

**Udskrift**  
**af**  
**Arbejdsrettens dom af**

**i sag nr. A2008.096:**

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

for

Region Hovedstaden

(advokat Morten Ulrich)

*mod*

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

for

Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund

(advokat Peter Nisbeth)

*Dommer: Børge Dahl (retsformand), Børge Elgaard, Johnny Ulff Larsen, Knud Erik Linius, Poul Monggaard, Benny Rosberg og Nicolai Westergaard.*

Denne sag drejer sig om, hvorvidt Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund (LPSF), som er en afdeling under Fagligt Fælles Forbund (3F), lovligt har kunnet afgive konfliktvarsel den 11. januar 2008 til støtte for krav om kollektiv overenskomst for portørarbejdet på Rigshospitalet under Region Hovedstaden.

**Påstande**

Klager, Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) for Region Hovedstaden, har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Landsorganisationen i Danmark (LO) for Fagligt Fælles Forbund (3F) for Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund (LPSF), skal anerkende, at konfliktvarslet af 11. januar 2008 til støtte for krav om kollektiv overenskomst for portørarbejdet på Rigshospitalet under Region Hovedstaden er ulovligt og

skal trækkes tilbage, subsidiært at indklagede, LO for LPSF, skal anerkende, at konfliktvarslet af 11. januar 2008 er ulovligt og skal trækkes tilbage.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark (LO) for Fagligt Fælles Forbund (3F) for Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund (LPSF), har over for klagers principale påstand principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse. Over for klagers subsidiære påstand har indklagede påstået frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med strukturreformen blev Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S), hvorunder Rigshospitalet hørte, nedlagt med virkning fra den 1. januar 2007, og opgaverne blev pr. denne dato overført til Region Hovedstaden.

Af § 1 i regionsloven, lov nr. 537 af 24. juni 2005, fremgår blandt andet følgende:

”Den 1. januar 2007 nedlægges amtskommunerne, Hovedstadens Udviklingsråd og Hovedstadens Sygehusfællesskab.

*Stk. 2.* Den 1. januar 2007 inddeles landet i fem regioner, jf. stk. 3.

*Stk. 3.* Regionerne er følgende:

1) En region for hovedstaden og Bornholm, der benævnes Region Hovedstaden. Region Hovedstaden omfatter Københavns og Frederiksborg Amter samt Københavns, Frederiksberg og Bornholms Kommuner.

Regionsrådet har sæde i Hillerød.”

Lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, lov nr. 539 af 24. juni 2005, indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

”§ 3, *stk. 1.* Den eller de myndigheder, hvortil en opgave overføres i henhold til lovgivningen vedrørende kommunalreformen, overtager den 1. januar 2007 de aktiver og passiver, der udelukkende er knyttet til varetagelsen af opgaven. Den eller de myndigheder, hvortil opgaven overføres, indtræder endvidere den 1. januar 2007 i de rettigheder og pligter, som udelukkende er knyttet til varetagelsen af opgaven.”

”§ 4, *stk. 1.* Den eller de myndigheder, hvortil en opgave overføres i henhold til lovgivningen vedrørende kommunalreformen, overtager den 1. januar 2007 de ansatte, der udelukkende eller helt overvejende er beskæftiget med varetagelsen af opgaven.”

”§ 6. De pligter og rettigheder, der følger af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, finder tilsvarende anvendelse for personale, der er ansat i henhold til kollektiv overenskomst, bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlige myndighed, eller individuel aftale, og som i forbindelse med en overførsel efter § 4, jf. § 5, ikke er omfattet af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.”

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår blandt andet, jf. Folketingstidende, Tillæg A, side 2852, pkt. 5.1:

”Efter gældende ret vil visse overenskomstansatte og andet ikke tjenestemandsansat personale ved en overførsel til en anden myndighed som følge af opgaveflytninger være omfattet af reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven (lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse).

Virksomhedsoverdragelsesloven indebærer på den ene side, at personalet som udgangspunkt har pligt til at tåle et arbejdsgiverskifte og således ikke kan betragte arbejdsgiverskiftet som en opsigelse, forudsat at der ikke i forbindelse med overførslen sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene for de enkelte ansatte. På den anden side indebærer virksomhedsoverdragelsesloven, at personalet som udgangspunkt har ret til fortsat ansættelse på de hidtidige vilkår.

Virksomhedsoverdragelsesloven finder imidlertid ikke anvendelse ved overførsel af administrative funktioner mellem offentlige myndigheder, jf. lovens § 1, stk. 2.

Ved en overførsel af ansatte fra en offentlig myndighed finder virksomhedsoverdragelsesloven således ikke efter gældende ret anvendelse for ansatte, der er beskæftiget med myndighedsopgaver, men vil finde anvendelse for andre ansatte, herunder ansatte der beskæftiger sig med driftsopgaver.

Med henblik på at sikre et ensartet retsgrundlag for alle overenskomstansatte og andre ikke tjenestemandsansatte fastsættes det ... med lovforslagets § 6 ..., at virksomhedsoverdragelsesloven finder tilsvarende anvendelse for de overenskomstansatte m.v., der ikke efter de gældende regler er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Herved sikres alle overenskomstansatte m.v., som efter lovforslagets § 4, jf. § 5, overføres til andre myndigheder som følge af kommunalreformen, ensartede rettigheder i forbindelse med overførslen, herunder bl.a. at de pågældendes ansættelsesvilkår videreføres uændret under de ansættelsesmyndigheder, hvortil opgaverne overføres.

Lovforslaget præciserer på den anden side, at de overenskomstansatte m.v. som udgangspunkt er forpligtet til efter opgaveflytningerne at opfylde arbejdsaftalen ved ansættelse under de myndigheder, hvortil opgaverne overføres.

Efter en samlet afvejning af de rettigheder og pligter, som følger af virksomhedsoverdragelsesloven, vurderes lovforslaget at medføre en forbedret retsstilling for de overenskomstansatte m.v., som efter de gældende regler ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.”

Forud for strukturreformen var portørarbejdet på sygehusene under amterne og H:S – bortset fra portørerne på Rigshospitalet, hvor LPSF havde overenskomsten – dækket af en overenskomst med Fag og Arbejde (FOA). Af ”Overenskomst for sygehusportører samt arbejdstidsaftalen” indgået mellem Amtsrådsforeningen og FOA fremgår af § 1, stk. 3:

”Overenskomsten omfatter portører, nattevagter, desinfektører, bude, havemænd samt chauffører”

Af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår:

”Der er mellem FOA – Fag og Arbejde og Amtsrådsforeningen enighed om, at ansættelse af vaskeripersonale efter sygehusportøroverenskomsten forudsætter vareretagelse af specielle funktioner, der afviger fra et vaskeripersonales normale funktionsområde.

