelsen ikke er opfyldt, er forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under overenskomsten, og i tilfælde af, at der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Overenskomsten vil kunne anvendes fuldt ud på Elgigantens lagre, så snart 50 pct.-betingelsen måtte blive opfyldt, og hvis der indgås overenskomst med 3F, vil der herefter bestå dobbeltdækning.

Arbejdsretten tillægger det særlig vægt, at 50 pct.-reglen har eksisteret siden 1948, og at den – selv om den er omdiskuteret – har været opretholdt ved hver overenskomstfornyelse siden. Den er således nu i over 60 år indgået som en fast og væsentlig bestanddel af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK, og denne overenskomsts forgængere. Efter det oplyste har der ikke tidligere været gjort forsøg fra andre LO-forbund på – under henvisning til 50 pct.-reglen – at iværksætte kollektive kampskridt med henblik på at få indgået konkurrerende overenskomster på et område dækket af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK, og Arbejdsretten finder ikke holdepunkter for at antage, at 50 pct.-reglen nu skulle kunne begrunde en adgang for et andet LO-fagforbund hertil.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at 3F, der tilhører samme hovedorganisation som HK (LO), ikke lovligt kan etablere konflikt med henblik på at opnå overenskomst for arbejdet på Elgigantens lagre, idet det bemærkes, at der ikke findes at foreligge meget stærke grunde, som kan føre til et andet resultat.

Der er herefter ikke anledning for Arbejdsretten til at tage stilling til, om arbejdet på Elgigantens lagre henhører under 3F's naturlige, faglige dækningsområde.

Efter det anførte tager Arbejdsretten klagers principale påstand til følge.

Thi kendes for ret:

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund skal anerkende, at 1. konfliktvarsel af 16. juni 2011 og 2. konfliktvarsel af 4. november 2011 er ulovlige og skal trækkes tilbage.

I sagsomkostninger til Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund betale 2.000 kr.