

Den 12. december 2007

## P R E S S E M E D D E L E S E

### Sympatikonflikter til støtte for en hovedkonflikt rettet mod Nørrebro Bryghus.

Arbejdsretten har i dag afsagt dom i en sag om lovligheden af en række sympatikonflikter rettet mod Nørrebro Bryghus. 3F havde iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst for bl.a. serveringspersonale og bryggeriarbejdere og sammen med en række forbund iværksat sympatikonflikter til støtte herfor. Sagen blev indbragt for Arbejdsretten den 3. oktober 2007. Under hovedforhandlingen den 26. november 2007 indgik parterne overenskomst for Nørrebro Bryghus' flaskebryggeri beliggende i Hedehusene. Det hedder i forliget bl.a.:

*"Parterne er enige om, at for så vidt angår bryggerivirksomheden beliggende Baldersbuen 25, 2640 Hedehusene, tiltræder Nørrebro Bryghus A/S Industriens Overenskomst 2007-2010 (indgået mellem Dansk Industri og CO-Industri) i form af en blank tiltrædelsesoverenskomst.*

*Parterne er endvidere enige om, at konsekvensen heraf er, at enhver form for sympatikonflikt rettet mod bryggeriet i Hedehusene bringes til ophør, hvorimod sympatikonflikterne rettet mod restaurationsvirksomheden med "In-House" bryggeriet beliggende Ryesgade 3, 2200 København N, ikke påvirkes heraf, og at overenskomstdækningen af flaskebryggeriet i Hedehusene ikke afskærer 3F og andre forbund fra at iværksætte sympatikonflikt for så vidt angår leverancer fra bryggeriet i Hedehusene til restaurationsvirksomheden i Ryesgade."*

Arbejdsretten skulle herefter tage stilling til lovligheden af de hidtidige sympatikonflikter rettet mod bryggeriet i Hedehusene og lovligheden af de fortsatte sympatikonflikter rettet mod Nørrebro Bryghus' restauration med In-House bryggeri på Nørrebro i København. Arbejdsretten fastslog, at sympatikonflikterne har været lovlige. Arbejdsretten skriver i sin begrundelse:

*” Det er karakteristisk for den danske arbejdsmarkedsregulering, at lønniveauet og andre arbejdsvilkår sikres gennem de kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning. Arbejdstagerorganisationernes konfliktret til opnåelse af kollektiv overenskomst er således af afgørende betydning for udviklingen i lønfastsættelsen og opnåelsen af andre centrale arbejdsvilkår i Danmark. I de senere år har der flere gange i Folketinget været fremsat forslag til folketingsbeslutning, der skulle pålægge regeringen at fremkomme med forslag om begrænsning af arbejdstagerorganisationernes adgang til konflikt i forhold til de regler, der har udviklet sig i Arbejdsrettens praksis, f. eks. i tilfælde, hvor et fagforbund iværksætter konflikt for at opnå overenskomst på et område, der allerede er dækket af en overenskomst med et andet fagforbund. Disse forslag er ikke blevet vedtaget, selv om der også fra regeringens side under folketingsbehandlingen har været udtrykt forståelse for de intentioner, der har ligget bag forslagene, idet der bl. a. er blevet henvist til, at en lovregulering af konfliktretten vil være meget vanskelig og fundamentalt vil ændre den måde, hvorpå rollerne på det danske arbejdsmarked hidtil har været fordelt, jf. herved bl.a. Folketingstidende 2003-04 s. 4891. Til illustration af betydningen af arbejdstagerorganisationers konfliktret som instrument til at opnå og sikre niveauet for løn- og arbejdsvilkår i Danmark kan henvises til Arbejdsrettens dom af 10. november 2005 i sag A 2005.839 om lovligheden af sympatikonfliktvarsler afgivet til støtte for arbejdstagersiden i hovedkonflikter med østeuropæiske virksomheder. Det er således konfliktretten, som her i landet skal sikre interessen i, at alt arbejde her i landet udføres for en minimumsløn mv., som efter danske forhold anses for rimelig.*

*Selv om arbejdstagerorganisationernes adgang til konflikt ikke er lovreguleret, er den imidlertid ikke ubegrænset, og det er Arbejdsrettens opgave at tage stilling til, om de konflikter, der er iværksat i nærværende sag, overskrider grænserne for det tilladelige. I juni 2003 afgav Dansk Arbejdsgi-*

verforening og Landsorganisationen i Danmark ”Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst”. I denne hedder det i det afsluttende afsnit ”Sammenfatning af retstilstanden” s. 42 ff bl.a.:

*”Spørgsmål om lovligheden af varslede kollektive kampskridt eller af de i denne anledning udstedte konfliktvarsler samt spørgsmålet om lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, henhører under Arbejdsrettens kompetence jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og nr. 5.*

*Arbejdsrettens praksis viser, at retten opstiller en række kriterier, der altid indgår i rettens bedømmelse af konkrete sager. Kriterierne er følgende:*