Institutionerne kan ikke ansætte køkkenpersonale med aflønning efter sygehusportøroverenskomsten. Køkkenpersonale, der allerede er ansat med aflønning som sygehusportør, bevarer denne aflønning som en personlig ordning i det nuværende ansættelsesforhold.”

For portørerne ved Rigshospitalet gjaldt ”Organisationsaftale for portører ved Rigshospitalet mv. 2005”. Af denne aftale fremgår det af § 1, stk. 1, og § 2:

#### ”Afsnit I. Dækningsområde

##### § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Denne organisationsaftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund udgør sammen med fællesoverenskomsten af 1. april 2005 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel/Statsansattes Kartel det samlede overenskomstgrundlag for portører ansat ved Rigshospitalet mv.

...

## Afsnit II. Månedslønnede

### § 2. Ansættelse

Portører ansættes i de første 8 måneder som aspiranter. I aspiranttiden gennemgår aspiranten den af Portøruddannelsesnævnet godkendte uddannelse for portører.”

Af bemærkningen til § 2 fremgår, at alle portører – såvel ”hvide” som ”blå” – i de første 8 måneder ansættes som aspiranter.

Organisationsaftalen hører under Hovedaftale af 16. august 1995 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel/Statsansattes Kartel, og FOA-overenskomsten under Hovedaftale af 15. oktober 1996 mellem Amtsrådsforeningen og Fag og Arbejde, Specialarbejder Forbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark vedrørende overenskomstansatte medarbejdere. Begge aftaler indeholder i § 5 en bestemmelse om retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger.

Der er omkring 2250 portører på landsplan, heraf 320 på Rigshospitalet.

På et møde den 17. august 2006 mellem Danske Regioner, Region Hovedstaden, KTO og Sundhedskartellet vedrørende ”Overenskomstforholdene for regionerne, herunder Region Hovedstaden pr. 1. januar 2007” lagde man fra arbejdsgivers side op til, at de hidtidige overenskomster for Amtsrådsforeningen skulle være gældende for de nye regioner, men at der ikke for Region Hovedstaden var truffet beslutning endnu, idet Region Hovedstaden adskilte sig fra de andre regioner derved, at den overtog et stort antal ansatte fra H:S, som havde et andet overenskomstgrundlag. For at give Region Hovedstaden det bedst mulige beslutningsgrundlag blev parterne på mødet enige om hurtigst muligt at få foretaget en kortlægning af væsentlige forskelle mellem overenskomstgrundlagene på henholdsvis Amtsrådsforeningens område og H:S-området.

Resultatet af kortlægningen blev drøftet på et møde den 8. september 2006 mellem Amtsrådsforeningen, H:S, Københavns Amt og LPSF, hvor der var enighed om at udarbejde et skema til skitsering af hovedforskellene. Af skemaet fremgår blandt andet, at pensionen for portører ansat på Rigshospitalet var 12,8 % og i Amtsrådsforeningen 13,4 %, mens feriegodtgørelsen udgjorde 2,2 % for portørerne på Rigshospitalet og 1,5 % i

Amtsrådsforeningen. Af referatet fremgår, at LPSF yderligere specielt henledte opmærksomheden på de følgende forhold:

- ”Vedrørende arbejdstidsregler vil portører opfatte at de vil gå ned i løn, hvis de overgår til de nye arbejdstidsregler.
- For portørerne, som lavtlønsgruppe, at have direkte indflydelse på løn- og arbejdsvilkår i forhold til forhandlingerne på deres eget område.
- Beskyttelse af vagtplanlagt frihed, således at delt tjeneste og tilkald udenfor tjeneste ikke forekommer.
- Beskyttelse af timelønsansatte.”

Overenskomstforholdene i Region Hovedstaden blev drøftet på et møde i Forberedelsesudvalget for Region Hovedstaden den 26. september 2006, og ifølge beslutningsprotokollen fra mødet anbefalede formanden, at forberedelsesudvalget tilkendegav, at man agtede at tiltræde de af Amtsrådsforeningen indgåede overenskomster, og at Danske Regioner indledte forhandlinger med de faglige organisationer om indgåelse af en aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i blandt andet H:S, som skulle overgå til ansættelse i Region Hovedstaden i forbindelse med opgave- og strukturreformen.

Den 7. november 2006 underskrev Danske Regioner med KTO og Sundhedskartellet et protokollat om at indstille blandt andet aftalegrundlaget ”Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Bornholms Regionskommune og HUR, som overgår til ansættelse i regionerne i forbindelse med strukturreformen” til godkendelse.

Ifølge aftalens § 5 skulle de ansatte fra overgangstidspunktet omfattes af de overenskomster, der var gældende for tilsvarende ansatte i regionerne/amterne, og ifølge § 6 skulle aflønning og indbetaling af pensionsbidrag indtil 1. april 2008 ske efter bestemmelser svarende til blandt andet H:S’ overenskomster, der var gældende på overgangstidspunktet. Aftalen, der kom til at gælde for alt sygehuspersonale, herunder portører, blev endeligt indgået mellem RLTN, KTO og Sundhedskartellet den 13. februar 2007 med virkning fra 1. januar 2006 for perioden frem til udgangen af marts 2008.

Af protokollatet af 7. november 2006 fremgår blandt andet følgende:

”Parterne er enige om at indstille dette protokollat med vedlagte bilag godkendt:

- Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, Bornholms Regionskommune og HUR, som overgår til ansættelse i regionerne i forbindelse med strukturreformen, jf. bilag 1.
- Protokollat til brug for de enkelte organisationsforhandlinger om tilpasning, jf. bilag 3
- Aftale om løngaranti for medarbejdere omfattet af strukturreformen, jf. bilag 4

Parterne er endvidere enige om følgende:

*Gennemsnitsløngaranti*

...

*Selvejende institutioner*

For selvejende institutioner ...

Ansatte ved selvejende institutioner ..., omfattes med virkning fra 01-01-2007 af ...

Forhandlinger på de enkelte tjenestemand- eller overenskomstområder gennemføres efter principperne anført i kapitel 2 i samme aftale.

Der forudsættes herudover i hvert enkelt tilfælde enighed med de afgivende organisationer om overgang til de regionale/amtslige overenskomster og aftaler mv.

Danske Regioner tager et særligt forbehold for endelig godkendelse i Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Protokollatet med bilag fremlægges på nævnets møde den 05-01-2007”

På møder afholdt den 22. november og 8. december 2006 mellem Region Hovedstaden, Danske Regioner og LPSF om portørerne ved Rigshospitalet i forbindelse med overgangen til Region Hovedstaden den 1. januar 2007, gjorde LPSF indsigelse mod frasigelse af overenskomsten. LPSF kunne ikke acceptere at afgive deres forhandlingsret til FOA – Fag og Arbejde. LPSF var ligeledes ikke enig i protokollatet af 7. november 2006 forhandlet af KTO og Danske Regioner. KTO kunne ifølge LPSF ikke frasige sig aftaler på vegne af LPSF. Endvidere var LPSF ikke af den opfattelse, at aftalen ensidigt

kunne frasiges. Hele oplægget skulle derimod bygge på enighed mellem organisationerne.

LPSF tilkendegav på mødet den 8. december 2006, at såfremt organisationsaftalen med LPSF blev frasagt, ønskede man gyldigheden af frasigelsen prøvet ved Arbejdsretten. Der var enighed mellem parterne om, at uenigheden kunne søges afgjort af retlig vej.

Den 5. januar 2007 traf RLTN beslutning om, at Amtsrådsforeningens overenskomster skulle gælde helt generelt for regionerne fra 1. januar 2007. Af skrivelsen ”OK-Nyt – Løn 001-07” af 8. januar 2007 fremgår blandt andet følgende:

”Regionernes Lønnings- og Takstnævn har på sit første møde den 05-01-2007 besluttet, at Amtsrådsforeningens overenskomster skal gælde i regionerne fra den 01-01-2007, hvor regionerne er etableret og amtskommunerne nedlagt.

...

Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal derfor anmode regionerne om at underrette de enkelte forbund om, at overenskomster indgået af H:S, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune, HUR og KL ikke tiltrædes. De enkelte overenskomster skal i brevene angives præcist, så der ikke hersker tvivl om, hvilke overenskomster der ikke kan tiltrædes.”

Ved brev af 11. januar 2007 til LPSF, som har overskriften ”Frasigelse af overenskomster”, meddelte Region Hovedstaden herefter blandt andet følgende:

”Med henvisning til VOL [virksomhedsoverdragelsesloven] § 4a, jf. også procedurelovens § 6, meddeles herved, at Region Hovedstaden ikke ønsker at tiltræde nogen overenskomster indgået i forhold til H:S, HUR, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Dette betyder for Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund, at Region Hovedstaden ikke ønsker at tiltræde følgende overenskomster:

- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel
- Organisationsaftale for portører ved Rigshospitalet mv. 2005 af 10. januar 2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund med tilhørende bilag.

Denne opstilling skulle omfatte alle overenskomster og aftaler indgået mellem organisationen for H:S, HUR; KL; Københavns Kommune og Frederiksberg

Kommune. Såfremt der i oplistningen mangler overenskomster eller aftaler, på grundlag af hvilke organisationen mener at have rettigheder eller pligter i forhold til H:S, HUR, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommunes forhandlingsområde og som har relation til medarbejdere overgået til ansættelse i Region Hovedstaden, opfordrer Region Hovedstaden til, at organisationen tilkendegiver dette.

Kopi af dette brev er sendt til KTO (incl. FHS)”

Et tilsvarende brev blev sendt til Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

Ved brev af samme dato indkaldte RLTN LPSF til et møde den 12. januar 2007 med henblik på en forhandling om løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med frasigelsen af overenskomsten. Forhandlingen skulle ske på grundlag af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 3.

Den 26. januar 2007 underskrev Danske Regioner og FOA et protokollat om frasigelse af de overenskomster under Hovedstadens Sygehusfællesskab, som også var frasagt ved brev af 11. januar 2007. Under protokollatets afsnit 2, punkt d, fremgår, at sygehusportører overføres til Amtsrådsforeningens overenskomst for denne gruppe. Af protokollatets bilag 4 - ”Protokollat til Amtsrådsforeningens overenskomst af 26. september 2006 vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører, som i forbindelse med opgave og strukturreformen overgår til ansættelse i regionerne fra en overenskomst/aftale med Hovedstadens Sygehusfællesskab” – fremgår blandt andet:

”§ 2. Hvilken overenskomst/aftale

De ansatte er med virkning fra overgangstidspunktet omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3, 4, 8 og bilag 4 1.

...

Kapitel 2. Særvilkår indtil 01-04-2008

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

*Stk. 1*

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter bestemmelser svarende til bestemmelserne i Organisationsaftale af 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab eller Organisationsaftale af 30-06-2005 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund for så vidt angår Rigshospitalet. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

...

### Kapitel 3. Særvilkår fra 01-04-2008

#### § 7. Bortfald af særvilkår fra 01-04-2008

Særvilkårene i denne aftale bortfalder med virkning fra 01-04-2008, jf. dog § 8. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af Amdtsrådsforeningens overenskomst med protokollat og bilag for sygehusportører.”

Der var efterfølgende forhandling mellem parterne om en aftale omkring portørerne på Rigshospitalet, og af konklusionsreferatet vedrørende et møde den 25. september 2007 mellem LPSF, Danske Regioner og Region Hovedstaden fremgår, at FOA og LPSF ikke var nået til enighed om forhandlingsforholdene, at Danske Regioner ville melde ud til Rigshospitalet, at FOA er forhandlingspart, at det derfor er FOA, som afgiver bemyndigelsen til lokallønsforhandling, og at LPSF herefter ville undersøge muligheden for at få Arbejdsretten til at afgøre, om det var lovligt at overføre portørerne ved Rigshospitalet fra overenskomsten med LPSF til overenskomsten med FOA.

Forhandlingerne mellem parterne brød dernæst sammen og den 5. oktober 2007 – efter arbejdsnedlæggelser blandt portørerne – blev der mellem Rigshospitalet, FOA og LPSF indgået en lokalaftale af 5. oktober 2007 om blandt andet tillidsrepræsentanter. Af denne aftale fremgår følgende:

”I forbindelse med frasigelsen af LPSF’s overenskomst for portører ved Rigshospitalet samt tiltrædelsen af FOA’s landsdækkende overenskomst, har LPSF tilkendegivet, at Forbundet ikke finder, at der har været grundlag for en ensidig frasigelse af overenskomsten, hvorfor Forbundet har tilkendegivet, at det retlige grundlag herfor ønskes prøvet i Arbejdsretten.

Der er mellem Rigshospitalet, FOA og LPSF enighed om, at de tillidsrepræsentanter, der har været valgt under LPSF’s overenskomst eller nyvalgte tillidsrepræsentanter, fortsat kan fungere i hvervet i en periode frem til, at der foreligger en

afgørelse på ovennævnte sag i Arbejdsretten, eller at LPSF har meddelt, at de ikke ønsker at indbringe sagen for Arbejdsretten.

Der er enighed om, at forhandlingerne vedrørende lokal løndannelse pr. 1. januar 2007 for portørerne på Rigshospitalet stilles i bero i ovennævnte periode og genoptages umiddelbart herefter, hvor midlerne vil være til rådighed. Dette neutraliseres i forhold til udmøntningsgarantien.

Denne aftale betyder ikke, at Danske Regioner har anerkendt LPSF som overenskomstpart på området, hvorfor aftalen ej heller vil kunne bruges imod Danske Regioner i en eventuel fremtidig retlig afgørelse herom.

Denne aftale gælder indtil den 31. marts 2008 medmindre afgørelsen fra Arbejdsretten eller meddelelse fra LPSF jf. afsnit 2, foreligger inden.”

Den 10. oktober 2007 sendte LPSF i et brev til RLTN ”Forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2008 af de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler”. Af brevet fremgår blandt andet, at kravene supplerede de generelle krav fra KTO og 3F’s tværgående krav.

LPSFs krav blev besvaret af RLTN ved brev af 15. oktober 2007, hvori nævnet afviste forbundets krav under henvisning til nævnets meddelelse i brev af 11. januar 2007 om frasigelse af overenskomster.

Som nærmere begrundelse for afvisningen hedder det i brevet af 15. oktober 2007:

”Som følge heraf er det RLTN’s opfattelse, at der ikke eksisterer overenskomster eller aftaler mellem RLTN og LPSF, som skal forhandles med henblik på fornyelse pr. 1. april 2008.

RLTN er opmærksom på, at LPSF på et tidligere tidspunkt har tilkendegivet, at LPSF ønsker det retlige grundlag for ovennævnte frasigelse prøvet i Arbejdsretten. Såfremt LPSF beslutter sig for at anlægge sagen ved Arbejdsretten, og såfremt LPSF får medhold i sagen, vil den fremsendte skrivelse af 10. oktober 2007 kunne drøftes mellem parterne.”

I anbefalet og overbragt brev af 11. januar 2008 meddelte LPSF herefter RLTN, at man i konsekvens heraf havde besluttet at iværksætte arbejdsstandsning til støtte for kravet om fornyelse af de opsagte overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008. Arbejdsstandsningen ville blive iværksat den 1. april 2008 kl. 00.00.

RLTN protesterede mod den varslede arbejdsstandsning ved anbefalet brev af 16. januar 2008.

Under forløbet har Rigshospitalet ved breve af 25. maj 2007 og 22. januar 2008 gjort LPSF opmærksom på, at Danske Regioners frasigelse af de af H:S indgåede overenskomster fik den betydning, at Amtsrådsforeningens akutfond herefter gjaldt. Rigshospitalet har som følge heraf anmodet LPSF om refusion for udgifter til løn under tillidsrepræsentanternes fravær til uddannelsesaktiviteter. Under forløbet har LPSF desuden i forbindelse med en bortvisningssag indgået i forhandlinger med Rigshospitalet på vegne af portør Jette Skaarup. Ved erklæring af 18. oktober 2007 havde Jette Skaarup givet LPSF fuldmagt til at agere på hendes vegne.

### **Forklaringer**

Bjarne Høpner har forklaret, at han er formand for LPSF og har været det siden stiftelsen den 1. januar 2005. Forud herfor var han fra 2001 forbundsformand for Lager- og Handelsarbejdernes Forbund. Han har tidligere været faglig sekretær i samme forbund. Han har deltaget i forhandlinger vedrørende mange forskellige overenskomster, dog ikke med HS eller Finansministeriet, idet han dog er blevet orienteret om sådanne forhandlinger. LPSF er en selvstændig afdeling, som har kompetence til at indgå bindende aftaler med arbejdsgivere og arbejdsgiverorganisationer mv. 3F er hovedforbundet, som har tegningsretten, når det vedrører noget landsdækkende, men når det alene vedrører Storkøbenhavn, tegner LPSF traditionelt overenskomsten. LPSF indgår selvstændige aftaler og har tegnet en række selvstændige overenskomster. 3F kan ikke bestemme indholdet af LPSFs overenskomster. LPSF var i mange år ikke medlem af StK. Da LPSF trådte ind i StK omkring 1993-94 fik de selvstændige organisationsaftaler, og det har LPSF også i dag vedrørende en lang række navngivne institutioner mv. Disse forvaltes kun af LPSF, ikke af 3F. LPSF er ikke organisatorisk en del af KTO. LPSF har på det offentlige område blandt andet en overenskomst, der dækker en lang række statslige institutioner i Storkøbenhavn, ligesom man har en overenskomst med Københavns Kommune. Endvidere har man en overenskomst med Rigshospitalet. Man indgik oprin-

delig en sådan aftale i 1930. Der var tale om en overenskomst, der dækkede alt forefaldende arbejdsmandsarbejde på Rigshospitalet og også dækkede begrebet portører. LPSF har repræsenteret sine medlemmer i forbindelse med fællesmøder. LO har tillige været tilstede, men ikke 3F – i hvert fald ikke i forhold til repræsentationen af LPSFs medlemmer. Rigshospitalet har haft sin egen hovedaftale med H:S. Den har LPSF været underlagt på grund af forbundets aftale med H:S. Forbundet er ikke bundet op på kommunens eller regionens hovedaftale. Portørerne på Rigshospitalet har været organiseret i LPSF siden 1930, og baggrunden herfor var formentlig, at der var tale om arbejdsmandsarbejde. Rigshospitalet har en opdeling af sine portører i såkaldte ”hvide” og ”blå” portører. De hvide portører har med patienter at gøre, mens de blå portører foretager alt andet forefaldende arbejde, herunder affaldssortering, køkkenarbejde mv. Andre hospitaler har ikke samme system med hensyn til portører. Rigshospitalets portører har en uddannelsesrettighed, som vidnet bekendt ikke findes på andre hospitaler. Der er tale om en portøruddannelse, som består af en teoretisk og en praktisk del. Uddannelsen gælder for alle grupper organiserede hos LPSF. Rigshospitalet har haft en rengøringsoverenskomst med KAD, ligesom man, i hvert fald tidligere, har haft en gartneroverenskomst. Der findes en hospitalsmedhjælperaftale, som er under 3F og ikke under LPSF. LPSF har traditionelt en høj organisationsgrad, og vidnet anslår, at tilnærmelsesvis 100% af portørerne på Rigshospitalet er medlem af LPSF. I midten af 1990’erne forsøgte H:S også at frasige sig overenskomsten. Vidnet deltog ikke i den forbindelse, men har fået refereret, at det, der skete var, at man erkendte fra HS’ side, at man ikke kunne få det til at gå op, og man anerkendte derfor, at LPSFs overenskomst skulle fortsætte. Da LPSF i slutningen af 2006 og begyndelsen af 2007 erfarede, at overenskomsten var under pres fra Rigshospitalet, kontaktede forbundet modparten. Parterne havde et møde, hvor modparten oplyste, at man ville frasige sig overenskomsten. Forbundet protesterede. Forbundet blev på et tidspunkt inviteret til forhandlinger om tilpasning af forbundsaf-talen til FOA-aftalen men afstod herfra. Forbundet har ikke deltaget i at forhandle protokollatet af 26. november 2007. Forbundet har ikke deltaget i forhandling af aftalen af 13. februar 2007, hverken direkte eller indirekte, ligesom forbundet ikke har fået aftalen forelagt til godkendelse. Den 11. januar 2007 fik vidnet besked om, at modparten havde frasagt sig aftalen pr. 1. januar 2007. På det tidspunkt var der arbejdsnælgelse blandt portørerne på Rigshospitalet. Stemningen var ophidset. Portørerne var

usikre på, hvad der gjaldt for dem. Forbundet ønskede en forhandling med henblik på at få en afklaring. Arbejdsnedlæggelsen i januar 2007 blev løst ved, at forbundet indgik en aftale med modparten om at søge at nå en forhandlingsløsning. Man søgte at opnå en løsning via forhandlinger med FOA. Efter sommerferien 2007, formentlig omkring september 2007, måtte man meddele Danske Regioner, at man ikke kunne opnå en løsning med FOA. Man kunne ikke opnå enighed om punktet om, hvor portørerne måtte organisere sig. Akutfonden er oprettet med henblik på den situation, der opstår, når tillidsfolk udfører arbejde, som hospitalet har krav på refusion for. Forbundet har ikke modtaget nogen midler fra akutfonden. Ved lokalaftalen af 5. oktober 2007 anerkendte Danske Regioner og FOA LPSFs tillidsfolk. Lokalaftalen er udtryk for en pragmatisk aftale med henblik på at få tingene til at fungere i dagligdagen. FOA har medlemmer på Rigshospitalet, fordi der efter 1. januar 2007 er blevet ansat portører fra andre hospitaler, der var medlemmer af FOA, men der er tale om en relativ lille andel af portørerne på Rigshospitalet. Vidnet bekendt har FOA ingen tillidsfolk på Rigshospitalet. På modpartens spørgsmål forklarede vidnet, at man kan være medlem af LPSF uden at være medlem af 3F. Det fremgår af kontingentsystemet. 1000 af LPSFs medlemmer er ikke medlem af 3F. Foreholdt forbundets love § 5 forklarede vidnet, at det der anførte kun gælder de, der er medlem af 3F. Bestemte grupper, fx. ansatte med en meget kort ugentlig arbejdstid, er ikke nødvendigvis medlem af 3F. Hvis man er portør på Rigshospitalet, er man fuldtidsbeskæftiget og dermed medlem af 3F. Vidnet erklærede, at han er enig i, at man som portør er omfattet af fællesoverenskomsten mellem H:S og StK og organisationsaftalen for portører ved Rigshospitalet. Vidnet fastholdt, at LPSF er medlem af StK, men ikke af det kommunale kartel og heller ikke af KTO. De fremsatte krav om overenskomstfornyelse i brev af 10. oktober 2007 er formuleret af praktiske hensyn. Vidnet er af den opfattelse, at KTO-aftalerne ikke automatisk ville gælde for portørerne på Rigshospitalet. H:S' hovedaftale gælder for portørerne qua LPSFs medlemskab af StK. Lokalaftalen af 5. oktober 2007 er underskrevet af Kaja Bruun, faglig sekretær i LPSF, som har bemyndigelse hertil. Underskriften er sket efter godkendelse af vidnet. Vidnet erklærede sig i øvrigt enig i det i næstsidste afsnit anførte. Vidnet understregede, at det de facto havde været sådan, at man anerkendte tillidsrepræsentanternes funktion i dagligdagen.

Jens Anker Clausen har forklaret, at han har været fællestillidsrepræsentant for portørerne på Rigshospitalet siden den 1. juli 2007. Før da var han tillidsrepræsentant i Fin-sen Centret i et par år. Han har været portør siden maj 2003. Vidnet er hvid portør. Han kan bekræfte, at organisationsgraden blandt portørerne er høj. Portørerne på Rigshospi-talet vil blive i LPSF, som de føler stærk tilknytning til, og det er væsentlig for dem, at de sidder direkte med ved forhandlingsbordet, når overenskomsten skal forhandles. Por-tørerne regner ikke med at have samme mulighed i en væsentlig større gruppe. Der har været to arbejdsnedlæggelser i henholdsvis januar 2007 og oktober 2007, begge af 5 dages varighed. Arbejdsnedlæggelsen i januar 2007 opstod i forbindelse med, at mod-parten frasagde sig overenskomsten og blev løst, da portørernes krav blev opfyldt, og Danske Regioner inviterede til forhandlinger i 2007. Arbejdsnedlæggelsen den 1. okto-ber 2007 opstod, da portørerne følte sig provokeret af, at Rigshospitalet ikke ville aner-kende tillidsfolkene. Arbejdsnedlæggelsen blev afblæst straks ved indgåelse af lokalaf-talen af 5. oktober 2007. De blå portører på Rigshospitalet varetager transportopgaver, herunder blandt andet vedrørende affald, tøj og linned, mens de hvide portører har pati-entkontakt. Vaskeripersonalet på Rigshospitalet er portører. Køkkenpersonalet er også portører, dog således at kvinderne i køkkenet er ansat som hospitalsmedhjælpere. Deres overenskomst dækker også enkelte andre funktioner. Baggrunden for, at de er ansat på en hospitalsoverenskomst, er, at de tidligere var organiserede i KAD. Ansatte uden fag-lig uddannelse med håndværksmæssige opgaver er også under portøroverenskomsten. Både hvide og blå portører får portøruddannelsen, som varer omkring 1 år. Det er ikke vidnets indtryk, at man på andre hospitalet på samme måde er sikret en uddannelse.

Eva Gierding har forklaret, at hun er kontorchef i servicecentret på Rigshospitalet, hvor de blå portører er ansat. Der er ca. 320 portører ansat på Rigshospitalet, heraf 136 blå portører, hvis man bortser fra tjenestemændene. De blå portører bliver opdelt efter ar-bejdsområde, idet nogen er beskæftiget i køkkenet, nogen i maskinafdelingen, nogen i transportafdelingen osv. Det er korrekt, at kvindelige ansatte i køkkenet, som tidligere var ansat på KAD-overenskomst, er ansat på hospitalsmedhjælperoverenskomst. Mand-lige ansatte i køkkenet er ansat som portører. De laver det samme arbejde. Efter 1. janu-ar 2007 har man på Rigshospitalet 18 portører på FOA-overenskomst. Det står i alle ansættelsesbreve, at man er ansat på FOA-overenskomst. Man drøftede bortvisningssa-

gen vedrørende Jette Skårup med LPSF, fordi Skårup havde givet LPSF fuldmagt til at repræsentere hende. Vidnet har ikke været med til at forhandle lokalaftalen af 5. oktober 2007. Man anvender samme portøruddannelse, som anvendes til FOA-portører. Der findes en generel portøruddannelse på landsplan. Vidnet har kendskab til, at Hvidovre Hospital og Bispebjerg Hospital også har haft arbejdsmænd ansat som portører på FOA-overenskomst, samt at man i Region Syddanmark også har blå portører ansat med arbejdsmandsfunktioner på FOA-overenskomst. Vidnet er ikke bekendt med, om andre hospitaler uddanner alle deres blå portører. Vidnet har ikke deltaget i fællesmøder i forbindelse med arbejdsnedlæggelserne.

Signe Friberg Nielsen har forklaret, at hun er forhandlingsdirektør i Danske Regioner, og at hun har været ansat som sådan siden 2004. Strukturreformen indebar, at der skulle flyttes medarbejdere mellem de 3 myndighedsniveauer; mellem staten, kommunerne og regionerne. Nogle skulle også flyttes fra H:S til regionerne. Staten og kommunerne lagde den linie, at de medarbejdere, der blev flyttet til et område, skulle have det samme overenskomstgrundlag, som var gældende på det pågældende område i staten eller kommunerne. Virksomhedsoverdragelsesloven skulle finde anvendelse, herunder i forhold til den foreliggende problemstilling. Man frasagde sig de overenskomster, der havde været gældende under de tidligere myndighedsstrukturer. Dette har været generelt accepteret. De tidligere overenskomster for Amtsrådsforeningens område skulle fortsat gælde i regionerne. Amterne afgav mellem 40.000 og 60.000 medarbejdere til staten og kommunerne. Regionerne startede med ca. 120.000 medarbejdere incl. dem, der kom fra H:S. Der er overenskomstområder, hvor medarbejderne er gået fra FOA til 3F. Der er således nogle grupper fra Amtsrådsforeningens område, som tidligere var under FOA og nogle i kommunerne, som kom under 3F. Det gælder således for vej mændene. Man sigtede mod at få ensartede overenskomststrukturer for ikke at få en stor administrativ byrde ved at forhandle og administrere et stort antal overenskomster. Man ønskede samme faglige område forhandlet under samme overenskomst. Vedrørende protokollatet af 7. november 2006 forklarede vidnet, at man havde haft drøftelser med KTO, Sundhedskartellet og LPSF inden indgåelsen af aftalen. Danske Regioner tilkendegav i den forbindelse, at man ville køre videre med Amtsrådsforeningens overenskomster i regionerne og således frasige sig andre overenskomstgrundlag. I drøftelserne med KTO

nævnte man, at portørerne på Rigshospitalet som konsekvens skulle skifte overenskomst. Det stod helt klart, og KTO havde ingen bemærkninger hertil. 3F er medlem af KTO. LPSF er efter vidnets opfattelse medlem af 3F. Der fandtes et forhandlingsfællesskab af medarbejdere i H:S, som på det tidspunkt, så vidt vidnet er orienteret, var fusioneret ind i KTO. Under forhandlingerne fik Danske Regioner bekræftet af KTO, at de dækkede hele området. Da man frasagde sig det tidligere overenskomstgrundlag, rejste LPSF indsigelse. LPSF havde forudgående meddelt, at man ikke anerkendte retten til at frasige sig overenskomsten, idet man stillede spørgsmålstejn ved om virksomhedsoverdragelsesloven kunne anvendes. Regionernes Lønnings- og Takstsnævn er et forhandlende og godkendende nævn på det regionale arbejdsmarked. Foreholdt skrivelsen ”OK-Nyt – Løn 001-07” af 8. januar 2007, at det deri meddelte ikke kun var gældende for Rigshospitalet, men var generelt gældende. Når man ved brev af 11. januar 2007 indkaldte til forhandling den 12. januar 2007 skete det som en konsekvens af, at man havde frasagt sig overenskomsten. Baggrunden for indkaldelsen til forhandling var, at man ønskede en drøftelse af konsekvenserne af, at man havde frasagt sig overenskomsten. Vidnet deltog i drøftelserne med LPSF, og det stod klart ved hvert eneste møde, at man havde frasagt sig overenskomsten. Vedrørende konklusionsreferatet af mødet den 25. september 2007 forklarede vidnet, at hun deltog i mødet. LPSF og FOA havde drøftelser om relationerne mellem disse organisationer, som Danske Regioner ikke deltog i, men Danske Regioner blev orienteret undervejs. LPSF har vidnet bekendt ikke taget initiativ til at få sagen indbragt for Arbejdsretten, som anført i konklusionsreferatet af 25. september 2007. Danske Regioner sagde til LPSF under hele forløbet, at man kunne anlægge sag. Foreholdt næstsidste underafsnit i på side 2 i protokollatet af 7. november 2006, forklarede vidnet, at den der anførte passus kun angår selvejende institutioner. Vidnet forklarede, at Danske Regioner ikke har haft overvejelser om at undtage fra det i beslutningsprotokollen vedrørende mødet den 26. september 2006 anførte udgangspunkt om, at bruge Amtsrådsforeningens gamle overenskomster. Aftalen af 13. februar 2007 er et resultat af et længere forhandlingsforløb. Danske Regioner var godt klar over, at LPSF ikke mente, at aftalen gjaldt for dem. LPSF har ikke udtrykt klart, at de ikke følte sig dækket af KTO, men LPSF har udtrykt, at de ikke mente, at Danske Regioner havde ret til at frasige sig overenskomsten.