*Konfliktens overordnede karakter. Der skal mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren bestå en interesseløst dvs. en uenighed om, hvorvidt – og i bekræftende fald under hvilke forudsætninger – en kollektiv overenskomst skal indgås eller fornyes.*

*Konfliktens formål. Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål. Formålet med lønmodtagerorganisationens iværksættelse af konflikt skal være at opnå en kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver, der lader arbejde, som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område, udføre. En konflikt der tager sigte på, at opnå overenskomstdækning for arbejdsfunktioner, der ikke falder inden for den aktionerende lønmodtagerorganisationens faglige område, er ulovlig. Hvis det arbejde, der søges overenskomstdækket ikke i forvejen er overenskomstdækket, vil udgangspunktet være, at der forfølges et rimeligt fagligt formål. Ved bedømmelsen af, hvad der er en lønmodtagerorganisationens naturlige, faglige område spiller det ingen rolle om organisationen aktuelt har nogen medlemmer på den konfliktramte virksomhed. Derimod skal organisationen have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække det pågældende område. De formål, lønmodtagerorganisationen lovligt kan forfølge og understøtte med anvendelse af kollektive kampskridt, kan være begrænset af lovgivning eller overordnede aftaler f.eks. hovedaftaler. Formålet med konflikten må ikke være indgåelse af en overenskomst, hvis indhold helt eller delvist er i strid med lovgivningen.*

*Konfliktens midler. De kollektive kampmidler, lønmodtagerorganisationen tager i anvendelse med henblik på at formå arbejdsgiveren til indgå en kollektiv overenskomst, skal i sig selv være lovlige. Grænserne for, hvilke kampskridt der lovligt kan tages i brug, fastlægges af Arbejdsretten og under hensyntagen til eventuelle overordnede retsgrundlag i form af lovgiv-*

ning eller aftaler. Lønmodtagerorganisationens kampmidler er primært strejke og blokade; arbejdsgiverens primært lockout og boykot. I praksis vil det ofte være af afgørende betydning for lønmodtagerorganisationen at understøtte hovedkonflikten med en sympatikonflikt. Fysiske blokader er ikke lovlige kampskridt. Kampskridt, der berører den konfliktramte arbejdsgiver enhver eksistensmulighed, er ligeledes ulovlige.

*Konfliktens omfang og virkning. Det mål (den kollektive overenskomst), lønmodtagerorganisationen søger opnået gennem anvendelse af en konflikt, skal stå i et rimeligt forhold til de midler (de kollektive kampskridt), lønmodtagerorganisationen anvender for at nå målet. En sådan "proportionalitetsafvejning" foretages af Arbejdsretten. I de relativt sjældne tilfælde, hvor retten får forelagt spørgsmål om forholdet mellem det mål, der søges opnået, og de midler, der anvendes, synes retten at være tilbageholdende med at kende en konflikt ulovlig ud fra proportionalitetsbetragtninger. Dette gør sig særligt gældende i situationer, hvor alene lønmodtagerorganisationens egne medlemmer er berørt af konflikten. Bedømmelsen af, om de midler, der under en i øvrigt lovlig konflikt anvendes, er ude af proportioner med det mål, der søges opnået, synes derfor at have sin største betydning i tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer har iværksat sympatikonflikter til støtte for den lønmodtagerorganisation, der er part i hovedkonflikten."*

*Det er gjort gældende af klageren, at de sympatikonflikter, der er iværksat til støtte for 3 F's overenskomstkraav, er ulovlige, men ikke, at den oprindelige konflikt iværksat af 3F mod Nørrebro Bryghus (hovedkonflikten) er ulovlig. Arbejdsretten lægger derfor som ubestridt til grund, at hovedkonflikten er lovlig.*

*Der er i dansk arbejdsret vidtgående adgang til at etablere sympatikonflikt til støtte for lovlige overenskomstkraav. Hovedbetingelsen for, at en sympatikonflikt er lovlig, er, at selve hovedkonflikten er lovlig. Dernæst skal der være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten. Endvidere skal sympatikonflikten være egnet til at påvirke hovedkonflikten. Endelig skal sympatikonflikten stå i et rimeligt forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten.*

*Hvis en vurdering af lovligheden af en sympatikonflikt efter disse retningslinier fører til, at sympatikonflikten anses for lovlig, er der ikke grundlag for at antage, at sympatikonflikten skulle være i strid med EU-regler eller reglerne i den europæiske menneskerettighedskonvention. Hvad EU-*

reglerne angår, henviser Arbejdsretten til EF-domstolens dom af 12. oktober 2004 i sag C-60/03, *Wolf & Müller GmbH & Co. KG mod José Filipe Pereira Félix*, og dom af 11. december 2007 i sag C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union mod Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*. Hvad menneskerettighedskonventionen angår, henviser Arbejdsretten til Den Europæiske Menneskeretsdomstols dom af 25. april 1996, *Gustafsson mod Sverige*, om det svenske hotel- og restaurationsforbunds krav om overenskomst med en svensk restaurationsvirksomhed. Kravet understøttedes af en hovedkonflikt og sympatikonflikter. Domstolen udtalte bl.a.:

*“... the union action must have entailed a considerable pressure on the applicant to meet the union's demand that he accept to be bound by a collective agreement, either by joining an employers' association or by signing a substitute agreement. However, only the first alternative involved membership of an association.*

...