## **Parternes argumentation**

Klager har anført, at rette indklagede er LO for 3F for LPSF. Dette følger af, at LPSF er en afdeling under 3F, og det følger derfor af arbejdsretslovens § 13, at sag skal anlægges mod LO for 3F for LPSF. Det fremgår også af indklagedes brev af 10. oktober 2007, at overenskomstkravene supplerer de generelle krav fra KTO samt 3F's tværgående krav. Subsidiært vil klager acceptere at rette indklagede er LPSF.

Til støtte for ankerkendelsespåstanden har klager gjort gældende, at Region Hovedstaden den 11. januar 2006 lovligt i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a – og i fuld overensstemmelse med lovgrundlaget for strukturreformen og de indgåede aftaler med KTO/Sundhedskartellet – frasagde sig de mellem LPSF og H:S bestående overenskomster.

Arbejdsretten har ved dom af 30. maj 2005 i sag A 2004.880 fastslået, at den tilsvarende lovmæssige konstruktion i forbindelse med sammenlægningen af de bornholmske kommuner i henhold til lov nr. 144 af 25. marts 2002 indebar, at virksomhedsoverdragelsesloven i dens helhed fandt anvendelse, herunder også § 4a om adgangen til at frasige sig kollektive overenskomster.

Ved strukturreformen blev H:S nedlagt ved lov og overført til Region Hovedstaden. Det var derfor nødvendigt at tage stilling til overenskomststrukturen. Man ønskede at samle og forenkle den, hvilket også er anerkendt i praksis som en saglig begrundelse for frasigelse af en overenskomst. Frasigelse af ”Fællesoverenskomsten af 21. april 2006 mellem H:S og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel” samt ”Organisationsaftalen for portører ved Rigshospitalet mv. 2005” mellem H:S og LPSF var således sagligt begrundet. Frasigelsen skete tillige inden for den i virksomhedsoverdragelseslovens § 4, stk. 1, fastsatte frist.

Som følge af denne retmæssige frasigelse består der ikke en kollektiv overenskomst med LPSF for arbejdet som portør på Rigshospitalet. Derimod er arbejdet som portør dækket af kollektiv overenskomst med forbundet Fag og Arbejde, der ligesom LPSF

under 3F er medlem af hovedorganisationen LO. LPSF kan derfor ikke lovligt etablere konflikt over for klager med henblik på at opnå overenskomst på dette arbejdsområde.

De historiske forhold i relation til overenskomstdækningen af portørarbejdet på Rigshospitalet kan ikke bevirke en tilsidesættelse af retten til sagligt og lovligt at frasige sig overenskomster. Strukturreformen fulgte af lov og indebar store organisatoriske omflytninger af den offentlige forvaltning og herunder hørende institutioner. Ligesom Fag og Arbejde har måttet acceptere at afgive overenskomstdækning, må indklagede derfor også acceptere, at portørområdet som følge af den retlige udvikling nu henhører under overenskomst med et andet LO-forbund.

Om etablering af konflikt på et område, hvor der i forvejen er en overenskomst, er det ifølge praksis en arbejdsretlig grundsætning, at et fagligt forbund 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. En fravigelse af denne grundsætning kræver i givet fald meget stærke grunde, jf. eksempelvis Arbejdsrettens dom af 9. december 1999 i sag A 1999.470.

De historiske forhold kan heller ikke føre til en tilsidesættelse af nævnte arbejdsretlige grundsætning. Desuden kan portører, der hidtil har arbejdet under LPSFs portøroverenskomst, umiddelbart omfattes af FOAs overenskomst for portørarbejde, hvilket da også er lagt til grund mellem klageren og FOA, jf. protokollatet af 26. januar 2007. Som også forklaret af Eva Gierding er der heller ikke tale om en reel forskel i det arbejde, der udføres af de hvide henholdsvis blå portører. Portørerne vil derfor ikke blive omfattet af forskellige overenskomster, som det er gjort gældende af indklagede.

Klageren fastholder, at det næstsidste afsnit i protokollatet af 7. november 2006 - hvoraf fremgår, at der forudsættes enighed om overgang til de regionale overenskomster - alene henfører til det anførte vedrørende ”Selvejende institutioner”, jf. også Signe Friberg Nielsens forklaring.

Klager bestrider endelig at have de facto accepteret LPSF som forhandlingsmodpart eller at have efterlevet LPSF's overenskomst på en måde, som kan udlægges som accept af denne.

Indklagede har til støtte for sin afvisningspåstand anført, at LPSF er en selvstændig juridisk enhed under 3F, der historisk altid har optrådt selvstændigt som overenskomstpart - også i forbindelse med forhandlingerne i denne sag. Ifølge arbejdsretslovens § 13, stk. 1, og ifølge praksis er det alene LO, der er forpligtet til at repræsentere LPSF.

Til støtte for sin frifindelsespåstand har LPSF blandt andet anført, at det er anerkendt i litteraturen og i praksis, at den arbejdsretlige grundsætning om ikke at etablere konflikt på områder, hvor der i forvejen er en overenskomst, må vige, hvis der foreligger særlige grunde, herunder hvis der eksempelvis af hensyn til de ansatte er et særligt behov for at opnå overenskomst med et andet forbund.

Som organisation forfølger LPSF et rimeligt fagligt formål, når den rejser krav om fornyelse af sin overenskomst for portører ved Rigshospitalet. Dette rimelige krav kan støttes med den varslede konflikt. Uanset om der lovligt kunne ske frasigelse af overenskomsten, foreligger der en interesseløst. Sagens tema er derfor ikke, om klager kunne eller ikke kunne frasige sig overenskomsten, men derimod om LPSF kan kræve sin overenskomst fornyet og om kravet kan understøttes med konflikt. Dette gælder uanset, om kravet rejses på et område dækket af en hovedaftale eller ej.

Det er ligeledes indklagedes opfattelse, at konflikten er varslet med hjemmel i Hovedaftalen mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel/Statsansattes Kartel. Denne Hovedaftale har klager ikke frasagt sig i forbindelse med strukturreformen. Hovedaftalen nævnes heller ikke i klagers skrivelser af 11. januar 2007. Subsidiært er det indklagedes opfattelse, at konflikten er varslet med hjemmel i Hovedaftalen af 15. oktober 1996 mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentlige Ansatte, Specialarbejderforbundet i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark. En hovedaftale er i sig selv en overenskomst, som ikke ophører, blot fordi et underliggende overenskomstforhold måtte være ophørt eller frasagt.

LPSF har haft ret at etablere konflikt, idet forbundet for det første gennem mere end 70 år har forhandlet overenskomst for portørerne ved Rigshospitalet. Også i 1996, hvor Rigshospitalet overgik til H:S, var man enige om, at LPSF skulle fortsætte på Rigshospitalet. Indklagedes konflikt støtter alene en fortsættelse af det hidtidige etablerede overenskomstforhold og ikke en udvidelse. Strukturreformen indebar desuden en omlægning af den offentlige ejerstruktur og ikke en udlicitering. Region Hovedstaden er derfor en ny offentlig virksomhed, som ikke ved sin etablering var part i nogen overenskomst, og LPSF's krav vil derfor ikke tilsidesætte en eksisterende overenskomst.

Ved eksempelvis Arbejdsrettens dom af i sag A 1992.297 anerkendtes en konfliktadgang med henblik på at fastholde en etableret position, og den af klager refererede sag A 1999.470 kan ikke sammenlignes med denne sag, da der ikke var tale om en nyetableret organisation, ligesom man gik fra en offentlig til en privat institution.

For det andet er op mod 100 % af portørerne medlem af LPSF. LPSF organiserer således stort set alle portørerne på Rigshospitalet.

For det tredje er der forskel på dækningsområdet for LPSFs overenskomst og FOAs overenskomst, som klager ønsker at indføre på Rigshospitalet. Eksempelvis dækker FOA "sygehusportører", hvilken stillingsbetegnelse ikke kan sammenlignes med stillingsbetegnelserne for portører på Rigshospitalet, der dækker både de blå og de hvide portører. Ifølge § 1, stk. 2, i LPSF's organisationsaftale dækker overenskomsten "portører", og dette arbejde omfatter også vaskeri- og køkkenarbejde. FOA dækker derimod ikke vaskeri- eller køkkenarbejde. Hvis ikke LPSFs overenskomst videreføres, vil det derfor indebære, at de nuværende portører bliver omfattet af flere forskellige overenskomster. Herudover vil portørerne på Rigshospitalet opleve en ændring af deres uddannelsesmuligheder og af deres arbejdstidsregler.

For det fjerde har klager frem til 2007 og efterfølgende accepteret LPSF som forhandlingsmodpart og efterlevet LPSFs overenskomst, ligesom LPSF ikke har anerkendt, at forhandlingsretten kunne overføres til andre organisationer. Eksempelvis har Rigshospi-

talet i forhold til refusion fra Akutfonden henvendt sig til LPSF som forhandlingsmodpart. Klager har også accepteret, at de af LPSF valgte tillidsmænd kunne fungere og fortsat fungerer på Rigshospitalet, hvilket er udtryk for en de facto anerkendelse af LPSF som portørernes forhandlingsberettigede organisation.

Af protokollatet underskrevet den 7. november 2006 af Danske Regioner med KTO og Sundhedskartellet fremgår det endelig, at man forudsatte enighed i hvert enkelt tilfælde. Der er imidlertid ikke opnået enighed med LPSF om overgang til de amtslige overenskomster. LPSF er ikke en del af KTO og har ikke deltaget i KTO's forhandlinger.

Indklagede bestrider, at det næstsidste afsnit i protokollatet af 7. november 2006, hvoraf fremgår, at man forudsætter enighed, alene angår afsnittet om selvejende institutioner. I givet fald skulle det sidste afsnit om endelig godkendelse af protokollatet også kun vedrører afsnittet om de selvejende institutioner.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Der er til støtte for påstanden om afvisning i forhold til 3F alene oplyst, at LPSF er en selvstændig medlemsafdeling af 3F, uden at der ved fremlæggelsen af vedtægter eller andet er nærmere oplyst, hvad der ligger heri. På denne baggrund finder Arbejdsretten, at der ikke, når henses til princippet i arbejdsretslovens § 13, stk. 1, 2. pkt., er fornødent grundlag i det under sagen oplyste for at tage indklagedes afvisningspåstand til følge.

Efter § 6, stk. 1, i lov om visse proceduremæssige spørgsmål i forbindelse med kommunalreformen, finder de pligter og rettigheder, der fremgår af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, tilsvarende anvendelse for ansatte i de pågældende myndigheder, som i forbindelse med overførslen i forvejen ikke ellers var omfattet af denne lov.

Arbejdsretten finder, at bestemmelsen i § 6, stk. 1, må forstås som en henvisning til virksomhedsoverdragelsesloven i dens helhed, herunder til § 4a, og at bestemmelsen, sammenholdt med bemærkningerne til lovforslaget, må have som forudsætning, at den-

ne lov i det hele, herunder § 4a, finder anvendelse i forbindelse med omlægningerne, der skete i medfør af strukturreformen, jf. herved Arbejdsrettens dom af 30. maj 2005 i sag A2004.880.

Region Hovedstaden var således berettiget til at frasige sig det kollektive overenskomstforhold med LPSF vedrørende portørarbejdet på Rigshospitalet.

Efter det, der er oplyst om portørarbejdet på Rigshospitalet, må dette herefter anses for dækket af FOA-overenskomsten for sygehusportører.

Det er en almen arbejdsretlig grundsætning, at et fagforbund 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, jf. herved bl.a. Arbejdsrettens dom af 9. december 1999 i sag A1999.470. LPSF, 3F og FOA indgår i LO.

Der er ikke oplyst omstændigheder af en sådan særegen karakter og styrke, som giver Arbejdsretten grundlag for at fravige den nævnte grundsætning. LPSF er derfor ikke berettiget til at etablere konflikt med henblik på at opnå og forny sin overenskomst for portørerne ved Rigshospitalet.

Arbejdsretten tager herefter klagers principale påstand til følge.

### **Thi kendes for ret:**

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund skal anerkende, at konfliktvarslet af 11. januar 2008 til støtte for krav om kollektiv overenskomst for portørarbejdet på Rigshospitalet under Region Hovedstaden er ulovligt og skal trækkes tilbage.

I sagsomkostninger skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Børge Dahl