*Article 11 of the Convention does not as such guarantee a right not to enter into a collective agreement ... The positive obligation incumbent on the State under Article 11, including the aspect of protection of personal opinion, may well extend to treatment connected with the operation of a collective-bargaining system, but only where such treatment impinges on freedom of association. Compulsion which, as here, does not significantly affect the enjoyment of that freedom, even if it causes economic damage, cannot give rise to any positive obligation under Article 11 ...*

*In the Court's opinion, such repercussions as the stop in deliveries had on the applicant's restaurant were not such as to bring Article 1 of Protocol No. 1 into play.”*

Det skal endvidere nævnes, at Menneskeretsdomstolen den 7. oktober 2005 i sag nr. 5705/04 har afvist en klage over Arbejdsrettens dom af 4. august 2003 i sag A 2003.032 som ”manifestly ill-founded”. Ved dommen fandt Arbejdsretten, at Dansk Funktionærforbunds konflikt mod en virksomhed, som var overenskomstdækket som følge af medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening, var lovlig.

Som anført lægger Arbejdsretten til grund, at hovedkonflikten i nærværende sag er lovlig. Arbejdsretten finder endvidere, at der er det fornødne interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, idet de alle tilhører LO-forbund. Det er ubestridt, at sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonflikten. Tilbage bliver spørgsmålet, om sympatikonflikternes omfang er urimeligt i forhold til det mål, der søges opnået ved hovedkonflikten. Herunder skal Arbejdsretten tage stilling til, om der i forbindelse med sympatikonflikterne er anvendt ulovlige kampskridt, og i bekræftende fald, om dette i sig selv medfører, at sympatikonflikterne er ulovlige.

Det følger af Arbejdsrettens praksis, at en konflikt ikke må være så omfattende, at den helt afskærer en arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed. Dette indebærer, at det er ulovligt, hvis en arbejdstagerorganisation som led i en konflikt generelt opfordrer den konfliktramte virksomheds nuværende eller kommende kunder og forretningsforbindelser til at boykotte virksomheden. Efter indholdet af de fremlagte løbesedler, som efter de afgivne forklaringer også har været uddelt af ledende medlemmer af det indklagede forbund, og efter de afgivne forklaringer om forsøgene fra det indklagede fagforbunds side på at få forretningsforbindelser til at afstå fra at gennemføre arrangementer på virksomheden, finder Arbejdsretten det ubetænkeligt at statuere, at indklagede har anvendt ulovlige kampskridt. Som sagen foreligger oplyst, findes det imidlertid ikke sandsynliggjort, at disse ulovlige kampskridt har haft nogen nævneværdig indflydelse på konfliktens forløb, endsige haft afgørende betydning for Nørrebro Bryghus' virksomhedsudøvelse. Brugen af de ulovlige kampskridt kan derfor ikke føre til at anse sympatikonflikterne for ulovlige.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at indklagedes hovedformål med at kræve overenskomst har været at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder den mindsteløn for faglært og ufaglært serveringspersonale, man har opnået gennem sin landsdækkende overenskomst med HORESTA. Arbejdsretten finder, at 3Fs interesse heri er fundamental og så stærk og legitim, at den retfærdiggør, at der fra de øvrige indklagede afdelinger af 3F og øvrige LO-organisationer er iværksat effektive sympatikonflikter, der nødvendigvis må være økonomisk mærkbare for vedkommende modpart. Herefter, og efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, finder Arbejdsretten, at sympatikonflikterne ikke har haft et sådant omfang i forhold til målet med hovedkonflikten, at de har overskredet grænserne for det tilladelige. Det bemærkes

*herved, at det ikke ved den skete bevisførelse er godtgjort, at sympatikonflikterne har haft væsentlig indvirkning på drift og resultat af restaurationsvirksomheden med In-House bryggeriet på Nørrebro, eller at de nu ophørte sympatikonflikter til støtte for den overenskomstdækning af bryggeriarbejdet på flaskebryggeriet i Hedehusene, som parterne aftalte under hovedforhandlingen i Arbejdsretten den 26. november 2007, har haft en sådan effekt, at selskabet af den grund har været lukningstruet.*

*Indklagedes frifindelsespåstand tages herefter til følge.”*

I afgørelsen medvirkede 3 dommere: Formanden, højesteretsdommer Børge Dahl og næstformændene, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen og retspræsident Niels Waage.

Dommen (i sag nr. A 2007.831) kan læses på Arbejdsrettens hjemmeside: